

Public Disclosure Authorized

Public Disclosure Authorized

Public Disclosure Authorized

Public Disclosure Authorized



TƯƠNG LAI VIỆC LÀM VIỆT NAM

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

TỔNG QUAN

Wendy Cunningham
Obert Pimhidzai

TƯƠNG LAI VIỆC LÀM VIỆT NAM: KHAI THÁC XU HƯỚNG LỚN CHO SỰ PHÁT TRIỂN THỊNH VƯỢNG HƠN TỔNG QUAN

Wendy Cunningham

Đồng 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

Tương lai việc làm Việt Nam: Khai tác xu hướng lớn cho sự phát triển thịnh vượng hơn - Báo cáo tổng quan tóm tắt nội dung nghiên cứu phân tích toàn diện được trình bày chi tiết trong báo cáo chính *Tương lai việc làm Việt Nam: Khai tác xu hướng lớn cho sự phát triển thịnh vượng hơn*. Toàn bộ các tư liệu trong Báo cáo Tổng quan này, trừ trường hợp có trích dẫn khác, đều được trình bày chi tiết trong báo cáo toàn văn, bao gồm nguồn dữ liệu, trích dẫn đầy đủ, nội dung phân tích cùng phần phiên giải hoàn chỉnh.

Báo cáo toàn văn gồm các chương sau:

- Chương 1: Thị trường lao động của Việt Nam hiện nay và tương lai (Obert Pimhidzai)
- Chương 2: Xây dựng Hệ thống Nông nghiệp - Lương thực của Việt Nam để tạo việc làm (Sergiy Zorya, Steven Jaffee, Nguyễn Đỗ Anh Tuấn, Trương Thị Thu Trang, Nguyễn Lệ Hoa, Nguyễn Thị Thủy)
- Chương 3: Tình hình doanh nghiệp và luồng luân chuyển việc làm (Mary Hallward-Driemeier, Reyes Aterido)
- Chương 4: Người lao động và việc làm – Xu hướng hiện nay và những cơ hội mới xuất hiện (Wendy Cunningham)
- Chương 5: Con đường hướng tới tương lai việc làm của Việt Nam (Wendy Cunningham)

Đầu vào cho báo cáo bao gồm một số tài liệu hỗ trợ, những tài liệu này được trích dẫn ở các chương có trình bày kết quả tương ứng.

Lời nói đầu	V
Lời cảm ơn	VII
Tóm tắt tổng quan	IX
Đặt vấn đề	1
Tóm tắt nhanh về giai đoạn trước	3
Tóm tắt bối cảnh việc làm hiện nay	5
Các xu hướng lớn và tác động đến tình hình việc làm của Việt Nam	8
Sự phát triển của tầng lớp người tiêu dùng ở Châu Á và cả Việt Nam	8
Hình thái thương mại thay đổi và các cơ chế hợp tác thương mại mới	9
Sự phát triển của nền kinh tế tri thức	10
Tự động hóa và số hóa tại nơi làm việc	11
Mô hình dân số thay đổi, tỉ lệ người phụ thuộc ngày càng tăng	13
Con đường hướng tới việc làm trong tương lai: Thay đổi thực trạng	15
<i>Lĩnh vực cải cách I: Tạo thêm cơ hội việc làm đối với những “việc làm tốt” trong nền kinh tế hiện đại</i>	16
1. Gỡ bỏ các rào cản để phát triển khối doanh nghiệp vừa và nhỏ trong nước	16
2. 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	19
3. Tạo thuận lợi cho việc phát triển hệ thống nông nghiệp – lương thực của Việt Nam	21
<i>Lĩnh vực Cải cách II: Nâng cao chất lượng của những việc làm hiện có trong nền kinh tế truyền thống</i>	24
4. Khuyến khích ngành nông nghiệp đa dạng hóa sang các loại cây trồng có giá trị gia tăng cao	24
5. Tạo thuận lợi cho việc kết nối doanh nghiệp giữa các hộ kinh doanh cá thể và DNVVN	25
<i>Lĩnh vực Cải cách III: Kết nối người lao động có trình độ với công việc phù hợp</i>	26
6. Xây dựng kỹ năng cho người lao động để đáp ứng yêu cầu việc làm của hiện nay và sau này thông qua việc cải cách triệt để hệ thống giáo dục-đào tạo	27
7. Tạo lập và cung cấp những thông tin cần thiết để bố trí đúng người, đúng việc	29
8. 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	30
Kết luận – Yếu tố thể chế để xây dựng chiến lược việc làm chủ động	32

DANH MỤC HÌNH

HÌNH 1:	Bức tranh việc làm của Việt Nam năm 2015	2
HÌNH 2:	Mức tiền công giờ theo giới và yếu tố dân tộc	6
HÌNH 3:	Nguồn thu nhập đầu người chủ yếu theo tiêu chí dân tộc của chủ hộ	7
HÌNH 4:	Tỉ lệ hộ gia đình ở các nước Châu Á đang phát triển trong từng nhóm tiêu dùng, giai đoạn 2002-2030	8
HÌNH 5:	Hàm lượng xuất khẩu lao động trực tiếp, gián tiếp, tổng hàm lượng, 1989-2012	9
HÌNH 6:	Biểu đồ chuỗi giá trị theo giá trị gia tăng ở từng công đoạn của quy trình sản xuất	11
HÌNH 7:	Tỉ lệ dân số theo độ tuổi, 1950-2050	13
HÌNH 8:	Chính sách để tạo ra những việc làm tốt hơn, mở rộng cơ hội hơn	16
HÌNH 9:	Tỉ lệ phân bổ việc làm theo quy mô doanh nghiệp và loại hình sở hữu (%)	17
HÌNH 10:	Tình hình tạo việc làm, mất việc làm theo hình thức sở hữu, quy mô, tuổi đời doanh nghiệp	17
HÌNH 11:	Năng suất lao động và sự bù trừ (đồng biến) giữa năng suất và việc làm	18
HÌNH 12:	Nguồn thu nhập của nông hộ, 2004, 2010, 2014	21
HÌNH 13:	Diễn biến tình hình và phân bổ việc làm trong các hệ lương thực trong quá trình phát triển của các nước	22
HÌNH 14:	Mức độ hấp dẫn đầu tư và khả năng tạo việc làm của một số công đoạn trong hệ thống lương thực	23
HÌNH 15:	Nguồn gốc của những sản phẩm được thu mua và điểm tiêu thụ của các hộ kinh doanh không có đăng ký kinh doanh, tính bằng % trên tổng giá trị	26
HÌNH 16:	Tỉ lệ người sử dụng lao động xác định từng kỹ năng là quan trọng ở nơi làm việc	27
HÌNH 17:	Phương pháp tìm kiếm việc làm phân theo độ tuổi	29

DANH MỤC BẢNG

BẢNG 1:	Những ngành nghề hàng đầu ở Việt Nam, năm 2014	5
BẢNG 2:	So sánh năng suất lao động đã hiệu chỉnh theo khối lượng công việc hàng năm, hàng giờ, năm 2014	24

DANH MỤC HỘP

HỘP 1:	Các hộ kinh doanh phi nông nghiệp ở Việt Nam là những ai?	5
HỘP 2:	Sự phát triển của rô-bốt khâu may? Có thể còn phải chờ một thời gian nữa...	12
HỘP 3:	Biến đổi khí hậu với vấn đề Việc làm	13
HỘP 4:	Tính toán hợp lý năng suất lao động nông nghiệp	24

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 việc làm 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. 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 chiều về việc làm trong bối cảnh thế giới đang thay đổi cho Việt Nam.

Ousmane Dione
Giám đốc Quốc gia tại Việt Nam

LỜI CẢM ƠN

Báo cáo Tổng quan này và 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 Lê Hoa, Nguyễn Thị Thủy của Viện Chính sách Chiến lược Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn (VCSCCLNPTNT). 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 Eckhardt, 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.

TỪ VIẾT TẮT

ASEAN	Hiệp hội các Quốc gia Đông Nam Á
Bộ GD-ĐT	Bộ Giáo dục và Đào tạo
Bộ LĐ-TBXH	Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội
BPO	Gia công một phần quy trình
CAF	Trung tâm phân tích và dự báo
CGTTC	Chuỗi giá trị toàn cầu
CPTTP	Hiệp định Đối tác Toàn diện và Tiến bộ xuyên Thái Bình Dương
CSDH	Chăm sóc dài hạn
DGNN	Giáo dục nghề nghiệp
DNNN	Doanh nghiệp nhà nước
DNVVN	Doanh nghiệp vừa và nhỏ
ĐTHGĐNNNTVN	Điều tra hộ gia đình nông nghiệp và nông thôn Việt Nam
ĐTLĐVL	Điều tra lao động việc làm
ĐTMSHGĐVN	Điều tra Mức sống Hộ gia đình Việt Nam
FDI	Đầu tư trực tiếp nước ngoài
GDNN	Giáo dục nghề nghiệp
GDP	Tổng sản phẩm quốc nội
GSĐG	Giám sát đánh giá
HACCP	Phân tích Mối nguy và Điểm kiểm soát tới hạn Khảo sát
IT	Công nghệ thông tin
KSNNHNTVN	Khảo sát Nông nghiệp Hộ nông thôn Việt Nam
OECD	Tổ chức hợp tác kinh tế và phát triển
PISA	Chương trình Đánh giá Sinh viên Quốc tế
PPP	Hợp tác công tư
R&D	Nghiên cứu và ứng dụng
STEP	Khảo sát Kỹ năng lao động và Năng suất
TCPLNNVN	Tiêu chuẩn Phân loại Ngành nghề Việt Nam
TCTK	Tổng cục Thống kê
TĐĐQG	Tập đoàn đa quốc gia
TTGTVL	Trung tâm giới thiệu việc làm
TTTTTLĐ	Thông tin thị trường lao động
VNCCS&CLNNPTNT	Viện nghiên cứu Chính sách và Chiến lược Phát triển Nông nghiệp Nông thôn
VND	Đồng Việt Nam
VNSCO	Phân loại tiêu chuẩn nghề Việt Nam
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 dẫn 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 trí 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.

Khởi 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 được hỗ trợ bằng 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 DNVVN

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 những mục tiêu việc làm này.

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 đề 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.

làm hạn chế việc lựa chọn công việc 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.

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 mở rộng thị trường và hội nhập vào nền kinh tế toàn cầu mà GDP đầu người hàng năm đạt tốc độ tăng 5,5% từ năm 1990 đến 2016, cao hơn bất kỳ nước nào khác trên thế giới trừ 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 10% chỉ trong vòng một thế hệ, đồng thời tầng lớp trung lưu bắt đầu xuất hiện.³ Đến năm 2015, Việt Nam đã tự chuyển mình từ một trong những nước nghèo nhất trên thế giới thành một điển hình về phát triển kinh tế với mức thu nhập trung bình thấp, hiện đại hóa, hội nhập quốc tế.

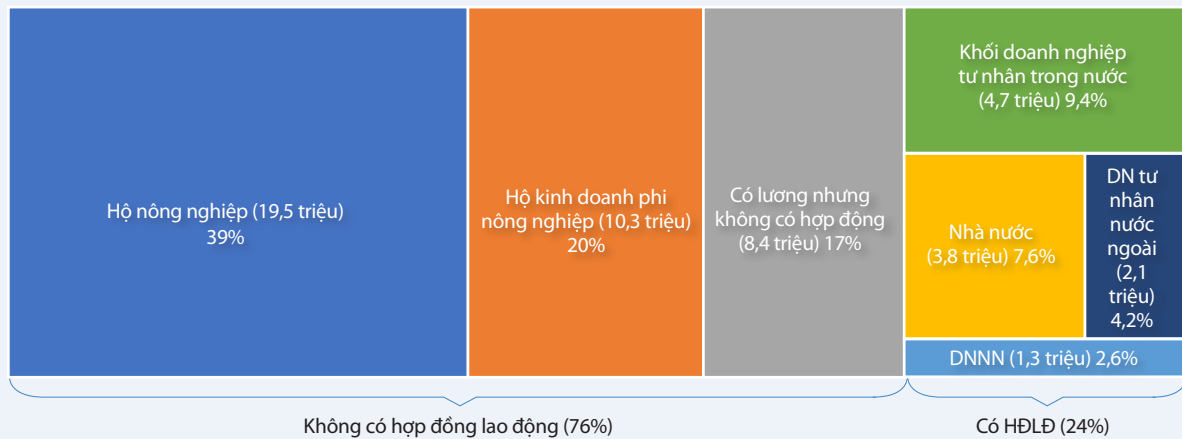
Những thành công này đạt được nhờ một số yếu tố đang nhanh chóng làm thay đổi bức tranh việc làm. Xuất khẩu tăng nhanh với động lực là thu hút đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI) nhờ ổn định chính trị, chính sách khuyến khích đầu tư có tính cạnh tranh, lực lượng lao động dồi dào tinh thông các công việc lắp ráp và lao động chân tay trình độ thấp, cũng như những yếu tố bên ngoài như các mạng lưới sản xuất khu vực đã phát triển mạnh và chiến lược ‘Trung Quốc + 1’ của các tập đoàn đa quốc gia (TĐĐQG). Các lĩnh vực chế biến, chế tạo và dịch vụ có sự gia tăng tỉ trọng đóng góp vào GDP, trong khi một số lĩnh vực sản xuất nông nghiệp phát triển nở rộ.⁴ Mức phổ cập và chất lượng giáo dục có sự cải thiện đáng kể trong thời kỳ này, năm 2012, học sinh cấp 3 của Việt Nam đã đạt được điểm số cao hơn hẳn mức bình quân của OECD trong các bài kiểm tra PISA (Chương trình Đánh giá Học sinh Quốc tế) về toán học, đọc hiểu và khoa học tự nhiên.⁵ Những bước phát triển này tạo động lực lớn để nâng cao năng suất lao động trong toàn nền kinh tế. Năng suất nhân tố tổng thể tăng, bao gồm tăng năng suất lao động, vốn là động lực chính làm nên thành quả tăng trưởng kinh tế cao của Việt Nam trong những năm 1990 và đầu thập niên 2000. Nếu năm 1986, bức tranh việc làm của Việt Nam có đặc trưng gần như hoàn toàn là lao động hộ nông nghiệp, hợp tác xã và doanh nghiệp nhà nước

(DNNN), thì đến năm 2016, chỉ còn một phần nhỏ lao động hoàn toàn làm nông nghiệp.

Dù có những chuyển biến như trên nhưng phần lớn việc làm của Việt Nam vẫn nằm ở khu vực sản xuất quy mô nhỏ, chất lượng thấp, có phạm vi bao phủ chưa rộng khắp. Lĩnh vực FDI dẫn đầu nhờ trực tiếp tạo ra 2,1 triệu việc làm trên tổng số 50 triệu lao động của Việt Nam, là những việc làm theo khái niệm của báo cáo này là những hoạt động tạo thu nhập (hay nguồn thu bằng hiện vật) mà pháp luật không cấm. Các doanh nghiệp tư nhân trong nước có đăng ký kinh doanh và DNNN tạo thêm 6 triệu việc làm nữa, cùng với 3,8 triệu việc làm ở khối nhà nước (hành chính sự nghiệp). Tuy vậy, cứ 4 việc làm ở Việt Nam lại có 3 người hoặc là lao động ở các hộ nông nghiệp (39%), hộ kinh doanh (20%), hoặc làm việc không có hợp đồng lao động (17%) (Hình 1). Đặc trưng chính của những công việc này là phần lớn có năng suất thấp⁶, mức lương thấp, không được hưởng các chế độ phúc lợi xã hội, hầu như không có sự đảm bảo về việc làm. Thậm chí nhiều công việc trong các doanh nghiệp có đăng ký kinh doanh, tức những công việc thường được đảm bảo về việc làm và có chế độ phúc lợi đi kèm, cũng chỉ có mức giá trị gia tăng thấp và người lao động ít có cơ hội để chuyển sang những việc làm tốt hơn. Một số nhóm đối tượng như phụ nữ, người dân tộc thiểu số, thanh niên còn phải đối mặt với những khó khăn lớn hơn. Các công việc nhà không được trả lương, chủ yếu do phụ nữ đảm nhiệm, vẫn chưa được đưa vào các số liệu thống kê về lao động.⁷

Dù vậy, Việt Nam vẫn đang có nhiều thuận lợi để tạo việc làm nhiều hơn, có độ bao phủ hơn nhờ tiếp tục khai thác mô hình phát triển kinh tế hiện nay, đồng thời tận dụng các cơ hội có được từ những xu hướng lớn đang xuất hiện trong nền kinh tế toàn cầu. Mô hình kinh tế đi đầu là doanh nghiệp FDI hiện nay vẫn đang hoạt động tốt, thu hút lượng lớn đầu tư nước ngoài mỗi năm, tạo điều kiện để Việt Nam vượt lên trên các nước cạnh tranh trong khu vực.⁸ Khối kinh tế tư nhân trong nước có tiềm năng sẽ tiếp tục mở rộng

HÌNH 1: Bức tranh việc làm của Việt Nam năm 2015



Nguồn: Tính toán của tác giả dựa trên số liệu Điều tra lao động việc làm (ĐTLĐVL) 2015 của TCTK.

Chú thích: Kích thước của từng ô tương ứng với tỉ lệ lượng lao động trong từng nhóm việc làm. Lao động “ăn lương” chia thành 5 nhóm: nhóm công việc hưởng lương không có hợp đồng và 4 nhóm có hợp đồng, là: lao động hành chính sự nghiệp, người làm trong DNNN, lao động trong doanh nghiệp tư nhân trong nước và nước ngoài. Trong phân tích này, lao động có lương làm công việc nông nghiệp tại gia đình hay ở các hộ kinh doanh phi nông nghiệp được xếp vào nhóm “lao động ăn lương”. Gắn như toàn bộ các đối tượng lao động này đều không có hợp đồng lao động.

và dịch chuyển lên trên với những hoạt động có giá trị gia tăng cao hơn, trong khi các hoạt động kinh tế có quy mô nhỏ sẽ có thể hòa nhập hơn nữa vào nền kinh tế chung. Việt Nam có lực lượng lao động có trình độ ngày càng tăng, đồng thời nhà nước cũng đang tiếp tục nói lỏng các quy định về di dân trong nước (hộ khẩu). Một số xu hướng lớn đang xuất hiện, ảnh hưởng đến cơ cấu việc làm: (i) tăng lớp tiêu dùng ngày càng phát triển ở Việt Nam và khu vực Đông Á; (ii) các hình thái mẫu dịch thay đổi; (iii) già hóa dân số và tốc độ gia tăng của lực lượng lao động đang chậm lại; (iv) sự phát triển của nền kinh tế tri thức; (v) sự gia tăng của tự động hóa và số hóa trong các quy trình sản xuất, dịch vụ. Những xu hướng này có thể là một nguy cơ cho bức tranh việc làm tương lai của Việt Nam, hoặc cũng có thể đóng vai trò chính trong việc tạo ra những việc làm tốt hơn, có phạm vi bao phủ hơn nếu các cấp hoạch định chính sách có biện pháp ngay từ bây giờ để khai thác những xu hướng đó.

Báo cáo Tương lai việc làm Việt Nam: Khai thác xu hướng lớn cho sự phát triển thịnh vượng hơn đặt mục tiêu xác định một số lĩnh vực cải cách cần chú trọng về chính sách để tạo thêm việc làm tốt cho Việt Nam. Báo cáo tiến hành phân tích vấn đề việc làm trên góc độ ngành nông nghiệp, doanh nghiệp, người lao động; nêu khái quát về các xu hướng lớn cũng như khả năng các xu hướng này có ảnh hưởng tích cực hoặc tiêu cực đến bối cảnh việc làm tương lai của Việt Nam; kế thừa kinh nghiệm của thế giới nhằm xác định một số lượng

hạn chế các định hướng chính sách phù hợp với tình hình Việt Nam.⁹ Báo cáo này không đưa ra những giải pháp cụ thể, mà thay vào đó xác định phạm vi của vấn đề nâng cao chất lượng việc làm nhằm thu hẹp ưu tiên cải cách trong khuôn khổ một số giải pháp chính sách chủ đạo để các cấp hoạch định chính sách tiếp tục phân tích, tranh luận sâu và có hành động cụ thể. 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, và sẽ tạo ra cơ hội tốt nhất để tạo ra những việc làm tốt hơn.

Báo cáo Tổng quan này tập trung vào những lĩnh vực cải cách đã nêu trong báo cáo chính Tương lai việc làm của Việt Nam: Khai thác xu hướng lớn để thịnh vượng hơn. Phần đầu của báo cáo trình bày vấn đề quá trình phát triển của bức tranh việc làm của Việt Nam kể từ năm 1986, sau đó sẽ tóm tắt nhanh về tình hình việc làm hiện nay của Việt Nam. Tiếp theo, báo cáo sẽ đi vào chi tiết về các xu hướng lớn đang xuất hiện cũng như khả năng đem lại lợi ích hay gây ra nguy cơ của các xu hướng đó đối với tình hình việc làm trong tương lai. Báo cáo cũng đề ra 8 nhóm giải pháp chính sách nhằm tạo ra những việc làm tốt hơn, có phạm vi đối tượng rộng hơn trong nền kinh tế hiện nay (ngắn hạn), cũng như một số giải pháp để Việt Nam áp dụng ngay nhằm khai thác tốt xu hướng sắp tới của thị trường lao động. Trong phần cuối, báo cáo tóm tắt lại các nội dung chính và định hướng chính sách.

TÓM TẮT NHANH VỀ GIAI ĐOẠN TRƯỚC

Sự phát triển kinh tế thần kỳ của Việt Nam đã được ghi chép lại bằng những số liệu đầy đủ. 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 đến năm 2016, tức là chỉ 30 năm sau, Việt Nam đã tự chuyển mình thành một điển hình phát triển kinh tế với mức thu nhập trung bình thấp, hiện đại hóa, hội nhập quốc tế. Sự chuyển biến thần kỳ này là kết quả của những cải cách triệt để bắt đầu thực hiện từ năm 1986 trong công cuộc *Đổi mới* của Đảng và Chính phủ,¹⁰ với những cải cách kinh tế nhằm xây dựng nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa.

Thời kỳ Đổi mới cũng tạo ra những thay đổi lớn về cơ cấu việc làm của Việt Nam. Năm 1986, bức tranh việc làm của Việt Nam có đặc trưng gần như hoàn toàn là lao động ở hộ nông nghiệp, hợp tác xã và doanh nghiệp nhà nước (DNNN). Sau khi bắt đầu thời kỳ Đổi mới, cùng với các cải cách đi kèm, tỉ lệ việc làm trong ngành nông nghiệp đã giảm từ 75% năm 1986 xuống còn 46% năm 2016, kèm theo đó là sự gia tăng tỉ lệ việc làm trong ngành chế biến, chế tạo (từ 15% lên 21%) và dịch vụ (từ 18% lên 33%).¹¹ Tỉ lệ việc làm trong doanh nghiệp nhà nước giảm từ 16% xuống còn 2,5% trong cùng kỳ, dù có sự bù trừ nhờ tăng số việc làm hành chính sự nghiệp. Việc làm trong doanh nghiệp tư nhân tăng từ 0% lên 13,7% ở tất cả các nhóm công việc, trong khi tỉ lệ việc làm ở các hộ kinh doanh tăng từ 12% lên 31%.¹² Năng suất lao động tăng bình quân 4,7% trong cùng thời kỳ, cao hơn nhiều so với mức bình quân của thế giới (1,9%) và bình quân của khối OECD (1,3%).¹³ Nếu như trước năm 2000, năng suất lao động tăng nhờ nâng cao năng suất trong từng ngành, thì đến các năm 2000-2013, sự dịch chuyển lao động giữa các ngành là nhân tố chính.¹⁴

Cải cách trong lĩnh vực nông nghiệp dẫn tới sự bùng nổ về năng suất và giải phóng lao động nông thôn. Trong hai năm 1987 và 1988, Việt Nam bắt đầu công nhận kinh tế tư nhân, theo đó các hợp tác xã được thay

thế bằng kinh tế hộ nông nghiệp, đồng thời chế độ quản lý giá cả bị bãi bỏ, cho phép nông dân tiếp cận với thị trường và cạnh tranh.¹⁵ Một loạt các cải cách đất đai đã tạo điều kiện để hộ nông nghiệp được thuê, trao đổi, thế chấp đất đai mình có, theo đó kỳ hạn thuê đất cũng tăng dần. Nhờ đó mà nguồn thu của nông dân tăng lên¹⁶, khuyến khích nông dân tiếp tục nâng cao năng suất và đầu tư vào đất đai, đồng thời tạo ra những nguồn thu nhập mới tiềm năng ở nông thôn. Trong thập niên 1990, nhà nước thực hiện một loạt các biện pháp tự mở cửa thị trường, kể cả trong ngành nông nghiệp, từ đó tạo ra những thị trường mới cho các sản phẩm chủ lực của Việt Nam cũng như kích thích phát triển sản xuất trong nước, nhất là lúa gạo. Kết quả là đến năm 1997, Việt Nam đã chuyển từ một nước nhập khẩu gạo đáng kể thành nước xuất khẩu gạo lớn thứ hai thế giới. Không chỉ chất lượng của việc làm nông nghiệp được nâng lên nhờ thu nhập tăng mà lao động nông thôn còn được giải phóng để làm những ngành nghề khác.

Nhờ mở cửa nền kinh tế cho đầu tư nước ngoài mà Việt Nam thu hút được vốn FDI và tạo sự dịch chuyển việc làm vào ngành chế biến, chế tạo (và dịch vụ). Năm 1987, nhà nước gỡ 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 100% vốn nước ngoài bước vào thị trường. Các tập đoàn đa quốc gia nước ngoài thậm chí còn được cho hưởng các chính sách ưu đãi thuế, khuyến khích rộng rãi để lập cơ sở sản xuất, kinh doanh tại Việt Nam,¹⁷ đồng thời các đặc khu kinh tế được lập ra trên khắp đất nước. Kết quả là tạo ra sự bùng nổ về đầu tư FDI và nhu cầu về lao động tăng mạnh trong lĩnh vực chế tạo, chế biến tư nhân.¹⁸

Nhờ tăng cạnh tranh và giảm hỗ trợ của nhà nước cho DNNN mà dẫn tới sự củng cố của khối DNNN, đồng thời mở cửa thị trường cho kinh tế tư nhân. Trong thời kỳ Đổi mới, DNNN bắt đầu phải đối mặt với cạnh tranh từ nền kinh tế tư nhân đang hình thành, trong khi ít nhận được hơn các hỗ trợ, bao

cấp từ nhà nước. Doanh nghiệp cũng được cho phép được tự chủ nhiều hơn trong quản lý, và được phép tìm kiếm lợi nhuận thay vì chỉ thực hiện các chỉ tiêu đề ra. Phản ứng của DNNN trước tình hình mới này là hợp nhất hoạt động, trong đó một số phải đóng cửa nhưng phần lớn sát nhập lại với nhau, kéo theo việc sa thải lao động.¹⁹ Ở thành thị, số việc làm bị mất đi được bù đắp bằng những cơ hội việc làm mới có được nhờ sự gia tăng của các doanh nghiệp nước ngoài và tư nhân trong nước, nhưng ở nông thôn, tình trạng này dẫn đến tổn thất thực về số công việc sản xuất.²⁰ Dù tổng tỉ lệ việc làm ở doanh nghiệp nhà nước và tư nhân vẫn gần như không đổi do tái phân bổ lao động, nhưng năng suất lao động đã tăng nhanh trong giai đoạn đầu Việt Nam quá độ sang công nghiệp hóa.

Cải cách bộ phận doanh nghiệp trong nước dẫn đến sự gia tăng của khu vực tư nhân hiện đại hơn, tạo ra những việc làm chất lượng hơn. Năm 1990, chính phủ ban hành Luật Doanh nghiệp Tư nhân, điều tiết hoạt động của các doanh nghiệp tư nhân mới xuất hiện. Đến năm 1992, hiến pháp chính thức công nhận kinh tế tư nhân là một phần không thể thiếu của nền kinh tế Việt Nam. Sau đó, Việt Nam đã thực hiện một loạt các cải cách cho phép xác định giá cả căn cứ vào thị trường nhiều hơn cũng như mở cửa thị trường trong nước để thúc đẩy thương mại, nhờ đó khuyến khích phát triển khu vực tư nhân trong nước, nhất là trong các ngành chế biến, chế tạo và dịch vụ. Đến năm 2000, Luật Doanh nghiệp mới ra đời, giảm đáng kể thủ tục đăng ký thành lập doanh nghiệp, nhờ đó khuyến khích nhiều doanh nghiệp hơn chuyển đổi từ mô hình hộ kinh doanh phi chính thức để tham gia vào khu vực chính thức. Chính điều này, có thể nói, đã cải thiện

chất lượng việc làm vì doanh nghiệp có đăng ký kinh doanh có tỉ lệ chấp hành luật lao động cao hơn so với doanh nghiệp không có đăng ký.²¹

Thương mại tạo điều kiện cho cả doanh nghiệp trong nước và doanh nghiệp FDI. Từ một nước có ít hoạt động về thương mại năm 1986, đến năm 2016, Việt Nam đã trở thành một trong những nước mở cửa thị trường nhiều nhất đối với thương mại. Năm 1994, Mỹ dỡ bỏ lệnh cấm vận thương mại đối với Việt Nam. Đến năm 1995, Việt Nam gia nhập khối ASEAN và Khu vực tự do thương mại của khối này, đồng thời bắt đầu làm thủ tục gia nhập Tổ chức Thương mại Thế giới (WTO). Năm 2001, Hiệp định Đầu tư Song phương Việt Nam - Hoa Kỳ được ký kết, dẫn tới xuất khẩu tăng mạnh, đặc biệt là về hàng dệt may, da giày. Việt Nam chính thức gia nhập WTO năm 2007. Nếu như năm 1989, xuất khẩu của Việt Nam chỉ tạo được 4,5 triệu việc làm, chủ yếu trong các ngành nông, lâm, ngư nghiệp, thì đến năm 2012, con số này đã tăng hơn gấp đôi. Việc làm trong lĩnh vực xuất khẩu được tạo ra bởi cả các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài (FDI) và doanh nghiệp trong nước. Một tỉ lệ đáng kể giá trị xuất khẩu và việc làm được tạo ra, chẳng hạn như trong ngành may mặc và ngành dệt, là do các doanh nghiệp trong nước tạo ra, và đây là bằng chứng cho thấy lĩnh vực xuất khẩu của Việt Nam không hẳn có vị thế ngang bằng với khối FDI.

Chủ trương Đổi mới và các bước cải cách đi kèm dù dẫn đến sự dịch chuyển lớn trong bối cảnh việc làm của Việt Nam và đem lại những cơ hội tạo thu nhập chưa từng thấy ở Việt Nam, nhưng Việt Nam vẫn cần tiếp tục tạo ra nhiều việc làm tốt, có phạm vi bao phủ hơn nữa.

TÓM TẮT BỐI CẢNH VIỆC LÀM HIỆN NAY

Phần lớn người Việt Nam đều có việc làm nếu muốn làm việc. Điều này có thể nhận thấy ở Việt Nam có tỉ lệ thất nghiệp rất thấp và tỉ lệ có việc làm cao (làm việc ít nhất 1 giờ/tuần trước điều tra). Trong khi 80% dân số Việt Nam từ 15 tuổi trở lên đang có việc làm hay tìm việc làm, ở các nước có điều kiện tương đồng chỉ có 65% đối tượng ở độ tuổi này tham gia thị trường lao động.²² Tỉ lệ tham gia lực lượng lao động cao của Việt Nam một phần có được nhờ tỉ lệ cao phụ nữ tham gia lực lượng lao động. Khoảng 76% phụ nữ Việt Nam từ 15 tuổi trở lên đang có việc làm hay tìm việc, so với mức bình quân toàn cầu 50% và bình quân khu vực 61%.²³

Tuy nhiên, Việt Nam đang thiếu những việc làm có chất lượng. Phần lớn việc làm đều nằm trong lĩnh vực sản xuất và dịch vụ có giá trị gia tăng thấp, khi có tới 76% tổng số lao động làm việc tại các hộ nông nghiệp, hộ kinh doanh (Hộp 1), hay là những công việc không có hợp đồng lao động. Hạn chế về tài sản sở hữu, hạn chế về quy mô cùng một loạt các yếu tố khác đang cản trở khả năng nâng cao giá trị gia tăng cho những loại hình công việc này.²⁴ Gần một nửa tổng số lao động nông nghiệp (hộ nông nghiệp hay lao động nông nghiệp làm thuê) tập trung vào công nghiệp trồng lúa cho năng suất thấp²⁵ và các hộ kinh doanh chủ yếu chỉ sản xuất, kinh doanh với nhau.²⁶ Đặc biệt, phần lớn các doanh nghiệp khối chính thức, tức nguồn tạo ra

những việc làm “tốt” có lương, phúc lợi và điều kiện làm việc tốt hơn, cũng chỉ làm ra những hàng hóa, dịch vụ có giá trị gia tăng thấp. Khoảng 75% các công việc trong lĩnh vực sản xuất nằm ở ngành lắp ráp, tức là hoạt động có giá trị gia tăng thấp nhất trong chuỗi giá trị, trong khi một nửa số việc làm trong ngành dịch vụ nằm ở khu vực bán lẻ. Thực tế chỉ có 10% số việc làm ở Việt Nam là công việc có chuyên môn hay vị trí quản lý, trong khi 10 ngành nghề hàng đầu - sử dụng tới 2/3 lực lượng lao động – đều có trình độ lao động rất thấp (Bảng 1).

BẢNG 1: Những ngành nghề phổ biến nhất ở Việt Nam, trong tổng số ngành nghề năm 2014

Ngành nghề (mã VNSCO 3 chữ số)	%
Lao động nông, lâm, ngư nghiệp	33,0
Bán hàng ngoài phố, ở chợ	7,9
Trồng hoa, cây, hoa màu để bán	6,7
Bán hàng tại cửa hàng	4,3
Làm khung và các ngành nghề liên quan	3,7
Vận hành máy dệt, làm đồ da, lông	2,7
May mặc và các nghề liên quan	2,2
Thợ mỏ, xây dựng	1,9
Lái taxi, ô tô, xe ôm	1,9
Làm nghề nông tự cấp tự túc	1,8

Nguồn: Phòng theo nghiên cứu của Demombynes và Testaverde (2017).

Chú thích: bảng trên cho biết 10 ngành nghề lớn nhất theo định nghĩa của Tiêu chuẩn Phân loại Ngành nghề Việt Nam (VNSCO). Ngoài ra còn có hàng trăm ngành nghề khác không có trong bảng.

HỘP 1: Các hộ kinh doanh phi nông nghiệp ở Việt Nam là những ai?

Một nghiên cứu mới phân tích chi tiết về con số 10 triệu hộ kinh doanh ở Việt Nam. Hộ kinh doanh phi nông nghiệp là những đơn vị nhỏ, phần lớn ở khu vực phi chính thức, có mức lợi nhuận thấp. Ở Việt Nam, hơn 20% lực lượng lao động là chủ sở hữu hộ kinh doanh, thực hiện một loạt các hoạt động sản xuất, dịch vụ phục vụ đời sống hàng ngày của nền kinh tế. Đó là những chủ quán phở nhỏ, thợ sửa xe máy, thợ thủ công, chủ cửa hàng, tài xế taxi, cùng vô vàn các doanh nghiệp nhỏ khác mà các hộ gia đình cả nông thôn và thành thị tham gia. Gần 2/3 các hộ gia đình này không có giấy phép kinh doanh, phần lớn thậm chí còn không biết là mình cần phải đăng ký thành lập doanh nghiệp. Thu nhập hàng tháng đạt từ 4 triệu đồng (lao động làm thuê) đến 9 triệu (người sử dụng lao động), nhưng là thu nhập chung của chủ sở hữu và các thành viên trong gia đình tham gia. Quy mô doanh nghiệp trung bình là 2,5 người, trong đó một người là chủ doanh nghiệp, cùng một tỉ lệ lớn (40%) là thành viên gia đình làm không lương.

Những yếu tố ngoài tiền bạc khiến việc làm trở nên hấp dẫn đối với các chủ doanh nghiệp. Gần 80% các chủ hộ kinh doanh Việt Nam đưa ra những lý do tích cực khi làm chủ của hộ kinh doanh cá thể, 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%). Về căn bản, những việc làm cho mức thu nhập cao hơn làm nông, đem lại một chất lượng cuộc sống mà việc làm hưởng lương ở khu vực chính thức không thể có được, đồng thời lại dễ tiếp cận hơn nhiều so với những việc làm hấp dẫn trong khối nhà nước.

Nguồn: Pasquier và các tác giả khác, 2017.

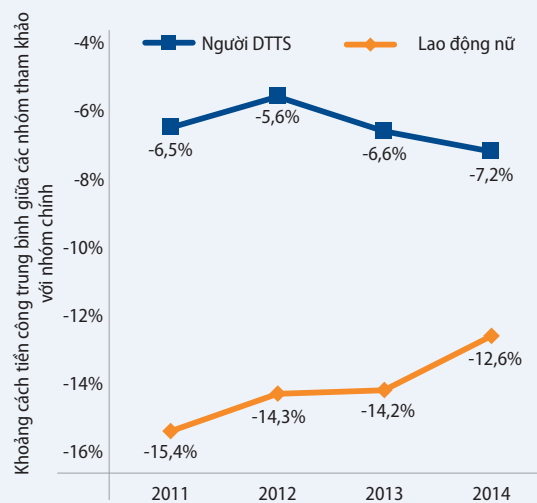
Theo quan điểm của người lao động, chất lượng việc làm còn hạn chế. Mười hai triệu lao động có hợp đồng lao động, cả ở khu vực nhà nước và tư nhân, có mức lương cao hơn lương tối thiểu, trong đó hơn 90% có bảo hiểm xã hội (nhưng chỉ có 75% lao động làm việc ở doanh nghiệp tư nhân trong nước có đăng ký kinh doanh có bảo hiểm xã hội), và có sự bảo đảm việc làm nhất định, tính về số giờ làm và khả năng giữ việc làm.²⁷ Trái lại, gần 38 triệu lao động không có hợp đồng đều là những công việc có chất lượng đặc biệt thấp tính theo nhiều tiêu chí. Nhiều lao động trong số này chỉ nhận được dưới mức lương tối thiểu²⁸ và không đóng bảo hiểm xã hội. Thêm vào đó, những lao động này thường làm một số công việc tạm thời²⁹ và phải đối mặt với sự thiếu ổn định về thu nhập trong trường hợp có biến cố về thời tiết, sức khỏe hay giá cả.³⁰ Tuy nhiên, ngay cả đối với những việc làm phi chính thức này cũng có một số công việc mà yếu tố phi vật chất được người lao động đánh giá cao. Phần lớn các chủ hộ kinh doanh đều đánh giá cao sự linh hoạt và khả năng kiểm soát có được nhờ làm công việc tự doanh,³¹ đồng thời lao động hưởng lương ở khu vực phi chính thức cũng cho biết họ đánh giá cao sự linh hoạt về thời gian hơn là nhận lương cao.³²

Theo một số tiêu chí, việc Việt Nam được đánh giá là có sự bình đẳng về việc làm cho mọi người dân. Phụ nữ và nam giới có tỉ lệ tham gia lực lượng lao động gần như bằng nhau, và đây là một sự khác biệt so với phần lớn các nước khác. Ở cả hộ nông dân lẫn hộ kinh doanh phi nông nghiệp đều có tỉ lệ chủ sở hữu gần như bình đẳng giữa nam và nữ. Đất đai được phân bổ tương đối bình đẳng, dù quyền sử dụng đất vẫn chưa được đứng tên cả hai vợ chồng. Giữa nam và nữ cũng có tỉ lệ hưởng các chế độ phúc lợi xã hội từ công việc khá tương đương nhau, dù phụ nữ có tỉ lệ làm việc hưởng lương có hợp đồng cao hơn nam giới (71% lao động nữ có tiền công hay tiền lương so với 52% của nam giới), chủ yếu do phụ nữ có tỉ lệ việc làm mới cao trong khu vực nhà nước³³ cũng như các ngành chế tạo, chế biến sử dụng nhiều lao động nữ.

Tuy nhiên, phụ nữ lại ở về phía chịu bất lợi rõ ràng trong các tiêu chí khác. Phụ nữ phải cân bằng giữa tỉ lệ có việc làm cao với một công việc “thứ hai” có số giờ làm tới 35 giờ/tuần là làm việc nhà, trong đó các yêu cầu về thời gian này thậm chí ở phụ nữ, dân tộc thiểu số hay sống ở nông thôn còn cao hơn nữa.³⁴

Ở Việt Nam, phụ nữ có tỉ lệ cao hơn trong số các đối tượng là chủ hộ kinh doanh³⁵ và hộ nông dân³⁶, đồng thời chiếm tới 2/3 lực lượng lao động không được trả lương. Khoảng cách về tiền công giữa hai giới là 10%, hay 12,6% sau khi điều chỉnh theo chênh lệch trình độ học vấn giữa nam và nữ, tuy đã giảm trong giai đoạn từ 2011 đến 2014 (Hình 2). Sự phân biệt giới tính của người sử dụng lao động làm hạn chế cơ hội để lao động nữ nâng cao vị trí trong nấc thang việc làm, thể hiện ở tỉ lệ 65% số lượng các quảng cáo việc làm gần đây cho vị trí quản lý ưu tiên nam giới.³⁷ Lao động nữ tập trung chủ yếu ở nhóm công việc có mức lương thấp hơn dù có nguyện vọng được lao động cao hơn nam khi học cấp hai. Tuy vậy, đã có bằng chứng cho thấy một số phụ nữ đang từ bỏ những công việc có mức tiền công thấp để đổi lấy những công việc có chế độ ưu tiên cho gia đình nhiều hơn, như chế độ nghỉ phép vì lý do gia đình, chế độ bảo hiểm xã hội.³⁸

HÌNH 2: Khoảng cách tiền công theo giới và dân tộc



Nguồn: Demombynes và Testaverde (2017).

Chú thích: Người dân tộc thiểu số là người không phải người Kinh hay người Hoa.

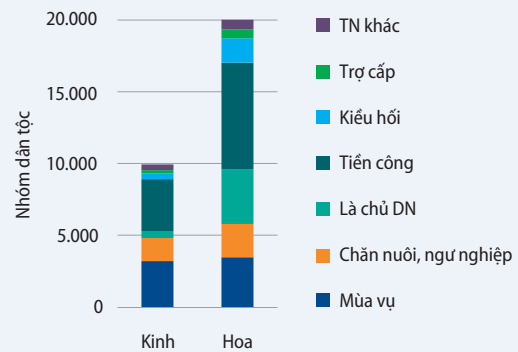
Người dân tộc thiểu số gặp một số khó khăn riêng khi muốn chuyển sang những công việc hiện đại, thu nhập hấp dẫn có các chế độ bảo trợ xã hội kèm theo. Tính đến năm 2014, công việc chính của hơn 65% lao động dân tộc thiểu số nông thôn là làm nông, trong đó một số nhóm thiểu số có tỉ lệ này cao hơn nhiều.³⁹ Những đối tượng này đang dần chuyển dịch

sang những công việc phi nông nghiệp nhưng vẫn chỉ có thể tiếp cận hạn chế với những việc làm trên thị trường mà các hộ nông thôn người Kinh và người Hoa có thể có. Một loạt các yếu tố đang hạn chế số lượng lao động người dân tộc thiểu số chuyển dịch khỏi công việc chính là lao động nông nghiệp sang những việc làm cho thu nhập cao hơn, như cách biệt về địa lý, trình độ kỹ năng thấp, rào cản ngôn ngữ,⁴⁰ phong tục, tập quán, cũng như sự thiếu đa dạng của các hoạt động phi nông nghiệp (Hình 3).⁴¹ Chênh lệch về tiền lương ở người dân tộc thiểu số vẫn giữ ở gần mức 6,5% (Hình 2), trong đó phụ nữ người dân tộc thiểu số là đối tượng phải chịu sự phân biệt đối xử cả về giới và nguồn gốc dân tộc.

Các xu hướng mới có thể bắt đầu mở ra cơ hội cho lao động người dân tộc thiểu số. Việc nhà nước mới nói lỏng chính sách quản lý hộ khẩu (hạn chế di dân trong nước) có thể giúp lao động người dân tộc thiểu số nông thôn chuyển đến các khu vực kinh tế phát triển năng động hơn để tìm việc làm⁴², cũng như làm tăng khả năng tiếp cận cơ hội học hành, y tế của trẻ em di dân. Tỷ lệ nhập học của trẻ em người dân tộc thiểu số ở bậc học tiểu học và trung học cơ sở đang

tiếp cận gần hơn với tỷ lệ của trẻ em người Hoa và người Kinh. Học sinh người dân tộc thiểu số biết tiếng phổ thông có điểm kiểm tra toán và đọc hiểu/từ vựng gần với điểm số của học sinh người Hoa hay người Kinh hơn là học sinh người dân tộc thiểu số không biết tiếng phổ thông.⁴³

HÌNH 3: Nguồn thu nhập đầu người chủ yếu theo tiêu chí dân tộc của chủ hộ



Nguồn: Tính toán của tác giả căn cứ vào ĐTMSHGĐVN (2014).

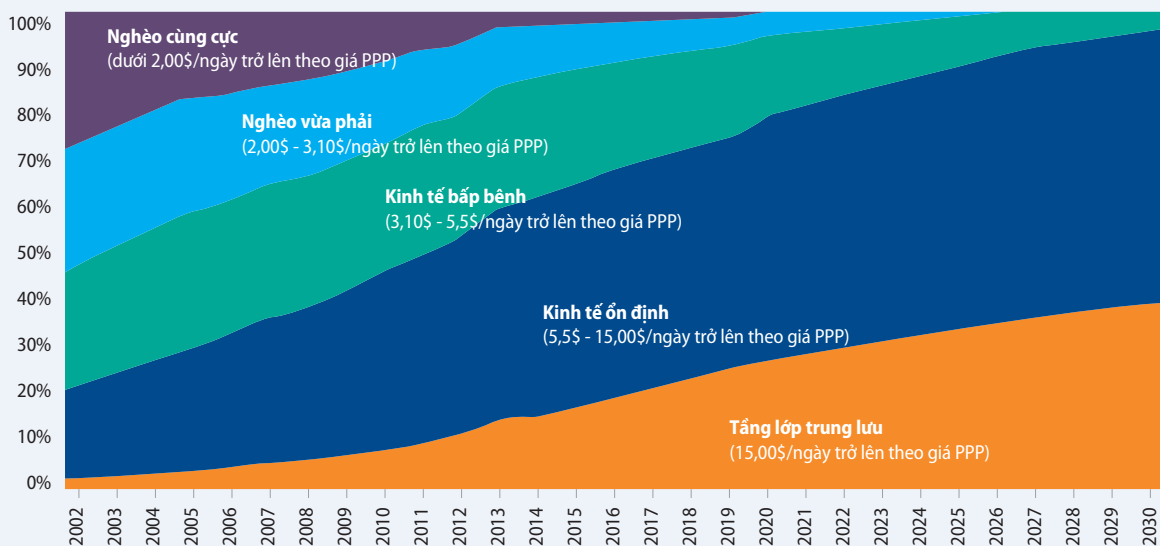
CÁC XU HƯỚNG LỚN VÀ TÁC ĐỘNG ĐẾN TÌNH HÌNH VIỆC LÀM CỦA VIỆT NAM

Có 5 xu hướng đặc biệt có khả năng ảnh hưởng đến việc mô hình kinh tế hiện nay tạo ra những việc làm tốt hơn, rộng mở cơ hội hơn: sự phát triển của tầng lớp người tiêu dùng ở Châu Á, sự thay đổi của các hình thái thương mại, các thay đổi về dân số, sự phát triển của nền kinh tế tri thức, tự động hóa (xu hướng thứ 6 – biến đổi khí hậu – sẽ được trình bày vắn tắt tại Hộp 3). 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 cải thiện bức tranh việc làm của Việt Nam, hoặc đặt ra những nguy cơ tiềm tàng đối với bức tranh việc làm tương lai. Phần này của báo cáo sẽ trình bày khái quát về bản chất của những xu hướng việc làm này, ảnh hưởng hiện nay đối với Việt Nam và khả năng ảnh hưởng đến tình hình việc làm sau này.

Sự phát triển của tầng lớp người tiêu dùng ở Châu Á và cả Việt Nam

Tầng lớp người tiêu dùng ở Châu Á đang phát triển nhanh chóng. Châu Á tuy là nơi có một số nước 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 kinh tế ổn định hay tầng lớp trung lưu, tức là có thu nhập đủ để trang trải chi phí sinh hoạt, tiết kiệm được một phần để phòng các biến cố về thu nhập, và để ra thêm được một phần dành cho nhu cầu tiêu dùng khác.⁴⁴ Đến năm 2015, con số này đã tăng lên hơn một nửa trên tổng số hộ gia đình, tương đương với một tầng lớp người tiêu dùng với hơn 1 tỉ hộ gia đình. Theo ước tính, đến năm 2030 sẽ có hơn 90% số hộ gia đình ở các nước Châu Á đang phát triển sẽ có thu nhập khả dụng thừa để tiêu dùng, từ đó tạo thành một tầng lớp tiêu dùng có quy mô đáng kể. (Hình 4).

HÌNH 4: Tỷ lệ hộ gia đình ở các nước Châu Á đang phát triển trong từng nhóm tiêu dùng, giai đoạn 2002-2030



Nguồn: Ngân hàng Thế giới (2017).

Riêng Việt Nam sẽ có khoảng 70% dân số có tiền dư để chi tiêu. Phần lớn các 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 giờ đã trở thành một nguồn tiêu dùng chủ đạo tiềm tàng. Số lượng những hộ này đang tăng nhanh và tính từ năm 2010 đã tăng đến 20 điểm phần trăm. Từ năm 2014 đến 2016, có tới 3 triệu người Việt Nam đạt đến mức sống của tầng lớp trung lưu, đưa tỉ lệ người Việt Nam thuộc nhóm trung lưu tăng lên 13%.

Các hộ gia đình không thuộc diện nghèo mua sắm hàng hóa, dịch vụ nhiều hơn, đa dạng hơn so với hộ nghèo. Hộ không thuộc diện nghèo tiêu thụ tỉ trọng lớn hơn trong tổng lượng calo từ các sản phẩm ngoài lúa gạo so với hộ nghèo.⁴⁵ Các hộ này cũng có giỏ thực phẩm mua sắm có giá đắt hơn, gồm các loại ngũ cốc ngoài gạo, hoa quả, thịt, có tiêu chuẩn an toàn vệ sinh thực phẩm phù hợp, cũng như mua nhiều sản phẩm phi lương thực và dịch vụ hơn. So với các hộ nghèo, các hộ thuộc tầng lớp tiêu dùng của Việt Nam có mức chi tiêu cho thịt cá trên đầu người, cũng như chi tiêu mua thức uống trong bữa ăn, mua đồ uống có cồn ở nhà hàng, khách sạn cao gấp đôi. Các hộ này có mức chi tiêu cho nhà ở, thiết bị gia dụng, y tế và giáo dục cao gần gấp 3 lần.

Đô thị hóa cũng đang làm thay đổi các mô hình tiêu dùng. Hộ gia đình thành thị hiện nay cần mua những thực phẩm mà trước đây họ đã sản xuất ra. Những hộ gia đình này dành nhiều thu nhập hơn để chi tiêu cho dịch vụ (ngoài thực phẩm hay các nhu yếu phẩm khác) hơn các hộ gia đình phi thành thị, như thông tin liên lạc, đi lại, đi ăn nhà hàng, dịch vụ ngân hàng. Đô thị hóa có thể đang làm thay đổi các ưu tiên tiêu dùng của người Việt Nam, nhưng có lẽ cơ hội lớn nhất đối với Việt Nam vẫn là tốc độ đô thị hóa và tăng tiêu dùng nhanh của Trung Quốc, đặc biệt là về dịch vụ, chăm sóc người già và giáo dục.⁴⁶

Những thay đổi này có thể có hai ảnh hưởng sau đối với bức tranh việc làm của 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 chuyển dịch ra khỏi nhóm sản phẩm gạo có giá trị thấp và sang sản xuất rau quả có giá trị cao hơn. Hai là, việc làm sẽ thay đổi trong các khu vực. Nhu cầu về sản phẩm chế biến sẽ tăng khi người tiêu dùng Việt Nam có khả năng mua sắm nhiều hàng hóa

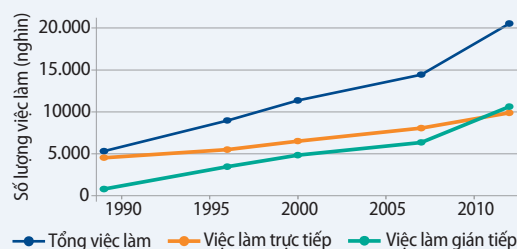
chế biến hơn, từ thực phẩm chế biến đến quần áo, hàng gia dụng. Lĩnh vực dịch vụ sẽ tiếp tục phát triển khi các giao dịch chuyển từ hộ gia đình sang các thị trường chính thức, hợp vệ sinh và nhu cầu về các dịch vụ cá nhân giá trị cao, tiện ích vui chơi giải trí, tiện nghi chất lượng cao tăng lên. Doanh nghiệp và người lao động sẽ dịch chuyển vào những ngành này, dẫn đến làm tăng hoạt động sản xuất và các việc làm dịch vụ trong các hoạt động có giá trị gia tăng cao hơn. Nếu Việt Nam tiếp thị thành công sản phẩm của mình sang 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 xuất khẩu việc làm trong ngành chế biến, chế tạo và dịch vụ.

Hình thái thương mại thay đổi và các cơ chế hợp tác thương mại mới

Lưu lượng hoạt động thương mại toàn cầu đã tăng trong mấy thập kỷ qua, dù đã có dấu hiệu chậm lại. Tính từ năm 1990, thương mại toàn cầu đã tăng bình quân 5%/năm, trong khi các luồng mậu dịch của Việt Nam tăng bình quân 14%/năm. Xuất khẩu và nhập khẩu của Việt Nam có tốc độ tăng bình quân hàng năm như nhau. Các xu hướng gần đây kể từ đầu thập niên 2000 cho thấy các ước tính tương tự, dù thương mại toàn cầu đã giảm từ năm 2014 và đầu tư FDI toàn cầu đã chững lại.⁴⁷

Xuất khẩu là một nguồn chính tạo việc làm, tiền lương. Năm 2010, xuất khẩu trực tiếp tạo ra 9,9 triệu việc làm cho Việt Nam, chủ yếu trong lĩnh vực sản xuất chế tạo, chi trả 463.000 tỉ đồng tiền lương. Gần 10 triệu việc làm khác được tạo ra trong những ngành (chủ yếu là sản xuất nông nghiệp) cung cấp đầu vào cho xuất khẩu (Hình 5).

HÌNH 5: Hàm lượng xuất khẩu lao động trực tiếp, gián tiếp, tổng hàm lượng, 1989-2012



Nguồn: Hollweg (2017a)

Đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI) đóng vai trò lớn trong phát triển mật dịch. Năm 2015, hơn 100 tỉ US\$ vốn FDI đã đổ vào các nước đang phát triển ở Đông Á, từ đó thay đổi bộ mặt kinh tế và tạo ra hàng triệu công ăn việc làm. Doanh nghiệp trong nước tuy tham gia trực tiếp vào xuất khẩu, nhưng các luồng mật dịch đều chủ yếu được thúc đẩy bởi đầu tư FDI, nhờ vào các điều khoản thương mại thuận lợi của Việt Nam và các chính sách ưu đãi khác. Khu vực FDI là một động lực quan trọng về tăng trưởng kinh tế, tạo việc làm và giảm nghèo của Việt Nam, trực tiếp sử dụng hơn 2 triệu lao động.⁴⁸ Cùng với quá trình toàn cầu hóa, dù là thông qua đầu tư FDI hay các tiêu chuẩn ngành, là hiệu quả được nâng cao nhờ quản lý sản xuất tốt hơn, tăng tiếp cận thị trường và các tiêu chuẩn quản lý chất lượng.

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 của việc làm ở Việt Nam. Thứ nhất, các nước khác đang dần trở thành đối thủ cạnh tranh của Việt Nam về lao động trình độ thấp trong lĩnh vực sản xuất, như Campuchia, Myanmar, trong khi các nước Châu Phi cũng đang ngày càng tham gia nhiều hơn vào các lĩnh vực mà Việt Nam đang thu hút được luồng vốn FDI đáng kể. Thứ hai, do chi phí nhân công của Trung Quốc tăng nên các doanh nghiệp có tỉ lệ thâm dụng lao động cao và giá trị gia tăng thấp đang tìm cách chuyển đến những nơi có chi phí thấp hơn, trong khi bản thân Trung Quốc cũng đang ngày càng tìm kiếm những cơ hội đầu tư mới ở nước ngoài hơn. Thứ ba, hoạt động xuất khẩu hàng hóa đang ngày càng trở nên phức tạp và ngày càng có sự tham gia 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, những việc làm hưởng lương có tính cạnh tranh về chi phí đã thúc đẩy sự phát triển của các ngành công nghiệp dựa trên tri thức ở các nước đang phát triển, trong đó nhiều nước đã trở thành điểm đến chính cho các dịch vụ, quy trình gia công. Thứ tư, tốc độ đổi mới công nghệ ngày càng tăng đang bắt đầu tác động đến quá trình sản xuất các sản phẩm công nghiệp cũng như việc tìm địa điểm cho sản xuất công nghiệp. Những việc làm gia công trình độ thấp trước đây đang quay trở về nước xuất xứ của các doanh nghiệp hàng đầu, nơi mà các quy trình tự động hóa trình độ cao đang được ứng dụng (quá trình chuyển sản xuất về nước).

Các Hiệp định thương mại mới sẽ tạo thêm các cơ hội mới. Hiệp định Đối tác Toàn diện và Tiến bộ Xuyên Thái Bình Dương (CPTTP) mà Việt Nam tham gia ký kết là một khối mật dịch gồm nhiều nước, chiếm tổng cộng 13,5% tổng GDP toàn cầu. Hiệp định này sẽ làm tăng tiếp cận thị trường và dự kiến sẽ thúc đẩy đầu tư FDI để mở rộng lĩnh vực dịch vụ, nâng cao năng suất, đồng thời mở ra những cơ hội mới cho doanh nghiệp trong nước để hội nhập vào chuỗi giá trị khu vực. Những cam kết của Việt Nam theo CPTTP có thể góp phần đẩy mạnh cải cách trong nhiều lĩnh vực, tăng cường minh bạch và tạo ra những thiết chế hiện đại.

Việt Nam có nhiều điều để được hay mất từ những mô hình mới này. Việc làm phục vụ xuất khẩu có thể giảm nếu Việt Nam bị mất vị trí trên thị trường xuất khẩu hay chuỗi giá trị toàn cầu, hoặc nếu đầu tư FDI chuyển địa điểm. Những việc làm lắp ráp trình độ thấp nhiều khả năng sẽ chuyển địa điểm, nhưng sẽ có những cơ hội mới, đặc biệt tại các hành lang thương mại Châu Á và giữa các nước tham gia CPTTP, để Việt Nam dịch chuyển lên những lĩnh vực xuất khẩu có giá trị gia tăng cao hơn của cả doanh nghiệp trong nước và FDI, kể cả mở rộng xuất khẩu dịch vụ. Từ đó sẽ kéo theo những việc làm có giá trị gia tăng cao hơn. Trình độ của lực lượng lao động và mối liên kết yếu với các thị trường đầu vào trong nước có thể làm hạn chế khả năng tận dụng xu hướng lớn này của Việt Nam.

Sự phát triển của nền kinh tế tri thức

Người lao động trong thế kỷ 21 cần những kỹ năng tinh vi hơn so với trước đây. Trên thế giới đã có sự dịch chuyển từ những việc làm lao động chân tay, lặp đi lặp lại sang những công việc tư duy, ít lặp đi lặp lại.⁵⁰ Kỹ năng nhận thức cơ bản (đọc, viết) và các tri thức chuyên môn trong một lĩnh vực từng là công thức tạo nên người lao động có hiệu quả trong quá khứ, nhưng chủ sử dụng lao động hiện nay đang tìm kiếm một loạt những kỹ năng, tri thức mới. Quá trình này là do tự động hóa, trong đó máy móc đang tiếp quản những công việc hay công đoạn không cần tư duy trong quy trình sản xuất, cũng như sự gia tăng nhu cầu về các sản phẩm, dịch vụ giá trị cao do sự phát triển của tầng lớp tiêu dùng và chuỗi giá trị toàn cầu.

Việt Nam dù vẫn dựa nhiều vào hoạt động lắp ráp có hàm lượng tri thức thấp trong lĩnh vực sản xuất công nghiệp nhưng chính những “việc làm tri thức” trong chuỗi giá trị, như thiết kế, NC&UD, tiếp thị, dịch vụ hậu mãi, logistics, nông trại thẳng đứng (Hình 6), mới chiếm tỉ trọng lớn hơn trong tổng giá trị gia tăng so với các việc làm trong ngành lắp ráp. Hơn nữa, bản thân xuất khẩu dịch vụ cũng là một ngành hấp dẫn, đặc biệt khi mà một số nước Đông Á đang phát triển đang chuyển ra ngoài nước một số ngành dịch vụ của mình và Việt Nam cũng đang dần nâng cao trình độ về những ngành này, chẳng hạn như các ngành sản xuất phần mềm và những ngành dịch vụ mới khác.

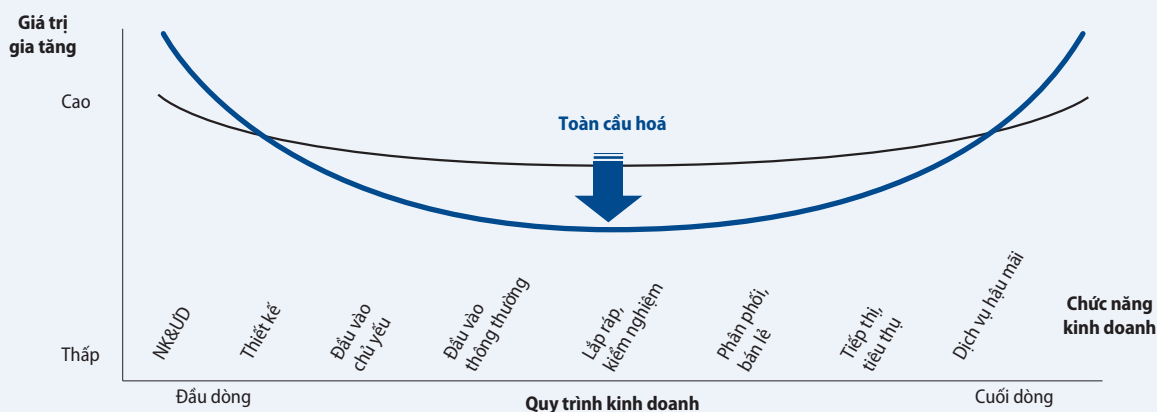
Tuy việc làm tri thức đang xuất hiện ở Việt Nam nhưng trình độ kỹ năng của lực lượng lao động có thể làm hạn chế sự phát triển của nhóm việc làm này. Từ năm 2011 đến 2015, tuy tốc độ tăng cao nhất vẫn diễn ra ở các công việc thủ công trình độ thấp, nhưng việc làm bán kỹ năng vẫn tăng tới 40%, đồng thời những nghề nghiệp có chuyên môn, như kỹ thuật điện, tài chính, bán hàng, tiếp thị, quan hệ công chúng, kỹ thuật công trình, đã tăng từ 17 đến 25%.⁵¹ Tuy vậy, qua mô hình học vấn của dân số Việt Nam có thể thấy Việt Nam chưa sẵn sàng cho nền kinh tế tri thức. Chỉ có 8% lực lượng lao động có trình độ đại học, trong khi gần 85% chỉ có trình độ trung học trở xuống.⁵² Một số đối tượng thậm chí còn gặp nhiều bất lợi hơn về trình độ học vấn, kỹ năng. Người dân tộc thiểu số

có trình độ học vấn, kỹ năng thấp hơn nhiều so với người Kinh hay Hoa, cả ở trẻ em và người lớn. Chỉ có 6% người dân tộc thiểu số trưởng thành có trình độ trung cấp hay đại học, so với 20% của người Kinh hay người Hoa. Tương tự như vậy, trong số lao động cao tuổi Việt Nam có ít người học hết cấp 3, và do thiếu các chương trình giáo dục thường xuyên nên họ có ít cơ hội để học được những kỹ năng cần thiết cho các việc làm tri thức.

Tự động hóa và số hóa tại 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 nói chung và Việt Nam nói riêng. Các ứng dụng điện thoại di động cho phép theo dõi thời tiết cho nông dân Đồng bằng sông Cửu Long; các ứng dụng chia sẻ (đặc biệt là ứng dụng đi chung xe, thuê chung nhà) đang làm biến đổi thị trường truyền thống, các bảng điện tử cập nhật về tình hình việc làm được thanh niên TP. Hồ Chí Minh sử dụng; máy móc đang thay thế lao động chân tay trên các cánh đồng, trong nhà máy; và các chuỗi giá trị điện tử 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. Đây là những nền tảng có thể tạo chất xúc tác để nâng cao năng suất và mở rộng phạm vi bao phủ

HÌNH 6: Biểu đồ chuỗi giá trị theo giá trị gia tăng ở từng công đoạn của quy trình sản xuất



Nguồn: Fernandez-Stark và các tác giả khác (2011).

(thương mại, tài chính) cho các nhà sản xuất nhỏ nhờ tiếp cận được thị trường với chi phí thấp, như Alibaba đã làm với các DN VN ở Trung Quốc. Nhưng chúng cũng có thể ảnh hưởng đến những việc làm hiện nay, làm thay đổi khái niệm về việc làm, từ chỗ làm việc ở nhà thay vì đến công sở truyền thống, đến làm việc độc lập trong ngắn hạn (còn gọi là ‘kinh tế tự do’ hay tạm thời) đối với những công việc mà trước đây phải có hợp đồng lao động.

Chưa rõ tự động hóa sẽ ảnh hưởng khi nào và như thế nào đến tính chất, số lượng việc làm của Việt Nam, nhưng ước tính tỉ lệ mất việc làm do ứng dụng công nghệ ở Việt Nam sẽ là từ 10 đến 70%. Trong khi việc làm có thể sẽ thay đổi hay xuất hiện mới để thích ứng với công nghệ mới, nhưng vẫn có một số việc làm có thể sẽ bị mất đi. Theo khảo sát STEP của Việt Nam (khảo sát kỹ năng chuyên môn thực hiện năm 2012), những việc làm có ít nguy cơ bị thay thế bởi công nghệ là những việc làm đòi hỏi 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. Những việc làm chỉ cần kỹ năng toán học, đọc hiểu cơ bản sẽ có nguy cơ bị tự động hóa thay thế hơn.⁵³ Thế nhưng những công việc, việc làm sẽ được tự động hóa, ở thời điểm nào còn phụ thuộc vào một số yếu tố, trong đó nhiều yếu tố được cho là sẽ trải qua một thời kỳ quá độ lâu dài ở Việt Nam (Hộp 2).

Quá trình cơ giới hóa trong lĩnh vực tạo việc làm lớn nhất của Việt Nam, tức là sản xuất nông nghiệp, đang đem lại những kết quả phức tạp: trong một số trường hợp, máy móc thay thế lao động làm thuê, trong khi lại tạo việc làm có số lượng, chất lượng cao hơn ở 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. Chẳng hạn, sử dụng bơm máy trong thủy lợi thường cho phép nông dân trồng 2-3 vụ/năm trên cùng một cánh đồng, từ đó làm tăng mức sử dụng lao động. Ngoài ra còn có những lợi ích khác như thúc đẩy các ngành dịch vụ nông nghiệp phát triển. Dịch vụ cho thuê, sửa chữa máy móc nông nghiệp của các hợp tác xã và công ty 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. Tuy nhiên, nhiều việc làm trong ngành nông nghiệp Việt Nam sẽ vẫn tiếp tục khó cơ giới hóa trong thời gian tới, dù là do chi phí đầu tư máy móc dù chưa có những loại máy móc phù hợp với điều kiện sản xuất nông nghiệp và địa hình của Việt Nam, hay do cơ sở hạ tầng nông nghiệp không thuận lợi cho việc thực hiện điện khí hóa và cơ giới hóa toàn diện.

HỘP 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 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 quá cao, đặc biệt trong ngắn hạn. Một số việc làm chưa thể tự động hóa, như trang phục đặc chủng, 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.

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 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 CMT (cắt-may-là ùi-hoàn tất-đóng gói 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, và như vậy là khác xa so với làm một chiếc váy cần 78 bước.
2. Những công việc lập đi lập 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, căng một loại vải mới, hay bổ sung một thứ phụ kiện mới, nhưng máy móc sẽ chưa thể có được sự linh hoạt đó trong nhiều năm tới.
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.

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

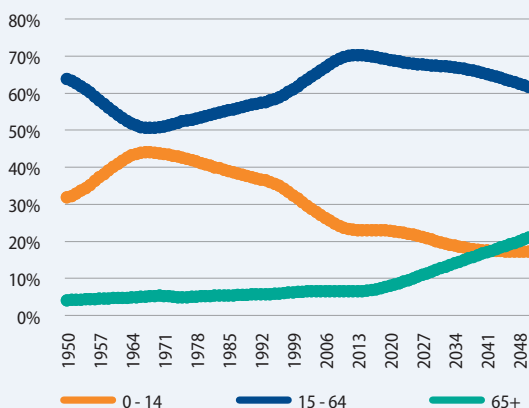
Mô hình dân số thay đổi, tỉ lệ người phụ thuộc ngày càng tăng

Sự sụt giảm đồng thời của các mức sinh và tuổi thọ tăng ở Việt Nam sẽ sớm làm giảm cả tỉ lệ dân số trong độ tuổi lao động và thời gian tham gia lao động trên thị trường của nhóm này. Tỉ lệ dân số trong độ tuổi lao động đã đạt mức đỉnh và sẽ bắt đầu giảm từ năm 2018, cũng như tỉ lệ người cao tuổi trong dân số sẽ bắt đầu tăng (Hình 7). Tuy năm 2017 có 6,7% dân số ở độ tuổi từ 65 trở lên, nhưng con số này dự kiến sẽ đạt 21% vào năm 2050. Điều đó cho thấy khả

năng tăng nhanh tỉ lệ người phụ thuộc từ 0,42 năm 2015 lên hơn 0,6 vào năm 2050 ở Việt Nam, có nghĩa là người trưởng thành trong trong độ tuổi lao động sẽ phải chăm sóc cho người già và trẻ em, từ đó giảm lượng thời gian còn lại để làm việc. Tỉ lệ phụ thuộc của trẻ em tuy sẽ tương đối ổn định ở mức 0,3, nhưng tỉ lệ phụ thuộc của người cao tuổi dự kiến sẽ tăng từ 0,1 của năm 2015 lên 0,34 vào năm 2050.⁵⁴

Những xu hướng dân số này có một số tác động đến bối cảnh việc làm của Việt Nam. Thứ nhất, đối tượng là phụ nữ, do đã có tỉ lệ việc làm cao và phải dành đáng kể thời gian làm việc nhà, nên sẽ chịu áp lực phải tiếp tục làm công việc chăm sóc thêm cho các thành viên gia đình là người cao tuổi, từ đó làm giảm thời gian làm việc trên thị trường lao động. Vấn đề này có thể tiếp tục xấu đi do hệ thống hưu trí không bền vững về tài chính, và nếu hệ thống này sụp đổ thì có thể sẽ khiến lao động đã về hưu phải sống dựa vào con cái.⁵⁵ Thứ hai, do dân số giảm nên số lao động hiện có sẽ phải làm việc nhiều hơn. Thứ ba, do quy mô của lực lượng lao động giảm nên có thể sẽ khuyến khích các doanh nghiệp tại Việt Nam ứng dụng các công nghệ tiết kiệm sức lao động, từ đó làm thay đổi mặt bằng kỹ năng cần thiết cho các việc làm trong tương lai của Việt Nam. Thứ tư, ngành dịch vụ chăm sóc có thể sẽ phát triển để chăm lo cho bộ phận dân số cao tuổi, như thực tế đang diễn ra ở Trung Quốc, các nước phát triển ở Châu Á, Châu Âu, Mỹ, và có thể mang lại những cơ hội việc làm mới.⁵⁶

HÌNH 7: Tỉ lệ dân số theo độ tuổi, 1950-2050



Nguồn: Triển vọng Dân số LHQ, cập nhật năm 2015 (<http://esa.un.org/unpd/wpp/DVD/>)

HỘP 3: Biến đổi khí hậu với vấn đề 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 kịch bản 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. Mức 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

ng 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.

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 hơn, hay tu sửa hạ tầng, 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. Hãng 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.

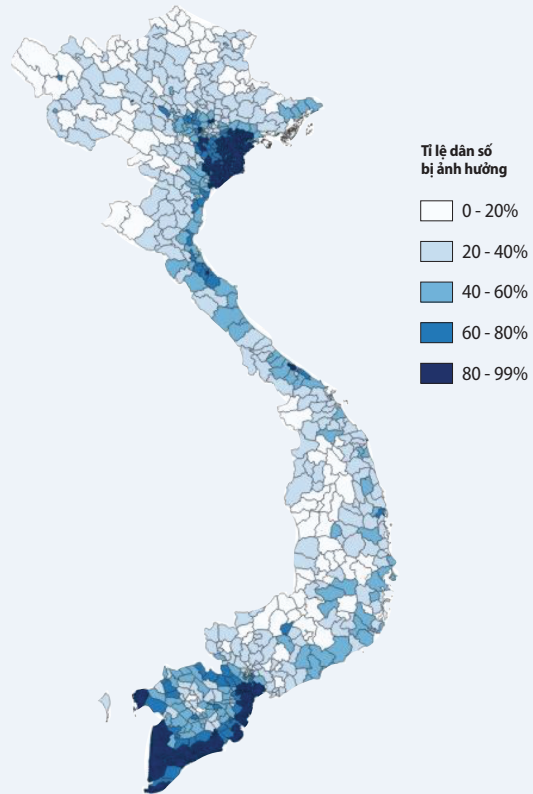
Di cư do ảnh hưởng của biến đổi khí hậu dự báo cũng có thể làm thay đổi bức tranh việc làm. Di dân hàng loạt từ khu vực Đồng bằng sông Cửu Long diễn ra phần nào do ảnh hưởng của biến đổi khí hậu, và một viễn cảnh tương tự cũng đang dần hiện hữu ở phía bắc. Sự dịch chuyển của lao động trình độ thấp ra đô thị sẽ làm tăng quy mô của khối các 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.

Scott (2014); Bangalore và các tác giả khác (2016; <http://www.independent.co.uk/environment/climate-change-vietnam-migration-crisis-poverty-global-warming-mekong-delta-a8153626.html>); http://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/WCMS_371589/lang-en/index.htm

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.



CON ĐƯỜNG HƯỚNG TỚI TƯƠNG LAI VIỆC LÀM: THAY ĐỔI THỰC TRẠNG

Bức tranh việc làm trong tương lai sẽ như thế nào? Một tình huống là bức tranh này sẽ khá giống với hiện nay nếu Việt Nam tiếp tục duy trì thực trạng này. 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 thế có thể mang lại cho đất nước và người dân Việt Nam. Hoạt động kinh tế gần đây được đặc trưng bởi xuất khẩu tăng nhanh và những việc làm trong ngành lắp ráp có giá trị gia tăng thấp, không gắn kết nhiều với nền kinh tế nói chung nhiều khả năng sẽ tiếp tục gia tăng. Giả định rằng quá trình chuyển đổi từ những công việc trong hộ nông nghiệp và hộ kinh doanh sang những việc làm có hợp đồng lao động sẽ tiếp diễn với cùng tốc độ như những năm 2008-2015, thì đến năm 2040, cứ 5 việc làm sẽ có 2 (43%) là việc làm hưởng lương có hợp đồng.

Tình huống thứ hai là Việt Nam sẽ có bước nhảy vọt với những việc làm tốt hơn, bao phủ hơn nếu đầu tư ngay từ bây giờ để đảm bảo nền kinh tế và lực lượng lao động sẵn sàng đón nhận các xu hướng lớn đang xuất hiện. Mô hình hiện nay dù vẫn có thể đem lại lợi ích nhưng nhà nước có thể nên cân nhắc áp dụng một chiến lược kinh tế bảo đảm khai thác được những xu hướng toàn cầu đang xuất hiện, bằng cách dịch chuyển lên trên các chuỗi giá trị toàn cầu hiện nay, ứng dụng công nghệ, hướng tới phục vụ tầng lớp tiêu dùng đa dạng đang hiện hữu ở trong nước và khắp Châu Á, cũng như chuyển đổi thành một nền kinh tế tri thức. Mục đích của những chính sách này là để xây dựng một bộ phận doanh nghiệp trong nước sáng tạo, năng động, tạo ra một lực lượng lao động tinh nhuệ, thông minh có thể sáng tạo, làm việc trong những công đoạn có giá trị gia tăng cao hơn, cũng như tích hợp những ngành

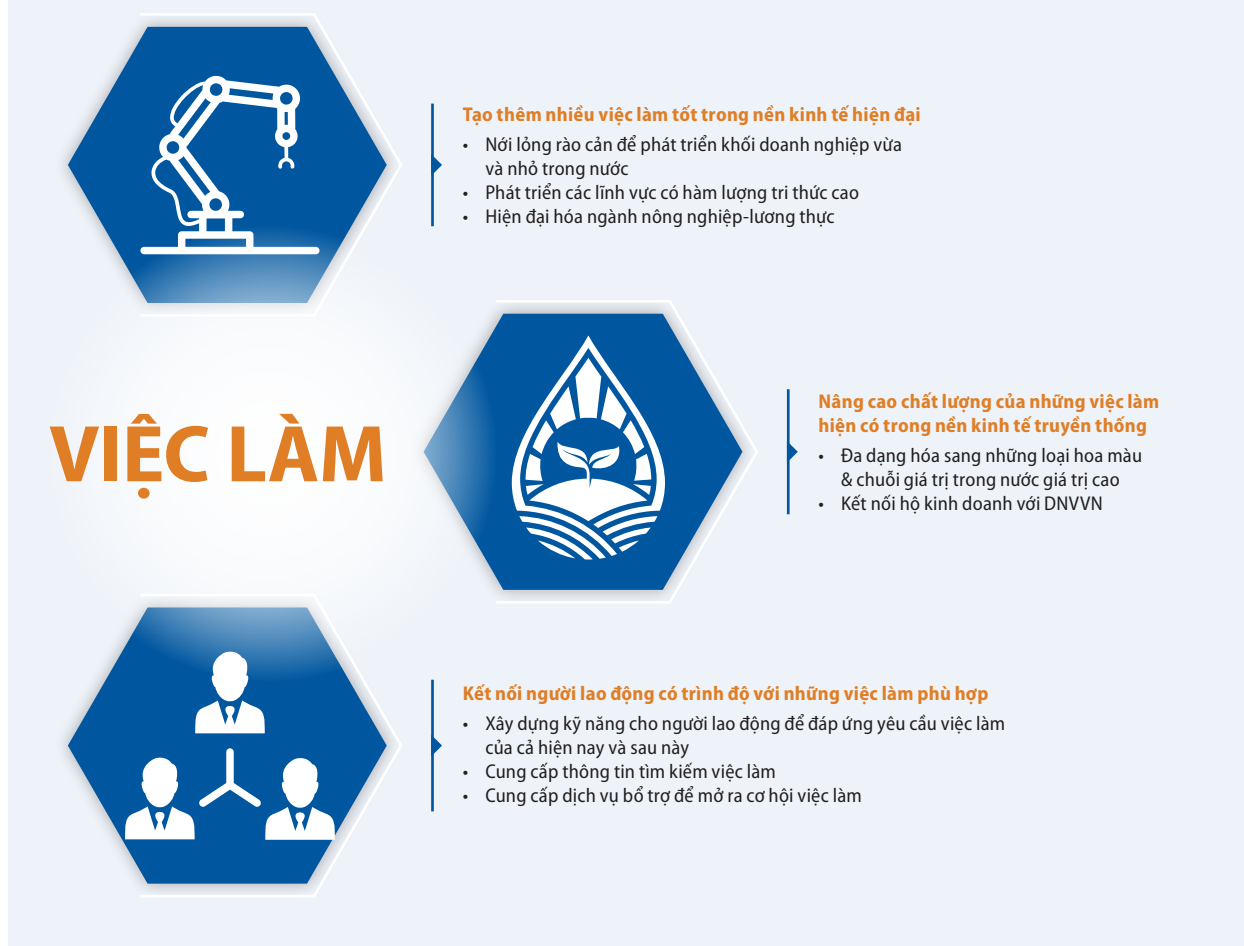
kinh tế và thành phần dân số hiện vẫn bị tách biệt khỏi nền kinh tế chung.

Báo cáo này đề xuất 8 nhóm giải pháp chính sách để tạo thêm những việc làm tốt hơn, bao phủ hơn cho Việt Nam trong bối cảnh các xu hướng lớn đang xuất hiện:

1. Hạ rào cản để phát triển khối các doanh nghiệp vừa và nhỏ trong nước.
2. 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.
3. Tạo thuận lợi cho việc phát triển hệ thống nông-lương ở Việt Nam.
4. Khuyến khích ngành nông nghiệp đa dạng hóa sang các loại cây trồng có giá trị gia tăng cao.
5. Tạo thuận lợi cho việc kết nối kinh doanh giữa các hộ kinh doanh cá thể và DN VVN.
6. Xây dựng kỹ năng cho người lao động để đáp ứng yêu cầu việc làm cả hiện nay và sau này.
7. Cung cấp những thông tin cần thiết để bố trí đúng người, đúng việc.
8. 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.

Năm đề xuất đầu tập trung vào doanh nghiệp và thị trường (câu lao động) (Hình 8), bằng cách tạo ra những việc làm mới có chất lượng trong nền kinh tế hiện đại (các nhóm giải pháp từ 1 đến 3) và nâng cao chất lượng của các việc làm hiện có ở các ngành nghề truyền thống (các nhóm giải pháp 4 và 5). Ba nhóm giải pháp sau chú trọng vào người lao động, như có kỹ năng phù hợp (nhóm giải pháp 6), bỏ bớt những rào cản để người lao động tìm được công việc phù hợp (các nhóm giải pháp 7 và 8).

HÌNH 8: Chính sách để tạo ra những việc làm tốt hơn, mở rộng cơ hội hơn



Tạo thêm nhiều việc làm tốt trong nền kinh tế hiện đại

- Nới lỏng rào cản để phát triển khối doanh nghiệp vừa và nhỏ trong nước
- Phát triển các lĩnh vực có hàm lượng tri thức cao
- Hiện đại hóa ngành nông nghiệp-lương thực

Nâng cao chất lượng của những việc làm hiện có trong nền kinh tế truyền thống

- Đa dạng hóa sang những loại hoa màu & chuỗi giá trị trong nước giá trị cao
- Kết nối hộ kinh doanh với DNVTN

Kết nối người lao động có trình độ với những việc làm phù hợp

- Xây dựng kỹ năng cho người lao động để đáp ứng yêu cầu việc làm của cả hiện nay và sau này
- Cung cấp thông tin tìm kiếm việc làm
- Cung cấp dịch vụ hỗ trợ để mở ra cơ hội việc làm

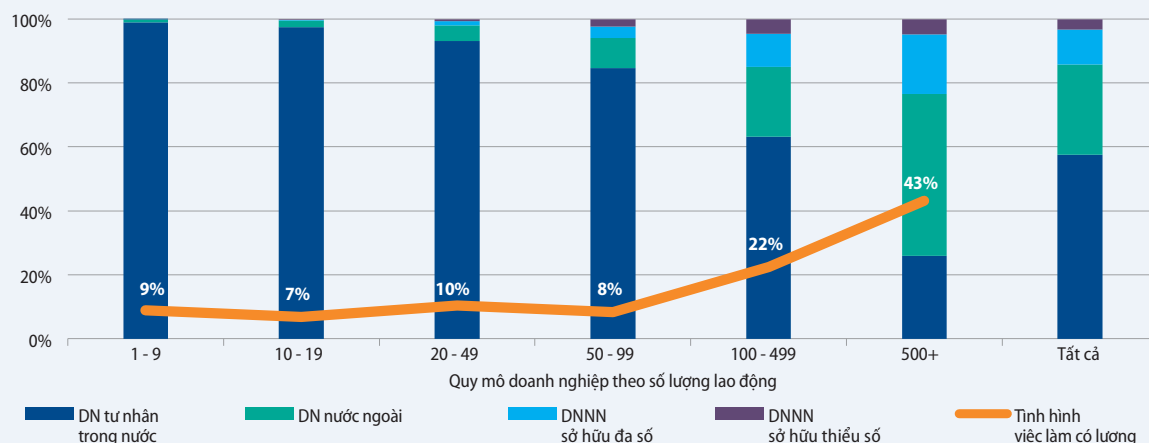
Lĩnh vực cải cách I: Tạo thêm cơ hội việc làm đối với những “việc làm tốt” trong nền kinh tế hiện đại

Những việc làm tốt nhất, được xác định bằng năng suất lao động, mức lương, phúc lợi xã hội tốt, là những việc làm hưởng lương có hợp đồng lao động. Đó cũng là những việc làm có sự tham gia của phụ nữ và thanh niên. 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. Vì thế, thách thức về chính sách đặt ra là hỗ trợ việc tạo ra và tăng trưởng cho những doanh nghiệp có khả năng tạo việc làm, tạo việc làm có giá trị cao, và tạo lợi thế để Việt Nam có thể tạo thêm được những việc làm đó khi các xu hướng lớn diễn ra. Báo cáo đề xuất 3 chính sách sau:

1. Giảm bớt các rào cản để phát triển khối doanh nghiệp vừa và nhỏ trong nước

Doanh nghiệp trong nước có thể là động lực để tạo ra những việc làm tốt hơn, kể cả trong thời điểm hiện nay lẫn khi các xu hướng lớn diễn ra. Sự gia nhập của luồng vốn FDI vào nền kinh tế trong thời kỳ Đổi mới là một điểm lợi trên góc độ tạo việc làm. Các doanh nghiệp nước ngoài tuy chỉ chiếm dưới 1% tổng số doanh nghiệp nhưng tuyển dụng tới 30% tổng số lao động ăn lương ngoài nhà nước có hợp đồng và phần lớn là những doanh nghiệp rất lớn. Song đa số việc làm lại do doanh nghiệp trong nước tạo ra (Hình 9). Một số doanh nghiệp này cũng rất lớn, nhưng đa số vẫn là các doanh nghiệp vừa và nhỏ, tổng cộng sử dụng 35% tổng số lao động ngoài nhà nước có hợp đồng.

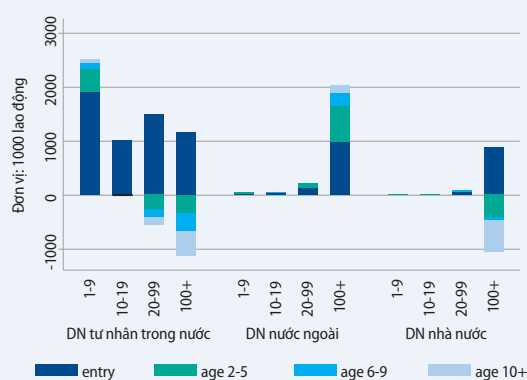
HÌNH 9: Tỷ lệ phân bổ việc làm theo quy mô doanh nghiệp và loại hình sở hữu (%)



Nguồn: Phòng theo Aterido và Hallward-Dreimeier (2017)

Có lẽ điều quan trọng hơn là khối doanh nghiệp tư nhân trong nước hiện đang đóng góp nhiều hơn vào số việc làm thực tạo ra so với tất cả các loại hình sở hữu doanh nghiệp khác, đặc biệt là những doanh nghiệp rất nhỏ (Hình 10). Phần lớn điều này có được là do có các doanh nghiệp mới gia nhập vì không có nhiều doanh nghiệp tư nhân trong nước mở rộng hoạt động. Tuy nhiên, trong số những doanh nghiệp tạo ra nhiều việc làm hơn là bị mất đi, phần lớn đều là doanh nghiệp vừa và nhỏ có số lượng lao động từ 10 đến 100 người. Những doanh nghiệp này có tỉ lệ tạo việc làm cao trong 6 năm đầu hoạt động, sau đó đi vào ổn định; phần lớn là doanh nghiệp trong nước, ngoài quốc doanh.

HÌNH 10: Tình hình tạo việc làm, mất việc làm theo hình thức sở hữu, quy mô, tuổi đời doanh nghiệp



Nguồn: Aterido và Hallward-Dreimeier (2017).

Tình trạng việc làm bị mất do doanh nghiệp đóng cửa tập trung ở các doanh nghiệp lớn. Các doanh nghiệp lớn trong nước ở mọi độ tuổi – cả doanh nghiệp tư nhân và DNNN – đều sử dụng nhiều lao động và có số lượng lớn việc làm bị mất (Hình 10). Điều này trái với các doanh nghiệp lớn nước ngoài, vì những doanh nghiệp này vẫn liên tục tạo thêm việc làm theo thời gian hoạt động. Điều không được phản ánh trong những số liệu này là có tới 1/3 số doanh nghiệp vì mô rời khỏi thị trường trong vòng khoảng 3 năm, nên dù những doanh nghiệp này ban đầu tạo được nhiều việc làm nhưng những việc làm này không tồn tại được lâu.

Những xu hướng trên đưa ra 4 kết luận về loại hình doanh nghiệp sẽ là nguồn tạo việc làm công ăn lương có hợp đồng trong thời gian tới. Thứ nhất, doanh nghiệp vừa và nhỏ trong nước là nguồn tạo tăng trưởng việc làm nhiều nhất dù có gặp khó khăn khi mới khởi nghiệp. Thứ hai, những doanh nghiệp rất nhỏ có tỉ lệ thất bại cao. Thứ ba, một số lượng nhỏ các doanh nghiệp lớn nước ngoài đóng vai trò lớn trong việc tạo việc làm. Thứ tư, DNNN có cùng tốc độ tạo ra việc làm và mất việc làm (tức là có mức tạo việc làm thực bằng 0).

Khuyến khích doanh nghiệp tham gia thị trường, phát triển, cũng như tiếp tục các luồng đầu tư FDI sẽ dẫn tới tăng năng suất lao động và việc làm. Những doanh nghiệp trẻ, doanh nghiệp lớn nước ngoài là động lực tăng năng suất lao động. Năng suất chung của các doanh nghiệp có đăng ký kinh doanh bình

quân đã và đang tăng dần (đường liền trong Hình 11). Đồng thời, trái với quan niệm chung, những doanh nghiệp có năng suất cao ở Việt Nam cũng là những doanh nghiệp có lực lượng lao động lớn. Trên thực tế, các doanh nghiệp nước ngoài thường có quy mô lớn hơn do doanh nghiệp có năng suất cao hơn chứ không phải do yếu tố sở hữu, trong khi doanh nghiệp trong nước và nước ngoài có cùng năng suất thường có cùng tỉ lệ tạo việc làm. Mối tương quan tỉ lệ thuận giữa quy mô doanh nghiệp và năng suất lao động dần được thắt chặt (thời kỳ đồng biến trong Hình 11). Những doanh nghiệp có năng suất cao hơn thường ít có khả năng rời khỏi thị trường hơn, có nghĩa là những công việc mà các doanh nghiệp này tạo ra sẽ vẫn tiếp tục tồn tại. Tương quan tỉ lệ thuận này có mức độ mật thiết cao nhất ở các doanh nghiệp tư nhân trong nước, nhưng chỉ bằng một nửa như vậy ở các doanh nghiệp nước ngoài, và có mức độ yếu ở các DNNN. Điều đáng ngại là *phần lớn* các doanh nghiệp có năng suất lại đều đang cắt giảm lao động⁵⁷ do thực hiện những đổi mới công nghệ nhằm tiết giảm lao động hoặc bằng cách chuyển sang quy trình sản xuất có tỉ lệ thâm dụng vốn cao hơn. Tình trạng mất việc làm như trên đặc biệt cao ở các doanh nghiệp nước ngoài và doanh nghiệp nhà nước có năng suất lao động cao.



Năng suất lao động tăng thể hiện bằng mức lương tăng, đặc biệt ở các doanh nghiệp tư nhân. Về chất lượng việc làm theo quan điểm của người lao động, các doanh nghiệp nước ngoài và doanh nghiệp lâu năm trả

lương cao hơn doanh nghiệp trong nước hay DNNN. Doanh nghiệp xuất khẩu, doanh nghiệp có tỉ lệ lao động nữ cao, doanh nghiệp thâm dụng vốn thường có xu hướng tăng lương, trong khi DNNN có mức tăng lương thấp nhất theo thời gian. Khi doanh nghiệp tăng năng suất thì mức lương cũng thường tăng nhưng chỉ tăng không đáng kể. Xu hướng này thấy rõ hơn ở doanh nghiệp nước ngoài so với doanh nghiệp trong nước, và ở mức thấp nhất đối với DNNN.

Các xu hướng lớn đang xuất hiện sẽ mở ra những thị trường mới cho doanh nghiệp trong nước, nhưng để tận dụng phải biết tích cực nắm bắt. Những thị trường tiêu dùng mới xuất hiện ở Việt Nam, các chuỗi giá trị khu vực ngày một phát triển, công nghệ giúp nâng cao hiệu suất có thể đem đến cho doanh nghiệp trong nước những lĩnh vực kinh doanh mới. Đồng thời, nhu cầu về dịch vụ tăng từ tầng lớp trung lưu ngày càng phát triển của Việt Nam và Châu Á nói chung, cũng như thị trường xuất khẩu dịch vụ ngày càng tăng sẽ đều đem đến cơ hội cho doanh nghiệp trong nước và các doanh nghiệp vừa.

Những xu hướng trên sẽ cản cả những chính sách trong ngắn hạn để tạo thêm việc làm từ mô hình kinh tế hiện nay lẫn chiến lược trong trung hạn để bảo đảm lực lượng lao động và doanh nghiệp trong nước sẵn sàng đón nhận các xu hướng lớn mới xuất hiện. Trong ngắn hạn, báo cáo đề xuất nhóm giải pháp chính sách sau:

- *Tạo sân chơi bình đẳng cho thành phần kinh tế tư nhân:* Thứ nhất, Nhà nước cần tiếp tục khuyến khích doanh nghiệp trong nước tham gia thị trường và phát triển để tiếp tục thu hút các doanh nghiệp nước ngoài mới, quy mô lớn. Để thực hiện, đầu tiên có thể tiếp tục nới lỏng các biện pháp kiểm soát của nhà nước đối với yếu tố sản xuất, như tiếp tục nới lỏng quy định về sử dụng đất, điều chỉnh thuế suất để thu hẹp chênh lệch nghĩa vụ thuế của doanh nghiệp sản xuất trong nước và nước ngoài,⁵⁸ đồng thời nhà nước cần lưu ý hơn đến mức độ can thiệp làm méo mó thị trường đầu vào của mình, thông qua việc thu mua đáng kể các đầu vào sản xuất, cũng như các thị trường vốn thường ưu tiên tiếp cận cho DNNN. Thứ hai, nhà nước nên cân nhắc áp dụng chế độ độc quyền ảo do DNNN nắm giữ trong những lĩnh vực như phân bón, than, điện, khí đốt, viễn thông, cấp

nước, bảo hiểm.⁵⁹ Một số cơ chế nêu trên tuy có thể cần duy trì vì mục tiêu an ninh, quốc phòng hay bảo đảm bình đẳng, nhưng nếu ngừng bảo trợ DNNN thì sẽ giúp những doanh nghiệp này tiếp cận với cạnh tranh để nâng cao năng suất, mà kết quả là sẽ tạo được nhiều việc làm, nâng cao mức lương ở khối kinh tế tư nhân, do doanh nghiệp tư nhân thường chia sẻ thành quả từ nâng cao năng suất với người lao động.

- **Tiếp tục tạo thuận lợi để doanh nghiệp tham gia, rời khỏi thị trường:** Ở Việt Nam, thủ tục đăng ký kinh doanh có nhiều bước hơn mức bình quân của khu vực và cũng nhiều hơn phần lớn các nước thu nhập trung bình thấp khác. Đơn giản hóa thủ tục sẽ giúp doanh nghiệp tham gia thị trường, từ đó tạo thêm việc làm.⁶⁰ Làm như vậy cũng sẽ giúp đẩy nhanh, đơn giản hóa thủ tục phá sản để tạo điều kiện cho doanh nghiệp rời khỏi thị trường một cách trật tự, minh bạch, hiệu quả, từ đó giúp những doanh nghiệp có hiệu quả nhất tiếp tục hoạt động, khởi sắc và cả phát triển.
- **Tăng cường kết nối giữa DNVVN trong nước và các TĐĐQG:** DNVVN là nguồn tạo việc làm nhưng lại bị hạn chế về tăng trưởng, vì thế nếu xây dựng được mối liên kết kinh doanh giữa các doanh nghiệp này và các tập đoàn đa quốc gia (TĐĐQG) thì sẽ có thể nâng cao được năng lực để phát triển cho doanh nghiệp. Thứ nhất, DNVVN cần được cung cấp thông tin về: (i) các tiêu chuẩn ngành và làm thế nào để đáp ứng tiêu chuẩn; (ii) chất lượng hàng hóa và khả năng giao hàng đúng hạn của các nhà cung cấp tiềm năng; (iii) phương án tín dụng; (iv) cơ sở dữ liệu nhà cung cấp, có thông tin về các thị trường thứ cấp đối với một số loại hàng hóa đặc chủng mà TĐĐQG đang tìm mua. Thứ hai, nhà nước có thể hỗ trợ bằng cách hỏi ý kiến của các TĐĐQG hay doanh nghiệp hàng đầu về nhu cầu của họ, cung cấp các dịch vụ kết nối đồng bộ giữa người mua và người bán, xây dựng cơ chế hỗ trợ tiếp theo.

Để bảo đảm lực lượng lao động và khối doanh nghiệp tư nhân sẵn sàng đón nhận các xu hướng lớn mới xuất hiện, báo cáo cũng đưa ra những đề xuất về trung hạn sau:

- **Xây dựng cơ chế hỗ trợ đối thoại giữa các doanh nghiệp nhà nước, doanh nghiệp lớn và DNVVN trong cùng một ngành để giúp DNVVN trở thành**

nhà cung cấp cho các doanh nghiệp lớn, đặc biệt là các TĐĐQG hay doanh nghiệp xuất khẩu. Có nhiều cơ hội để DNVVN cung cấp đầu vào cho các TĐĐQG và doanh nghiệp xuất khẩu, nhưng phần lớn chưa sản xuất ở mức độ chất lượng hay số lượng ngang bằng với các quy trình sản xuất của các doanh nghiệp lớn. Vì thế mà mối liên kết giữa DNVVN với các TĐĐQG còn khá yếu. Trước tình hình DNVVN gặp khó khăn trong việc lấp đầy khoảng cách về thông tin (thậm chí còn không biết mình chưa biết những gì), nhà nước cần hỗ trợ bằng cách thu thập, phổ biến thông tin để hướng dẫn DNVVN nâng cao tiêu chuẩn.

- **Hỗ trợ đầu tư vào các lĩnh vực logistics, tài chính, tiếp thị và các dịch vụ chuyên ngành khác nhằm hỗ trợ mở rộng sản xuất.** Khuyến nghị này sẽ là chủ đề chính của phần sau trong báo cáo.

2. 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

Dịch vụ có tiềm năng tăng tỉ trọng trong nguồn thu từ xuất khẩu, cả trực tiếp và gián tiếp, khi trở thành đầu vào cho chế biến/chế tạo và sản phẩm nông nghiệp, từ đó tạo ra nhiều việc làm có chất lượng hơn. Nền kinh tế tri thức mới hình thành và sự phát triển của tầng lớp trung lưu đòi hỏi sự gia tăng dịch vụ và đem đến cho các doanh nghiệp Việt Nam cơ hội chuyển hướng sang những ngành có giá trị cao hơn, từ đó mà tạo ra những việc làm tốt hơn, so với ngành lắp ráp hàng xuất khẩu trình độ thấp. Thiết kế, NC&ƯD, cũng như tiếp thị và dịch vụ hậu mãi có tỉ trọng lớn hơn về tổng mức giá trị gia tăng so với sản xuất. Trên thực tế, xuất khẩu dịch vụ cho mức lương cao hơn trên đơn vị đầu ra so với sản xuất, ở mức 55 đồng trên mỗi 100 đồng giá trị xuất khẩu so với 29 đồng/100 đồng xuất khẩu của lĩnh vực sản xuất.⁶¹ Tuy vậy, ngành dịch vụ lại sử dụng ít lao động hơn trên mỗi đơn vị đầu ra.

Sự tham gia của Việt Nam vào các dịch vụ xuất khẩu còn khá hạn chế so với tham gia vào công đoạn sản xuất của chuỗi giá trị. Năm 2015, xuất khẩu dịch vụ của Việt Nam chỉ chiếm chưa đầy 7% tổng kim ngạch xuất khẩu (so với 15% của Hàn Quốc, 16% của Malaixia, 22% của Thái Lan), chủ yếu là các dịch vụ du lịch, vận tải (chiếm 95%) chứ không phải các dịch vụ thương mại.

Nền kinh tế Việt Nam sẽ cần chuyển hướng sang dịch vụ xuất khẩu nếu muốn tiếp tục khai thác nguồn vốn FDI để tạo ra những việc làm có chất lượng hơn.

Dịch vụ có thể là đầu vào của những chuỗi giá trị mà các doanh nghiệp Việt Nam đang tham gia, từ đó tạo điều kiện để doanh nghiệp nâng tầm, cung cấp những sản phẩm, thực hiện những công đoạn tinh vi hơn, và tạo ra được nhiều giá trị gia tăng trong nước hơn. Tuy nhiên, những dịch vụ “then chốt” phổ biến nhất hiện đang được cung cấp ở các nước đang phát triển khác vẫn còn chưa hiện diện nhiều ở Việt Nam, như vận tải, viễn thông, tài chính và các dịch vụ chuyên môn, dịch vụ doanh nghiệp khác.

Các dịch vụ then chốt có tiềm năng đóng vai trò lớn hơn trong lĩnh vực xuất khẩu của Việt Nam và trở thành một nguồn tạo việc làm chất lượng cao.

Việt Nam nên cố gắng đón đầu “ làn sóng thứ ba” của quá trình chuyển hoạt động ra nước ngoài các dịch vụ gia công quy trình (BPO) vì việc làm hiện đã bắt đầu dịch chuyển ra khỏi những nơi có chi phí cao như Ấn Độ, Trung Quốc, để đến các nước Đông Á khác. Việt Nam hiện nay tuy chưa phải là một trong 10 nước gia công hàng đầu, nhưng đã có một lĩnh vực BPO ngày càng lớn mạnh và có năng lực ngày càng cao về gia công dịch vụ CNTT cũng như sản xuất phần mềm.⁶² Việt Nam đã có những bước tiến lớn trong phát triển lĩnh vực dịch vụ trong nước nhờ giảm rào cản thương mại, đầu tư, mở rộng độ phủ viễn thông, giảm chi phí tiếp cận, cũng như đã thúc đẩy các chương trình nâng cao kỹ năng chuyên môn. Tuy nhiên, những chương trình này vẫn gặp trở ngại do khuôn khổ pháp lý, thể chế còn nhiều hạn chế đối với doanh nghiệp trong và ngoài nước, do cơ sở hạ tầng viễn thông còn yếu, do thiếu kỹ năng và những ngành nghề bổ trợ như kế toán, dịch vụ pháp lý.⁶³

Việt Nam có lợi thế đặc thù để củng cố ngành công nghiệp logistics. Việt Nam đạt kết quả tốt trong chỉ số hoạt động Logistics, cao hơn nhiều nước thu nhập trung bình thấp khác, nhưng vẫn thấp hơn nhiều so với Trung Quốc và cũng không cao hơn nhiều so với Philipin. Ngành vận tải biển quốc tế của Việt Nam đạt điểm số khá tốt, nhưng hệ thống quản lý vi mô còn chậm phát triển, trong khi đây nhiều khả năng sẽ trở thành những yếu tố quan trọng khi xử lý những hàng hóa, quy trình tiên tiến, cũng như khi khách

hàng muốn đẩy nhanh tiến độ đưa các hàng hóa cá biệt ra thị trường.

Tuy về cơ bản, đây là một chủ trương trung hạn, nhưng vẫn có một số giải pháp ngắn hạn có thể thực hiện ngay bây giờ:

- Hoàn thiện môi trường thể chế cho ngành logistics, nâng cấp cơ sở hạ tầng trong nước để cải thiện khả năng kết nối.
- Hỗ trợ kết nối giữa các doanh nghiệp xuất khẩu và doanh nghiệp cung cấp đầu vào trong nước.

Mục tiêu trung hạn là tạo ra những sản phẩm mới và lực lượng lao động lành nghề để thúc đẩy nền kinh tế dịch vụ trên cơ sở tri thức. Có 3 nhóm giải pháp cụ thể như sau:

- Tăng cường NCS&UD và đổi mới, sáng tạo: Để thực hiện nhóm giải pháp này cần có các chính sách hay chương trình để thu hút đầu tư tư nhân hay tài trợ của nhà nước nhằm tăng cường hạ tầng cơ sở NCS&UD hiện còn hạn chế của Việt Nam, kết nối các cơ sở trong nước với các đối tác quốc gia hay quốc tế có kiến thức về thị trường trong nước và thế giới. Luật Công nghệ cao cũng cần sửa đổi, bổ sung để khuyến khích NCS&UD trong nhiều lĩnh vực rộng khắp hơn.
- Nới lỏng các rào cản của nhà nước về thương mại dịch vụ: Khung luật định hiện hành gây bất lợi cho hoạt động 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 xuất khẩu dịch vụ có hàm lượng tri thức cao: Một giải pháp ngắn hạn là nới lỏng quy định xuất nhập cảnh, cho phép chuyên gia nước ngoài trong các lĩnh vực liên quan đến xuất khẩu vào Việt Nam làm việc. Đồng thời, tham gia vào thị trường khu vực có thể đem lại cho doanh nghiệp Việt Nam cơ hội học hỏi từ những doanh nghiệp hàng đầu khu vực, để từ đó có vai trò lớn hơn nếu muốn cạnh tranh trên trường quốc tế. Để làm điều này đòi hỏi doanh nghiệp Việt Nam phải làm sao để sản phẩm, dịch vụ của mình phù hợp với chuỗi giá trị khu vực và quy định sẵn trong các hợp đồng thương mại điều khoản để lao động chuyên môn Việt Nam được đào tạo tại chỗ. Về lâu dài, Việt Nam sẽ cần xây dựng lực lượng lao động trong khu vực dịch vụ

với chuyên môn riêng để có thể cạnh tranh ở tầm tiêu chuẩn quốc tế cao nhất.

3. Tạo thuận lợi cho việc phát triển hệ thống nông nghiệp – lương thực của Việt Nam

Hệ thống nông nghiệp – lương thực của Việt Nam hiện đã là một nguồn tạo việc làm phi nông nghiệp ở nông thôn, nhưng vẫn có thể có tiềm năng sinh lợi nhiều hơn nữa nếu khai thác được một số xu hướng lớn. Trong hệ thống nông-lương không chỉ có nông nghiệp dù đó là yếu tố chính, mà còn có một loạt các việc làm trong lĩnh vực chế biến, dịch vụ, chẳng hạn như đầu vào, dịch vụ nông nghiệp, bảo quản thực phẩm, chế biến thực phẩm, công nghiệp-nông nghiệp, dịch vụ phân phối, logistics bán lẻ, cung ứng dịch vụ lương thực. Trên thực tế, hệ thống nông-lương của Việt Nam bao gồm nhiều chuỗi giá trị “hoàn chỉnh” có khả năng sản xuất tại chỗ nguyên vật liệu, sản phẩm trung gian, thành phẩm để phục vụ tiêu dùng trong nước hay xuất khẩu.⁶⁴ Trong bối cảnh đô thị hóa và sự phát triển của tầng lớp tiêu dùng ở cả Việt Nam lẫn khu vực, cơ giới hóa, sự phát triển của các chuỗi giá trị khu vực, việc làm trong lĩnh vực chế biến và dịch vụ trong hệ thống nông-lương sẽ có tiềm năng phát triển đáng kể.

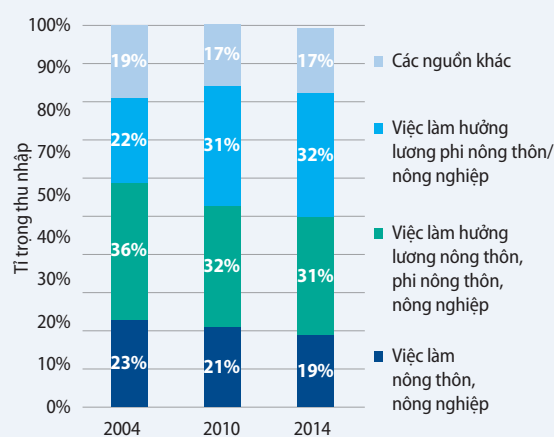
Hộ nông nghiệp đã bắt đầu đa dạng hóa vào các công đoạn khác của chuỗi nông-lương. Dù gần 40% lao động coi sản xuất của hộ nông nghiệp là lao động chính nhưng cứ 5 hộ thì chỉ có một hộ có thu nhập duy nhất từ làm nông (Hình 12). Trong giai đoạn 2004-2014, có tới 1/3 số hộ nông nghiệp có thu nhập từ việc làm phi nông nghiệp, tức tăng được 10 điểm phần trăm. Những việc làm này thường có liên hệ với hệ thống nông-lương chung. 31% số hộ làm cả công việc nông nghiệp và phi nông nghiệp, dù tỉ lệ này đang giảm dần theo hướng tăng việc làm hưởng lương phi nông nghiệp.⁶⁵ Các hộ có chủ hộ là nam giới nhiều khả năng tham gia vào những công việc hưởng lương hơn, trong khi các hộ có nữ làm chủ thường tham gia nhiều hơn vào những hoạt động tự doanh.⁶⁶ Tỉ lệ hộ chỉ có thu nhập từ nông nghiệp có sự chênh lệch theo vùng miền, đặc biệt người dân tộc thiểu số có tỉ trọng lớn thu nhập từ sản xuất nông nghiệp.

Các chuỗi nông-lương trong nước đang có sự liên kết giữa nông dân với các thị trường thành thị quy mô nhỏ và việc làm ở doanh nghiệp hộ gia đình. Đô thị hóa và xã hội tiêu dùng đang khuyến khích sự phát

triển của các dịch vụ trình độ thấp, nhỏ lẻ về sản phẩm nông-lương ở thành thị. Có một số hoạt động mới xuất hiện như bảo đảm an toàn cho các hệ thống phân phối lương thực, thực phẩm phi chính thức (như vệ sinh chợ bán buôn, chợ tươi sống), văn hóa ẩm thực đường phố sôi động, phân phối bán lẻ hiện đại cả quy mô lớn lẫn nhỏ, cũng như những doanh nghiệp chuyên doanh kho vận thực phẩm thành thị chi phí thấp, giảm hao phí thực phẩm. Những hoạt động quy mô nhỏ này đang tạo ra nhiều việc làm, nhất là ở khu vực doanh nghiệp hộ gia đình.

Việt Nam cũng có cơ hội đáng kể để tạo việc làm trong các chuỗi nông-lương quy mô lớn. Những ngành này đóng góp 11% vào GDP, nhưng hiện chỉ tạo ra khoảng 4,5% trên tổng số việc làm trong nền kinh tế Việt Nam (tương đương với khoảng 31% số việc làm công nghiệp), so với lần lượt 15% và 46% của lĩnh vực sản xuất sơ cấp. Các xu hướng toàn cầu trước đây cho thấy việc làm phi nông nghiệp trong các chuỗi nông-lương ở Việt Nam dự kiến sẽ phát triển (Hình 13) dù việc tự động hóa các quy trình để chuẩn bị hàng hóa sơ cấp cho thị trường cũng như các tiêu chuẩn vệ sinh, chế biến nghiêm ngặt mà các chuỗi giá trị toàn cầu đòi hỏi có thể sẽ hạn chế tốc độ tăng việc làm trong lĩnh vực chế biến nông-lương ở mức thấp hơn so với các xu hướng trước đây.

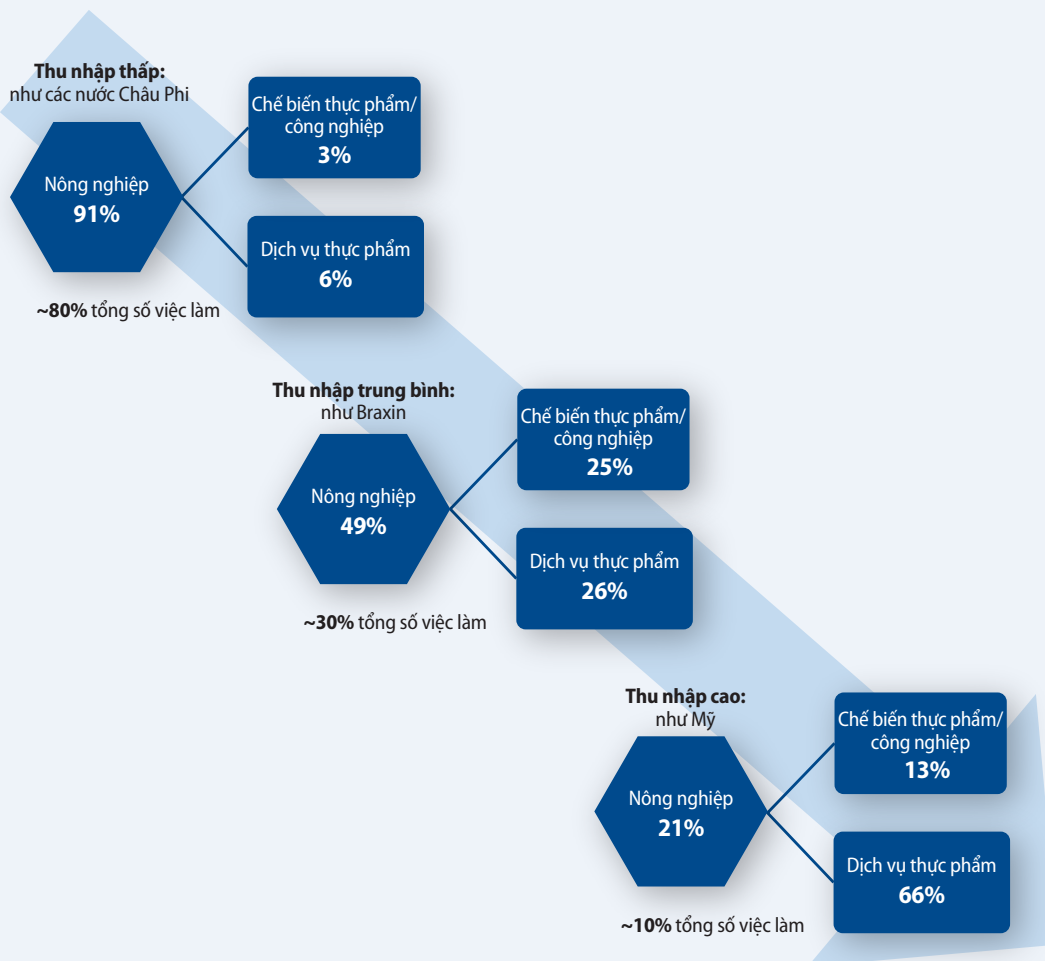
HÌNH 12: Nguồn thu nhập của nông hộ, 2004, 2010, 2014



Nguồn: Cán bộ Ngân hàng Thế giới căn cứ vào ĐTMŠHGĐVN 2004, 2010, 2014.

Chú thích: “Tiền lương làm nông nghiệp” là thu nhập duy nhất từ nông nghiệp, còn “tiền lương làm nông nghiệp và phi nông nghiệp” là tập hợp tiền lương từ làm nông nghiệp và phi nông nghiệp, và thu nhập không phải lương. “Tiền lương phi nông nghiệp” là thu nhập chỉ từ công việc phi nông nghiệp. “Lương khác” gồm kiểu hối, lương hưu hay các nguồn thu nhập khác.

HÌNH 13: Diễn biến tình hình và phân bố việc làm trong các hệ lương thực trong quá trình phát triển của các nước



Nguồn: Tính toán của NHTG.

Một số công đoạn của ngành chế biến lương thực để tạo việc làm hơn công đoạn khác.⁶⁷ Một phân tích mới đây của Tổ chức Tài chính Quốc tế thực hiện so sánh 22 tiểu ngành công-nông nghiệp để xem xét mức độ hấp dẫn của các tiểu lĩnh vực này đối với nhà đầu tư cũng như giá trị của các tiểu lĩnh vực đối với nền kinh tế Việt Nam và tiềm năng tạo việc làm. Kết quả cho thấy những ngành nghề có lợi cho cả nhà đầu tư lẫn người lao động (góc trên bên phải Hình 14) là nghề trồng cây/hoa và nuôi trồng sản phẩm thủy sinh, cả hai đều có tiềm năng tạo ra nhiều việc làm cho mức lợi suất cao cả ở các công đoạn sơ cấp và tam cấp của chuỗi giá trị.

Chế biến nông-lương cũng có tiềm năng tạo nhiều việc làm và có độ bao phủ hơn nếu đặt cơ sở sản xuất ở gần nguồn đầu vào sơ cấp. Số lượng nhà máy chế biến thực phẩm ở 304 khu công nghiệp lập ra ở trên 60 tỉnh thành cả nước hiện vẫn còn ít. Tuy phần lớn các cơ sở chế biến thủy sản và xay xát lúa gạo hiện đã ở gần sát nguồn đầu vào sơ cấp nhưng những công đoạn khác của ngành chế biến lương thực, đồ uống hiện vẫn chỉ tập trung ở khu vực Hà Nội hay TP. Hồ Chí Minh.

Để tăng cường năng lực của hệ thống nông-lương nhằm tạo ra những việc làm có mức lương cao hơn

HÌNH 14: Mức độ hấp dẫn đầu tư và khả năng tạo việc làm của một số công đoạn trong hệ thống lương thực



Nguồn: IFDC (2014)

và an toàn hơn cần có một loạt những giải pháp chính sách thúc đẩy tạo việc làm:

- Khuyến khích đầu tư vào chế biến nông-lương, logistics thực phẩm, bán lẻ hiện đại:** Để thực hiện giải pháp này cần giảm chi phí của 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 ký kết các hiệp định thương mại để tăng tiếp cận cho sản phẩm Việt Nam với thị trường quốc tế, thực hiện các chương trình ươm tạo nông-lương cho DNVTN mới hình thành, khởi nghiệp, nâng cao kỹ năng cho các công việc dịch vụ chuyên biệt trong hệ thống nông-lương.
- Khuyến khích đầu tư nâng cấp cơ sở hạ tầng thị trường lương thực, thực phẩm ở địa phương:** Các chợ bán buôn và chợ tươi sống thành thị nhìn chung vẫn hoạt động dưới hình thức phi chính thức. Nâng cấp điều kiện vệ sinh, năng lực logistics, tiêu chuẩn vệ sinh, cơ sở vật chất sẽ không chỉ nâng cao được uy tín của nền văn hóa ẩm thực đường phố của Việt Nam mà còn đem lại những cơ hội việc làm có giá trị gia tăng cao hơn cho các hộ kinh doanh. Cần khuyến khích các tổ chức tín dụng áp dụng mức lãi suất cho vay, cơ chế thanh toán nợ ưu đãi để thu hút đầu tư nhà nước-tư nhân.
- Tăng cường năng lực của cả khu vực nhà nước và tư nhân để bảo đảm an toàn thực phẩm cho cả thị trường trong nước và quốc tế:** Việt Nam tuy đã có một số bước đi quan trọng trong lĩnh vực này, nhưng vẫn cần phải: (i) xem xét một số mô hình như đồng quản lý, tức là khuyến khích tư nhân tham gia nhiều hơn; (ii) thắt chặt các biện pháp quản lý nhà nước về vệ sinh, an toàn thực phẩm; (iii) yêu cầu các doanh nghiệp tư nhân áp dụng tiêu chuẩn HACCP (Phân tích nguy cơ - Điểm kiểm soát tới hạn), truy xuất nguồn gốc, cũng như các cơ chế quản lý hệ lương thực khác; (iv) thực hiện quy định, hỗ trợ kỹ thuật để bảo đảm quy trình an toàn thực hiện toàn chuỗi tại các doanh nghiệp chế biến, xử lý, phân phối thực phẩm từ nhỏ đến lớn. Những giải pháp nâng cấp này cần song hành với hoạt động phát triển thương hiệu và xúc tiến thương mại để nâng cao hình ảnh và giá trị cảm nhận được đối với sản phẩm Việt Nam ở nước ngoài.
- Có chính sách ưu đãi, 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 để tăng cường tạo ra những việc làm có độ bao phủ hơn.** Ngành nông-lương cần phải có được lợi thế so sánh bằng cách đặt địa điểm sản xuất ở những địa phương thứ phát để gần nguồn

đầu vào sơ cấp. Đây là những khoản đầu tư đặc biệt cần thiết ở những tỉnh miền núi Phía Bắc và Tây Nguyên, là những nơi còn ít cơ hội kinh tế, đồng thời có thể tạo cơ hội việc làm cho người dân tộc thiểu số.

Lĩnh vực Cải cách II: Nâng cao chất lượng của những việc làm hiện có trong nền kinh tế truyền thống

Quá trình chuyển đổi cơ cấu tuy vẫn tiếp diễn nhưng Việt Nam vẫn còn một số lượng lớn việc làm có giá trị gia tăng thấp, cụ thể là lao động hộ nông nghiệp (và các hoạt động sản xuất sơ cấp liên quan) và hộ kinh doanh cá thể. Hiện nay, những đối tượng này chiếm tới 60% tổng số việc làm, và dù nếu vẫn tiếp tục sụt giảm với tốc độ quan sát được trong vòng 8 năm qua thì đến năm 2040, những thành phần này sẽ vẫn chiếm tới hơn một nửa tổng số việc làm. 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, theo đó có sự liên hệ phức tạp với vấn đề giảm nghèo. Vì thế mà không thể không lưu ý đến những lĩnh vực việc làm này. Báo cáo đề xuất hai nhóm giải

pháp chính sách để tăng cường lồng ghép lao động của hộ nông nghiệp và hộ kinh doanh nhỏ với khối doanh nghiệp hiện đại.

4. Khuyến khích ngành nông nghiệp đa dạng hóa sang các loại cây trồng có giá trị gia tăng cao

Tạo thêm việc làm với chất lượng tốt hơn dù sẽ cần nhiều thời gian, nhưng nông nghiệp là một phần của hệ lương thực nói chung và có thể khai thác để tạo ra nhiều việc làm chất lượng hơn. Tính bình quân, năng suất nông nghiệp tuy vẫn còn thấp, nhưng vẫn có một số khác biệt cơ bản giữa các loại hàng hóa (Hộp 4), trong đó một số mặt hàng có mức thâm dụng lao động và giá trị cao hơn mặt hàng khác. Người trồng hoa quả, hồ tiêu, cà phê có thu nhập cao gấp đôi so với người trồng lúa,⁶⁸ nhưng do một số chính sách của nhà nước mà đất đai nông nghiệp hiện chủ yếu vẫn tập trung cho sản xuất lúa gạo, cũng như trồng ngô, sắn, năm 2014 chiếm tới 70% tổng diện tích đất nông nghiệp.⁶⁹

Việt Nam vẫn có thể đạt được những lợi ích kinh tế đáng kể và tạo ra những việc làm tốt hơn nếu có

HỘP 4: Tính toán hợp lý năng suất lao động nông nghiệp

Thoạt nhìn, năng suất nông nghiệp của Việt Nam là khá thấp. Năm 2014, năng suất lao động nông nghiệp bình quân của Việt Nam là 28,6 triệu VND/người/năm, thấp hơn năng suất lao động bình quân của các ngành công nghiệp và xây dựng tới 60%.

Tính toán chính xác năng suất lao động nông nghiệp sẽ dẫn đến những kết luận linh hoạt hơn. Số giờ công thực tế trong phần lớn các hoạt động sản xuất nông nghiệp thấp hơn so với công nghiệp, dịch vụ. Khi hiệu chỉnh theo số giờ công thực tế thì năng suất lao động nông nghiệp ước tính sẽ cao gấp đôi, tương đương với 53,7 triệu VND/người/năm. Chênh lệch năng suất bình quân giữa nông nghiệp và công nghiệp, dịch vụ khi đó sẽ giảm còn 15% so với xây dựng và 30% so với chế tạo/chế biến, vận tải, kho bãi. Trong các tiểu ngành nông nghiệp, năng suất lao động của ngư nghiệp, trồng cà phê, hạt tiêu, hoa quả còn cao hơn ngành xây dựng và thậm chí là cả ngành chế biến thực phẩm, vốn là ngành tạo nhiều việc làm phi nông nghiệp nhất cho nông dân.

BẢNG 2: So sánh năng suất lao động đã hiệu chỉnh theo khối lượng công việc hàng năm, hàng giờ, năm 2014

	Năng suất lao động hàng năm (GDP/lao động) (VND)	Năng suất lao động hàng năm đã hiệu chỉnh theo giờ lao động (VND)
Nông nghiệp	28.600.000	53.710.000
Trồng hoa màu		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
Ngành chế tạo, chế biến	70.000.000	
Xây dựng	60.700.000	
Kho vận	73.200.000	

Nguồn: Tính toán của VCSCLNPTNT căn cứ vào ĐTMSHGĐVN 2014 và TCTK 2016.

Chú thích: Ti 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%.

các chính sách tạo thuận lợi cho quá trình chuyển dịch lao động từ các hoạt động có năng suất thấp sang hoạt động có năng suất cao hơn. Chính sách này đặc biệt sẽ ảnh hưởng đến phụ nữ, vì có tỉ lệ tham gia trồng lúa cao hơn nam giới, trong khi ít tham gia trồng những loại hoa màu giá trị cao như cà phê, điều, hạt tiêu.⁷⁰ Do nông dân được giữ lại thu nhập làm ra nên chuyển hướng sang những loại hoa màu này có thể tạo thêm việc làm (tính trên ngày công) và nâng cao chất lượng việc làm (tính trên thu nhập từ nông nghiệp tăng cho hộ nông nghiệp).⁷¹

Đa dạng hóa hình thức sử dụng đất nông nghiệp ngoài trồng lúa, ngô cũng phù hợp với những thay đổi về chế độ ăn uống cả trong nước và quốc tế. Ngay hiện nay đã có sự suy giảm trong mức tiêu dùng trong nước về lúa gạo và tăng nhanh tiêu dùng rau quả, thực phẩm chế biến, và đặc biệt là các sản phẩm từ động vật,⁷² trong khi mức tăng này dự kiến sẽ tiếp tục tăng.

Căn cứ vào tầm quan trọng của lao động hộ nông nghiệp đối với vấn đề việc làm cả hiện nay và về lâu dài, các cấp hoạch định chính sách cần quan tâm đến một loạt các cải cách chính sách ưu tiên sau:

- *Thực hiện các chính sách, chương trình để đẩy nhanh chuyển đổi sử dụng đất nông nghiệp, đặc biệt là từ lao động trồng lúa đơn canh sang đa canh hay trồng hoa màu giá trị cao:* Cần xác định ưu tiên cao đối với việc chuyển đổi một tỉ lệ đáng kể đất trồng lúa nước đồng bằng sang các mục đích khác, như Việt Nam đã thực hiện thành công với nghề nuôi trồng thủy sản vào những thập niên 1990 và 2000. Nông dân cần có nhiều quyền tự quyết về sử dụng đất hơn thông qua việc tiếp tục nói lỏng quy định về sử dụng đất trồng lúa gạo, cải thiện dịch vụ thủy nông, xây dựng những công trình hạ tầng thủy lợi linh hoạt hơn để phù hợp với việc trồng các loại hoa màu khác, hỗ trợ nông dân học hỏi những kỹ năng mới cần thiết để trồng các loại hoa màu giá trị cao.
- *Tạo điều kiện để các nông hộ (nhỏ) đạt được lợi thế nhờ quy mô, để từ đó nâng cao năng suất và thu nhập:* Thứ nhất, khuyến khích phát triển thị trường cho thuê đất đai mới xuất hiện ở Việt Nam, tăng cường cơ chế cấp quyền sử dụng đất để giảm tình trạng phân mảnh, từ đó nâng cao hiệu quả sử dụng đầu vào, kể cả tăng cường cơ giới hóa. Thứ hai, nhà nước cần hỗ trợ các hoạt động phối hợp

sản xuất của doanh nghiệp vừa và nhỏ, đồng thời tăng cường hoạt động của các hợp tác xã. Thứ ba, cần áp dụng các biện pháp thể chế, thị trường để tăng cường áp dụng các quy trình nông nghiệp bền vững nhằm giảm sự lệ thuộc của nông nghiệp vào thời tiết, biến động giá cả, thiên tai.

- *Cung cấp cho nông hộ các dịch vụ chuyên môn nâng cao:* Để chuyển hướng sang trồng những loại cây hoa màu mới và hội nhập vào các chuỗi giá trị trong nước và quốc tế ngày càng phát triển, các cơ sở sản xuất sơ cấp cần mở rộng nền tảng kiến thức và học tập liên tục. Vì thế, Việt Nam cần mở rộng các dịch vụ đa dạng về kỹ thuật, tư vấn, tài chính tư nhân cho ngành nông nghiệp, cũng như xây dựng các chương trình chuyên biệt để hỗ trợ doanh nghiệp nông nghiệp (như dịch vụ chuyển giao đất nông nghiệp, đào tạo doanh nghiệp nông nghiệp), đặc biệt với những đối tượng phụ nữ hiện đang ít được hưởng lợi từ công tác khuyến nông so với nam giới.
- *Hỗ trợ tăng cường, duy trì mối liên kết giữa các cơ sở sản xuất sơ cấp với hệ thống nông-lương:* Các cơ sở sản xuất nông nghiệp sơ cấp sẽ được lợi nhiều nhất nếu tiếp cận được các thị trường thông thường và chuyên môn hóa. Để làm được như vậy cần: 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 cho một số ngành nghề như nuôi trồng thủy sản, trồng lúa cao sản, trồng hoa, cây cảnh; tăng cường các dịch vụ thú y, giám sát dịch hại, thực thi chặt chẽ quy định về sử dụng hóa chất, kháng sinh trong nông nghiệp; đưa cơ sở sản xuất sơ cấp vào chương trình vệ sinh, an toàn thực phẩm như đã bàn ở nhóm giải pháp chính sách số 3.

5. Tạo thuận lợi cho việc kết nối doanh nghiệp giữa các hộ kinh doanh cá thể và DNVVN

Khu vực hộ kinh doanh nhỏ tạo ra ít nhất 10 triệu việc làm và nhiều khả năng sẽ phát triển theo quá trình đô thị hóa và đa dạng hóa nền kinh tế nông thôn. Một nghiên cứu mới đã đề xuất khu vực này có thể tạo ra nhiều việc làm tốt hơn nếu có thể cải thiện quy trình kinh doanh và kết nối được với khối DNVVN.

Chủ hộ kinh doanh muốn tiếp tục kinh doanh nhỏ, phi chính thức trong khi vẫn nâng cao được thu nhập, nhưng xét theo hoàn cảnh, điều này khó thực hiện được. Những loại hình doanh nghiệp này hoạt động trong một khối bong bóng kinh tế - mua đầu vào từ các hộ kinh doanh khác để bán trực tiếp cho cá nhân (Hình 15). Những hộ này không có nhiều quan hệ với khối kinh tế tư nhân chính thức và hầu như không có liên hệ gì với khu vực FDI. Mối quan tâm lớn nhất của các chủ hộ kinh doanh là việc thiếu tiếp cận với thị trường, sau đó là dòng tiền hạn chế, làm cản trở khả năng đầu tư của họ cho công việc làm ăn. Vấn đề thứ ba thường được nói đến là ốm đau, bệnh tật. 40% chủ hộ kinh doanh cho biết công việc làm ăn bị ảnh hưởng do bị ốm đau, và phải chi tiêu tới 41% lợi nhuận của mình vào chi tiêu cho y tế, do đó phải giảm đầu tư vào công việc làm ăn.⁷³

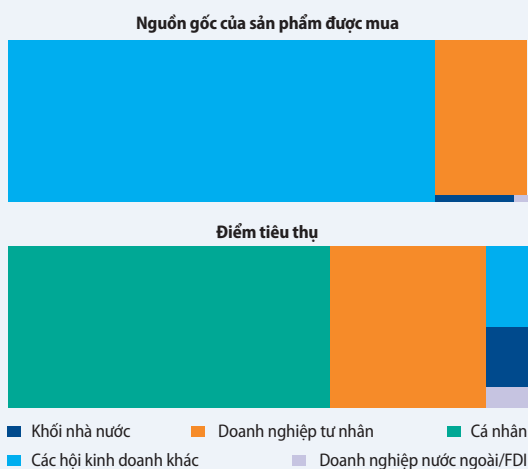
Cách hiệu quả nhất để nâng cao thu nhập cho hộ kinh doanh là tăng cường kết nối với các DNVVN. Cũng như DNVVN cần kết nối với các TĐĐQG, hộ kinh doanh có thể cung cấp đầu vào cho DNVVN.

- **Tạo thuận lợi cho các luồng thông tin luân chuyển đến với hộ kinh doanh:** Các cấp hoạch định chính sách cần cung cấp cho hộ kinh doanh thông tin về: các tiêu chuẩn ngành và cách thức đáp ứng tiêu

chuẩn; những lĩnh vực chính trên 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.

- **Tiếp tục nối lỏng thủ tục liên quan đến đăng ký doanh nghiệp và tuyên truyền rõ ràng hơn về lợi ích của việc đăng ký kinh doanh:** Đăng ký kinh doanh là việc nên làm vì các hộ kinh doanh “chính thức” sẽ dễ thiết lập được quan hệ làm ăn với khối DNVVN hơn.⁷⁴ Do chủ sở hữu các doanh nghiệp nhỏ có thể không biết được lợi ích của việc đăng ký kinh doanh và các thủ tục liên quan nên nhà nước nên xem xét thực hiện các chiến dịch thông tin thị trường, cộng đồng và cung cấp các công cụ đăng ký.
- **Cung cấp các dịch vụ hỗ trợ cho các hộ kinh doanh có triển vọng:** Cũng như mọi doanh nghiệp ở Việt Nam, nâng cao năng lực quản lý sẽ giúp tăng năng suất, nhưng chủ hộ kinh doanh sẽ khó có thể bỏ dở công việc làm ăn để tham gia học tập, nâng cao trình độ quản lý. Một phương án ở đây là khuyến khích phát triển các dịch vụ hỗ trợ kiểu khuyến nông ở những địa bàn mà hộ kinh doanh thường bán hàng hóa của mình.
- **Khuyến khích phát triển, ứng dụng công nghệ để kết nối hộ kinh doanh với nền kinh tế:** Khoảng 70% người tiêu dùng Việt Nam có điện thoại thông minh, trong khi cước 4G của Việt Nam thấp, mã QR (mã hồi đáp nhanh; phiên bản kỹ thuật số của mã vạch) đang ngày càng phổ biến. Trung Quốc đang thể hiện sức mạnh công nghệ đối với các nhà sản xuất nhỏ, khi nhiều người từ bán hàng rong ‘đại nhảy vọt’ vào nền kinh tế di động bằng cách sử dụng những nền tảng như Alibaba hay Tencent trong kinh doanh.

HÌNH 15: Nguồn gốc của những sản phẩm được thu mua và điểm tiêu thụ của các hộ kinh doanh không có đăng ký kinh doanh, tính bằng % trên tổng giá trị



Nguồn: Theo Pasquier và các tác giả khác 2017.

Lĩnh vực Cải cách III: Kết nối người lao động có trình độ với công việc phù hợp

Người lao động chưa có những kỹ năng cần thiết để đáp ứng yêu cầu của việc làm hiện hay và sau này, trong khi có vô số những yếu tố khác làm hạn chế khả năng nâng cao những kỹ năng đó và thành công trong công việc. 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 vẫn nhiều nhất cũng chỉ có trình độ trung học và kỹ năng hạn chế. Tình trạng

thiếu trình độ, kỹ năng 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 chắc sẽ tìm được những việc làm phù hợp với trình độ hay sở thích của mình. Lý do là vì thiếu thông tin về cơ hội việc làm, thiếu thông tin về chất lượng người lao động, thiếu thời gian mà hạn chế lựa chọn công việc, thiếu thu nhập nên khó chuyển sang những công việc phù hợp hơn, hay một loạt những yếu tố khác. Báo cáo đề xuất 3 nhóm chính sách chính.

6. Xây dựng kỹ năng cho người lao động để đáp ứng yêu cầu việc làm của hiện tại và sau này thông qua việc cải cách triệt để hệ thống giáo dục-đào tạo

Trình độ kỹ năng ở mức trung bình thấp của lực lượng lao động Việt Nam có thể đã và đang là một cản trở để Việt Nam quá độ lên mặt bằng việc làm của thế kỷ 21. Dịch chuyển lên trong chuỗi giá trị trong nước, khu vực, toàn cầu để chuyển sang các công việc trong lĩnh vực dịch vụ đòi hỏi phải có lao động lành nghề và nhân sự quản lý, trong khi những lao động này Việt Nam hiện đang thiếu. Đồng thời, Việt Nam cũng sẽ cần lực lượng lao động có năng suất cao hơn để bù đắp cho dân số trong độ tuổi lao động sắp tới sẽ suy giảm. Một khảo sát năm 2015 về các doanh nghiệp Việt Nam cho biết hơn 20% tổng số doanh nghiệp cho rằng “trình độ giáo dục” của lực lượng lao động là một cản trở đối với hoạt động của doanh nghiệp, tức cao hơn 3 lần so với mức bình quân của các nước tương đồng trong khu vực.⁷⁵

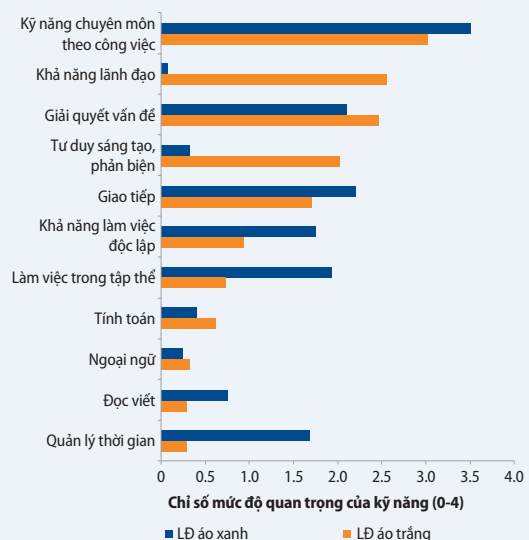
Có 3 vấn đề chính trong phân bố kỹ năng hiện nay ở Việt Nam. Một là, nhiều lao động cao tuổi dù không được hưởng lợi từ nền giáo dục bậc trung học có chất lượng của Việt Nam nhưng sẽ vẫn tiếp tục có mặt trên thị trường lao động trong nhiều năm tới. Hai là, sẽ có một nguồn lao động mới, gồm những người sẽ tham gia lực lượng lao động ít nhất đến năm 2065 và sẽ cần được trang bị để sẵn sàng cho cả những việc làm của hôm nay và sau này dù chưa xác định. Ba là, loại công việc xuất hiện ở Việt Nam sẽ thay đổi nhanh chóng khi nền kinh tế quá độ theo hướng linh hoạt, định hướng tri thức, theo đó những kỹ năng mà thị trường lao động cần cũng sẽ thay đổi theo.

Việt Nam đã xây dựng thành công một nền giáo dục tiểu học và trung học có chất lượng, làm lợi cho

một thể hệ mới nhất nhưng không phải cho những người còn lại trong lực lượng lao động. Tỷ lệ theo học sau bậc trung học và đại học lần lượt là 20% và 60%, cao hơn so với người học hết trung học.⁷⁶ Thế nhưng có đến 70% lao động Việt Nam vẫn chỉ có trình độ học vấn chưa đến cấp 3.⁷⁷ Nhiều chủ sử dụng lao động khi tuyển dụng cho biết ứng viên thiếu những kỹ năng cần thiết ngay cả cho những công việc có trình độ thấp nhất.⁷⁸

Người lao động của thế kỷ 21 cần những nhóm kỹ năng tinh vi hơn so với trước đây. Chủ sử dụng lao động hiện nay tìm kiếm những kỹ năng chuyên môn cần thiết cho từng công việc, và cả những kỹ năng xã hội-hành vi thường không được dạy ở các cơ sở giáo dục, đào tạo, như kỹ năng giải quyết vấn đề, giao tiếp miệng (và cả kỹ năng viết), khả năng làm việc độc lập, kỹ năng làm việc tập thể (Hình 16). Những kỹ năng này có liên quan đến tự động hóa, nền kinh tế tri thức, lĩnh vực dịch vụ, là những việc làm trong tương lai được giới chủ trên toàn thế giới quan tâm.⁷⁹ Những kỹ năng này mới chỉ bắt đầu được đưa vào chương trình học bậc trung học và đại học, nhưng vẫn chưa trở thành thường quy, vì thế những người lao động cao tuổi vẫn có thể phải học những kỹ năng này trong công việc, nếu có thể.

HÌNH 16: Tỷ lệ người sử dụng lao động xác định từng kỹ năng là quan trọng ở nơi làm việc



Nguồn: Bodewig và Badiani, 2014.

Trình độ tin học ngày càng là một đòi hỏi quan trọng trên thị trường lao động, nhưng lại không được dạy bài bản. Ngoài các kỹ năng con người (xã hội-hành vi) và kỹ năng nhận thức bậc cao cần thiết để làm việc trong môi trường hiện đại, người lao động sẽ ngày càng cần có khả năng sử dụng, tương tác với công nghệ. Những kỹ năng này có thể chỉ đơn giản như khả năng tìm kiếm thông tin trên mạng internet, điền vào một bảng tính, hay sử dụng một ứng dụng. Tuy nhiên, trình độ tin học cũng chưa được dạy một cách bài bản ở các trường học của Việt Nam. Trong khi đó, kỹ năng lập trình sẽ chỉ cần thiết cho một số lượng nhỏ các ngành nghề để đáp ứng nhu cầu về lao động của các ngành dịch vụ có hàm lượng tri thức cao đang phát triển.

Chủ sử dụng lao động ở Việt Nam coi kỹ năng quản lý là kỹ năng khó tìm nhất.⁸⁰ Khảo sát Quản lý Thế giới xếp hạng Việt Nam thứ 24 trên tổng số 37 nước về kỹ năng quản lý.⁸¹ Yếu tố này có ảnh hưởng sâu rộng đến nền kinh tế và bối cảnh việc làm vì nếu có đội ngũ quản lý giỏi thì các doanh nghiệp, nông trại sẽ có thể tiếp thu công nghệ mới, ứng dụng quy trình mới, sử dụng đầu vào hiệu quả (kể cả các nguồn tài nguyên thiên nhiên), cũng như hội nhập với thị trường mới. Doanh nghiệp khi đó cũng sẽ nhiệt tình đầu tư hơn vào đào tạo nguồn nhân lực. Đây sẽ là sự đầu tư quan trọng bảo đảm cho doanh nghiệp có đủ năng lực để tận dụng được lợi ích từ những cải cách đề xuất trong nhóm giải pháp thứ nhất nêu trên.

Hiện nay, tuy lĩnh vực đào tạo của Việt Nam có quy định những kỹ năng nào sẽ đưa vào giảng dạy, nhưng những gì được dạy lại không căn cứ vào bất kỳ thông tin nào về chủ sử dụng lao động hay thị trường lao động. Lĩnh vực giáo dục nghề nghiệp (GDNN) có đội ngũ giảng viên riêng, trong đó nhiều người chưa từng làm việc tại doanh nghiệp, trong khi cũng không có nhiều cơ hội nâng cao trình độ. Tuy 20% doanh nghiệp tự tổ chức đào tạo⁸² đồng thời một tỉ lệ lớn người lao động cho biết họ học được kiến thức mới từ công việc hàng ngày,⁸³ nhưng công tác đào tạo của doanh nghiệp nhìn chung vẫn tách rời với hoạt động của ngành giáo dục, đào tạo. Vì thế, Việt Nam cần thực hiện một số cải cách chính sách như sau:

- *Mở rộng chương trình hiện nay để đưa vào một loạt các kỹ năng mà người sử dụng lao động cần:* Ngành giáo dục cần dạy những kỹ năng nhận thức bậc cao

(trong đó có kỹ năng quản lý), tin học, kỹ năng xã hội-tình cảm, là những kỹ năng mà chủ sử dụng lao động cả hiện nay và sau này cần đến. Để làm như vậy cần mở rộng độ phủ của nền giáo dục để bảo đảm mỗi người Việt Nam đều ít nhất học hết trình độ trung học và có được những kỹ năng nhận thức, xã hội-hành vi cần thiết để bước vào thị trường lao động của thế kỷ 21. Việt Nam đã bắt đầu đưa những kỹ năng này vào chương trình giảng dạy,⁸⁴ và điều quan trọng là phải theo dõi, hoàn thiện chương trình này nếu cần. Trình độ vi tính cũng cần trở thành một nội dung trọng tâm của chương trình giáo dục vì sẽ cần đến ngay cả cho những công việc đơn giản nhất về sau này. Đồng thời, các hiệp hội doanh nghiệp cũng cần cung cấp các “dịch vụ hỗ trợ về quản lý” nhằm tạo điều kiện cho nhân lực quản lý hiện thời nâng cao trình độ.⁸⁵

- *Khuyến khích phát triển các cơ hội học tập suốt đời:* Người lao động sẽ cần phải có khả năng nâng cao kỹ năng và học tập liên tục suốt đời khi tính chất công việc thay đổi theo các xu hướng lớn. Vì vậy, các cấp hoạch định chính sách sẽ cần phải khuyến khích phát triển các cơ hội học tập và đào tạo lại trong suốt cuộc đời, kể cả đào tạo tại chức, đào tạo ngắn hạn dạng tập trung và trực tuyến, đào tạo tự học cho học viên cao tuổi. Đặc biệt cần chú trọng các kỹ năng chuyên môn vì đây hiện vẫn là những kỹ năng chính mà người sử dụng lao động quan tâm.
- *Chuyển từ giáo dục, đào tạo sang hệ thống phát triển kỹ năng:* Cung cấp một loạt các cơ hội phát triển kỹ năng cho đại đa số người dân sẽ cần sự tham gia của nhiều lĩnh vực và sẽ làm thay đổi vai trò của ngành giáo dục và đào tạo. Các cấp hoạch định chính sách trước hết cần xây dựng chương trình tuyên truyền để thuyết phục người sử dụng lao động tự mình trở thành người cung cấp, người cố vấn và người hậu thuẫn cho một hệ thống phát triển kỹ năng. Doanh nghiệp cũng cần trao quyền tự chủ cho các cơ sở giáo dục nghề nghiệp (GDNN), trường đại học cần xây dựng, cung cấp các khóa phát triển kỹ năng riêng, để cho Bộ GD-ĐT và Bộ LĐ-TBXH chú trọng vào chức năng giám sát, đánh giá, phản hồi cho cơ sở, thực hiện công tác bảo đảm chất lượng dựa trên kết quả.
- *Xây dựng, đầu tư cho chiến lược phát triển nguồn nhân lực dài hạn toàn diện để có thị trường lao động đa dạng:* Nếu muốn trở thành một nền kinh tế tri thức và tận dụng được các cơ hội có được từ những

xu hướng lớn, Việt Nam cần có một hệ thống phát triển kỹ năng đa dạng có khả năng đáp ứng nhanh chóng các nhu cầu mới về kỹ năng khi thị trường lao động phát triển. Việt Nam hiện đang xây dựng Chiến lược Giáo dục đại học và cần mở rộng chiến lược này để bao quát cả lĩnh vực GDNN để bảo đảm hệ thống giáo dục đại học và GDNN sẽ bổ sung cho nhau và cùng nhau tạo ra những kỹ năng mà lực lượng lao động cần. Chiến lược này cũng sẽ cần xác định rõ chức năng, nhiệm vụ của khối doanh nghiệp trong phát triển nguồn nhân lực.

7. Tạo lập và cung cấp những thông tin cần thiết để bố trí đúng người, đúng việc

Tình hình thay đổi việc làm ở Việt Nam: Từ năm 2012 đến 2014 có khoảng 27% dân số trong độ tuổi lao động ở Việt Nam (15-64 tuổi) từng đổi loại hình công việc, loại hình doanh nghiệp hay nghề nghiệp.⁸⁶ Thanh niên (16-24 tuổi) thường đổi việc với tốc độ cao hơn mức bình quân, với 36% trong thời gian cùng kỳ.⁸⁷ Những sự dịch chuyển này diễn ra dù người lao động phải chịu chi phí cao khi chuyển việc, ước tính cao gấp 3,1 lần mức lương hàng năm bình quân.

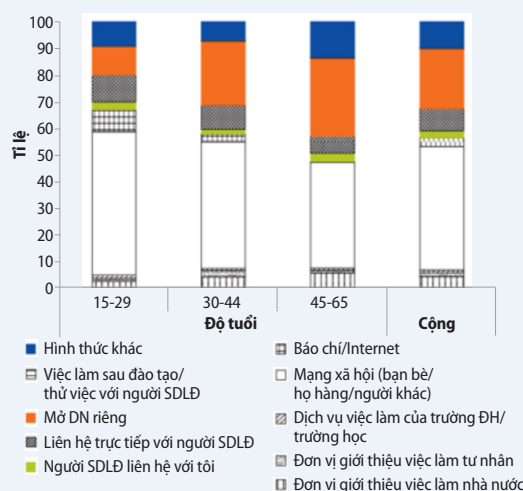
Người tìm việc thường không có đủ thông tin về những kỹ năng cần thiết đối với công việc mà mình muốn làm. Người tìm việc thường không có nhiều thông tin về cơ hội việc làm, do vậy mà ít có điều kiện thực hiện tìm kiếm công việc hiệu quả hay quyết định cần phải học những gì để nâng cao cơ hội.

Thêm vào đó, người tìm việc thường có nhiều quan niệm sai về những mong đợi từ công việc mà mình muốn tìm, khi hơn 40% người sử dụng lao động cho biết mức lương hay điều kiện làm việc đưa ra không được ứng viên tuyển dụng chấp nhận.⁸⁸

Hơn một nửa hoạt động tìm kiếm việc làm thực hiện qua những con đường phi chính thức, như bạn bè, người thân, trong khi ít sử dụng các nguồn thông tin rộng khắp. Các trang web tìm việc trên internet tuy đã bắt đầu xuất hiện nhưng chỉ có 2-3% số người tìm việc sử dụng những trang này (Hình 17). 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 việc làm của nhà nước cũng chỉ được sử dụng một cách không thường

xuyên. Người lao động cao 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 17: Phương pháp tìm kiếm việc làm phân theo độ tuổi



Nguồn: Bodewig và Badiani-Magnusson (2014).

Có hai lĩnh vực cải cách chính sách cần thực hiện ngay để cung cấp các thông tin tìm việc hữu ích hơn cho những người đang tìm việc và để chuẩn bị sẵn sàng cho các diễn biến sau này. Công nghệ, thông tin dựa trên nền tảng internet và mạng xã hội có thể đóng vai trò quan trọng:

- *Xây dựng Hệ thống thông tin thị trường lao động (TTTTLD) để thu thập, cung cấp thông tin phù hợp cho người lao động, sinh viên, phụ huynh, cơ sở giáo dục-đào tạo, doanh nghiệp, sàn giao dịch việc làm, người tư vấn nghề nghiệp, cấp hoạch định chính sách:* Hệ thống này cần được xây dựng căn cứ trên những số liệu có chất lượng cao được Tổng cục Thống kê (TCTK) thu thập, có được thông qua các nguồn dữ liệu lớn, khai thác từ các công bố trực tuyến và mạng xã hội, và được Bộ LĐ-TBXH phân tích. Những số liệu này có thể cần được bổ sung bằng dữ liệu thu thập được từ các khảo sát chuyên sâu định kỳ nhằm xác định nhu cầu lao động. Quan trọng hơn hết là hệ thống TTTTTLD cần sử dụng số liệu để tổng hợp, phổ biến những thông tin được thiết kế, hướng đến nhu cầu của nhiều đối tượng sử dụng.

- *Xây dựng hệ thống dữ liệu tích hợp về những việc làm trống:* Hệ thống Trung tâm giới thiệu việc làm (TTGTVL) hiện nay của Việt Nam không có nhiều thông tin về việc làm để cung cấp cho người tìm việc và cũng không nhiều người tìm việc tìm đến những trung tâm này. Các sàn giao dịch việc làm trực tuyến của tư nhân cũng cung cấp những thông tin tương tự, nhưng giữa các hệ thống của nhà nước và tư nhân đang có sự chông chéo và thiếu hoàn thiện. Để củng cố hệ thống hiện nay, nhà nước nên có chiến lược tổng thể trong đó xác định những phân đoạn của thị trường việc làm trống đã được các cơ sở tư nhân đáp ứng tốt nhu cầu (công ty tìm kiếm, tuyển dụng, sàn việc làm trực tuyến), và những nội dung cần công khai. Nhà nước cũng cần có chính sách khuyến khích doanh nghiệp tư nhân đầu tư vào những lĩnh vực còn khuyết thiếu, như trợ cấp cho những doanh nghiệp sử dụng lao động thuộc đối tượng khó bố trí lao động, làm mới vai trò của các TTGTVL nhằm tư vấn, giới thiệu việc làm cho những đối tượng khó tìm việc nhất.

8. 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

Một số yếu tố không gắn với thị trường lao động có thể ngăn cản người lao động tìm được việc làm. Đặc điểm dân số có thể có một số ảnh hưởng đến người lao động. Một là, truyền thống của Việt Nam trong đó các thành viên trong gia đình khi về già được người thân chăm sóc không còn bền vững nữa trong bối cảnh đô thị hóa ngày càng tăng và phụ nữ ra ngoài đi làm. Khi tỉ lệ người phụ thuộc tăng, cơ hội để người chăm sóc chính (phụ nữ) tìm việc làm có thể trở nên hạn hẹp hơn. Hai là, 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 khả năng cả về thể lực lẫn trí lực của người lao động. 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, do một số cơ chế chính sách của nhà nước mà một số người dân thành thị sẽ có tới gần một nửa cuộc đời ở độ tuổi trưởng thành không làm việc. Thứ ba, 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.

Chi phí để cải thiện việc làm có thể trói buộc người lao động ở lại những việc làm không tối ưu. Chi phí cao của quá trình dịch chuyển lao động ngăn cản người lao động chuyển sang những việc làm tốt hơn hay tạm rời xa công việc để nâng cao trình độ. Dịch chuyển lao động là quá trình tốn kém, bằng tới khoảng 3 lần mức lương năm bình quân, gồm chi phí trực tiếp, thu nhập bị mất và những căng thẳng tâm lý kèm theo. Tương tự như vậy, để nâng cao trình độ cũng đòi hỏi người lao động phải rời bỏ lực lượng lao động trong một thời gian. Luật Lao động cũng khiến doanh nghiệp phải chịu chi phí đáng kể nếu sa thải lao động để thích ứng với những thay đổi về công nghệ, quy trình sản xuất hay nhu cầu thị trường. Trên thực tế, Việt Nam là một trong những nước có cơ chế chi trả trợ cấp thôi việc hào phóng nhất trên thế giới.⁸⁹ Điều đó tạo cơ hội để người sử dụng lao động duy trì những công việc có thể không có lợi cho người lao động hoặc doanh nghiệp, cũng như Việt Nam đang khai thác những xu hướng lớn mà chính những xu hướng này sẽ phá vỡ cơ cấu việc làm hiện nay.

Có thể thực hiện 3 cải cách chính sách sau để đối phó với những vướng mắc này nhằm đưa người lao động trở lại làm việc:

- **Thiết lập cơ chế chăm sóc lâu dài toàn diện (CSLDTD):** Việt Nam cần làm theo mô hình của những nước khác có đặc điểm dân số tương đồng bằng cách thiết lập cơ chế CSLDTD để cung cấp một loạt các dịch vụ được thiết kế để hỗ trợ người cao tuổi và người tàn tật. Dịch vụ CSLDTD có thể được cung cấp tại nhà, tại cộng đồng hay tại cơ sở y tế, dưới dạng toàn thời gian hay chỉ một 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. Để bắt đầu quá trình này, Việt Nam cần học hỏi một loạt các mô hình ở khắp khu vực Đông Á (và cả Châu Âu).
- *Cung cấp dịch vụ, triển khai các sáng kiến nhằm khuyến khích người dân làm việc nhiều năm hơn:* Có thể thực hiện hai cải cách chính sách sau để kéo dài thời gian lao động cho những lao động cao tuổi “còn trẻ” của Việt Nam. Một là, nếu chế độ y tế được cải thiện thì nhiều người về thể chất sẽ có thể

làm việc được nhiều năm hơn. Để làm được như vậy đòi hỏi hệ thống y tế phải cung cấp nhiều dịch vụ chăm sóc cơ bản hơn, chuyển hướng từ khám chữa tại bệnh viện sang cải thiện sự phối hợp giữa các cơ sở y tế, tới tăng cường chất lượng của nhân lực y tế. Hai là, nhà nước có thể cân nhắc triển khai các sáng kiến nhằm khuyến khích người dân tiếp tục tham gia đóng góp cho nền kinh tế. Có thể áp dụng một số giải pháp như cung cấp các dịch vụ tìm việc phù hợp cho người lao động có tuổi, cấp phiếu ưu đãi cho những chủ sử dụng lao động tuyển dụng lao động cao tuổi, tạo cơ chế đào tạo lại cho những người đã lâu không tham gia đào tạo, nâng tuổi nghỉ hưu, như đã làm ở những nước hiện đại nhất (và cũng trong giai đoạn già hóa dân số).

- *Tạo thuận lợi cho quá trình dịch chuyển lao động và nâng cao trình độ:* Để giúp người lao động điều

chỉnh thích ứng với nhu cầu mới của thị trường, nhà nước cần xem xét mở rộng phạm vi bảo hiểm thất nghiệp để tạo thuận lợi cho người lao động muốn chuyển việc và hỗ trợ thu nhập cho người lao động khi đi đào tạo lại, cũng như có chế độ trợ cấp đào tạo cho người lao động ở độ tuổi trưởng thành nhằm bảo đảm cho họ nguồn thu nhập thường xuyên trong thời gian không được trả lương. Nhờ nới lỏng quy định về hộ khẩu mà có thể khắc phục những hạn chế về cư trú, nâng cao trình độ kỹ năng của lực lượng lao động sau này, trong khi đó nếu giữ chế độ hộ khẩu thì lao động có thể sẽ mất cơ hội được đào tạo. Cùng với những ưu đãi này, có thể điều chỉnh các quy định về trợ cấp thôi việc theo chuẩn mực quốc tế, từ đó khiến doanh nghiệp giảm tâm lý muốn duy trì những công việc đã trở nên lạc hậu này.

KẾT LUẬN – YẾU TỐ THỂ CHẾ ĐỂ XÂY DỰNG MỘT CHIẾN LƯỢC VIỆC LÀM CHỦ ĐỘNG

Người dân Việt Nam đang tích cực 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 cần làm nhiều việc hơn là chỉ duy trì như hiện tại và chỉ thay đổi một chút ít, mà còn cần một số thay đổi triệt để. Để cải thiện bức tranh việc làm hiện nay của người dân Việt Nam, dù là bằng cách nâng cấp những công việc hiện thời hay tạo ra những việc làm mới có mức lương cao, năng suất lao động cao và điều kiện làm việc tốt sẽ cần nhiều hơn chứ không chỉ là dựa vào tăng trưởng kinh tế mạnh và một môi trường đầu tư thuận lợi.

Chiến lược việc làm không chỉ là một loạt các chính sách ngành, mà phải có sự tham gia của nhiều thành phần, lĩnh vực để một mặt tạo được việc làm (phía doanh nghiệp) và mặt khác tạo nguồn cung lao động (phía người lao động), cũng như có những chính sách để hai bên có thể gặp nhau. Vì vậy mà báo cáo đề xuất một loạt các định hướng chính sách với mong muốn sẽ đem lại nhiều việc làm tốt hơn, bao phủ hơn trong cả ngắn hạn (tiếp tục như hiện nay cho đến năm 2020) và trung hạn (khi các xu hướng lớn toàn cầu bắt đầu khiến thị trường sản phẩm thay đổi cho đến năm 2035). Chúng tôi đề xuất các cấp hoạch định chính sách cần:

1. Nói lỏng rào cản để phát triển khối doanh nghiệp vừa và nhỏ trong nước.
2. 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.
3. Tạo thuận lợi cho việc phát triển hệ thống nông-lương của Việt Nam.

4. Khuyến khích ngành nông nghiệp đa dạng hóa sang các loại cây trồng có giá trị gia tăng cao.
5. Tạo thuận lợi cho việc kết nối doanh nghiệp giữa các hộ kinh doanh cá thể và DNVVN.
6. Xây dựng kỹ năng cho người lao động để đáp ứng yêu cầu việc làm hiện nay và sau này bằng cách cải cách triệt để hệ thống giáo dục-đào tạo.
7. Cung cấp những thông tin cần thiết để bố trí đúng người, đúng việc.
8. 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 này có tiềm năng tạo ra những việc làm tốt hơn cho mọi người. Chiến lược sẽ không những làm tăng số lượng việc làm trong các doanh nghiệp trong nước và nước ngoài có mức lương cao hơn và nâng cao năng suất lao động của các hộ nông nghiệp và hộ kinh doanh truyền thống, mà còn sẽ đưa vào lực lượng lao động những người hiện đang gặp bất lợi trên thị trường lao động, bao gồm những người trẻ tham gia vào lực lượng lao động, phụ nữ, người lao động cao tuổi nhưng chưa muốn nghỉ ngơi, hộ nông thôn. với những hỗ trợ này, chiến lược cũng sẽ bao phủ được những đối tượng hiện đang bị bỏ rơi, trong đó có người lao động cao tuổi và người dân tộc thiểu số.

Chiến lược này sẽ có sự đánh đổi ở một số khía cạnh của bức tranh việc làm.

- *Theo dòng thời gian:* Có thể nói quyết định lớn nhất là nên tập trung vào cải thiện việc làm trong bối cảnh hiện nay hay chú trọng tạo việc làm cho tương lai. Hai chiến lược này không loại trừ lẫn nhau vì củng cố việc làm của ngày hôm nay cũng có nghĩa là người lao động của sau này sẽ được trang bị tốt hơn để đương đầu với những thử thách mới. 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. Điều

cần làm là phải tìm được sự cân bằng giữa việc đầu tư vào việc làm của cả hiện nay và mai sau.

- *Theo khía cạnh thị trường lao động:* Về khái niệm, nâng cao năng suất lao động – một điều đáng mong muốn theo quan điểm của doanh nghiệp - lại được thực hiện bằng cách giảm số lượng lao động – một kết quả không mong đợi xét trên góc độ của người lao động. Tuy nhiên, hiện nay ở Việt Nam, nâng cao năng suất lao động, nhất là ở các doanh nghiệp trong nước, lại đang thu hút được việc làm chứ không buộc doanh nghiệp phải chọn lựa 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:* Để Việt Nam tham gia nhiều hơn vào chuỗi giá trị trong nước và quốc tế, các cấp hoạch định chính sách sẽ cần hỗ trợ tăng cường kết nối giữa các lĩnh vực, chẳng hạn, gắn kết ngành nông nghiệp chặt chẽ hơn với sản xuất và dịch vụ. Vì thế, nếu chọn lựa giữa 3 lĩnh vực này thì sẽ là một chiến lược thất bại, trong khi cân đối sự hỗ trợ giữa 3 lĩnh vực sẽ là cách làm có lợi hơn về mặt việc làm và hợp lý về mặt kinh tế.
- *Theo loại hình doanh nghiệp:* Những chính sách ưu đãi mà DNNN và FDI đã được hưởng về mặt 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 lao động ăn lương có hợp đồng của Việt Nam và đang tạo việc làm với tốc độ nhanh hơn bất kỳ khối nào khác. Vì thế, có thể đã đến lúc xem xét tạo sân chơi bình đẳng và giảm dần những ưu đãi dành cho DNNN và doanh nghiệp FDI.
- *Theo khu vực:* Chiến lược việc làm đề xuất sẽ đòi hỏi phải có sự đánh đổi giữa khu vực nông thôn và thành thị. Đặc biệt, chiến lược này sẽ cần các cấp hoạch định chính sách quyết định xem nên khuyến khích đầu tư ở những địa phương thứ phát nhằm xây dựng cơ sở sản xuất, dịch vụ gắn với các chuỗi giá trị nông nghiệp hay đầu tư vào hệ thống giao thông, vận tải, logistics của đất nước để cho những quy trình này có thể được thực hiện ở khu vực thành thị, như thực tế đang diễn ra hiện nay.
- *Theo đối tượng dân cư:* Sự đánh đổi về chính sách có thể thấy rõ nhất khi phải quyết định ai sẽ được hưởng các chính sách ưu đãi. Có nên sử dụng nguồn lực công để tăng cường hệ thống giáo dục, đào tạo thể hệ trẻ, hay tổ chức các khóa GDNN và đào tạo học viên cao tuổi ngắn hạn để đào tạo cho lao động cao tuổi? Có nên ưu tiên dạy tiếng phổ thông cho người dân tộc thiểu số để họ có thể tiếp cận học hành, việc làm hay nên ưu tiên dạy các kỹ năng của thế kỷ 21 cho những người có thành tích cao để có đủ trình độ làm việc cho các 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? Khó có thể tìm được câu trả lời rõ ràng, nhưng các cấp hoạch định chính sách nên cân nhắc các giải pháp sau. Thứ nhất, nhà hoạch định chính sách có thể để cho tư nhân cung cấp những dịch vụ cần thiết như chăm sóc dài hạn cho người cao tuổi, giáo dục, đào tạo bậc đại học, để đồng thời sẽ tiết kiệm được nguồn lực công để dành cho việc giám sát, lấp đầy những khoảng trống mà các khiếm khuyết thị trường để lại. Thứ hai, nhà nước có thể có chính sách khuyến khích doanh nghiệp làm những việc mà nếu nhà nước làm thì sẽ tốn kém chẳng hạn như cấp phiếu ưu đãi cho doanh nghiệp nếu tuyển dụng lao động cao tuổi thay vì chi tiêu tiền ngân sách để đào tạo lại những lao động này. Thứ ba, giảm bớt các chính sách công tốn kém như cung cấp thông tin hay dịch vụ tài chính hay các sáng kiến khác để có thể mang lại hiệu quả chi phí cao hơn so với các chương trình mà nhà nước thực hiện hoàn toàn.

Có lẽ trở ngại lớn nhất là làm thế nào xác định được giải pháp cụ thể cần thực hiện để chuyển hóa những lĩnh vực cải cách ưu tiên này thành hiện thực. Chiến lược việc làm hiện nay, việc làm tốt có được 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 đề xuất. Báo cáo chỉ đề xuất các lĩnh vực cải cách chứ không phải những biện pháp cải cách cụ thể. Để đạt được những mục tiêu chiến lược đề xuất trong báo cáo, cần (i) thực hiện phân tích chi tiết về các thể chế, cách làm hiện nay

trong từng lĩnh vực chính sách để xác định các thành công, hạn chế, thất bại trong triển khai, (ii) xây dựng thể chế, quy trình mới, cùng với cơ chế giám sát thực hiện và tiến độ, (iii) tổ chức các cuộc thảo luận, tham vấn trên phương diện chính trị để thực hiện các cải cách chính sách cụ thể.

Quá trình này sẽ chỉ thành công nếu chương trình cải cách việc làm có sự ủng hộ mạnh mẽ trong chính phủ. Không như cải cách trong từng ngành, để chiến lược việc làm thành công cần có sự tham gia của một loạt các thành phần cả nhà nước và phi nhà nước. Cơ quan chỉ đạo trong chiến lược này phải có quyền hạn vượt trên cấp bộ ngành, và hoạt động dưới hình thức cơ quan điều phối ‘siêu bộ’. Cơ quan này phải vận động, để nhận được sự ủng hộ của các cơ quan nhà nước và toàn xã hội; hướng tới một mục tiêu chung là việc làm tốt hơn, cùng với những mục tiêu định lượng về việc làm trong tương lai và quy trình giám sát tiến độ thực hiện; huy động sự tham gia và ràng buộc trách nhiệm đối với một loạt các thành phần cả nhà nước và

tư nhân; tất cả những điều này sẽ dẫn tới một tương lai việc làm tốt đẹp hơn.

Tóm lại, Tương lai Bức tranh Việc làm của Việt Nam khá sáng sủa. Việt Nam có thể tiếp tục đi theo con đường hiện nay để tạo thêm việc làm, nhưng những lợi ích này 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 phía sau. 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 doanh nghiệp 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, cũng như tạo ra những việc làm tốt hơn, bao phủ hơn cho toàn thể người dân, bất kể tuổi tác, giới tính hay dân tộc.

PHỤ LỤC 1: 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 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	<p>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).</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>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.</p> <p>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.</p>	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	<p>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.</p> <p>Hỗ trợ kết nối giữa các doanh nghiệp xuất khẩu và doanh nghiệp sản xuất yếu tố đầu vào trong nước.</p>	<p>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.</p> <p>Nới lỏng các hạn chế còn tồn tại về thương mại dịch vụ như các hạn chế, ràng buộc về sở hữu nước ngoài.</p>	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	<p>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.</p> <p>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.</p>	<p>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.</p> <p>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.</p>	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	<p>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.</p> <p>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.</p>	<p>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.</p> <p>Hỗ trợ chuyên môn hóa các hợp tác xã nông nghiệp để cung cấp nhiều dịch vụ thương mại đa dạng hơn.</p>	<p>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.</p> <p>Nhiều doanh nghiệp trẻ ở lại với nông nghiệp hơn.</p>
	Tạo thuận lợi cho việc kết nối doanh nghiệp giữa các hộ kinh doanh cá thể và DNVVN	<p>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.</p> <p>Tổ chức các chiến dịch thông tin theo thị trường và cộng đồng, cung cấp các công cụ đăng ký doanh nghiệp.</p> <p>Khuyến khích phát triển, ứng dụng công nghệ để kết nối hộ kinh doanh với nền kinh tế nói chung.</p>	<p>Bổ trí bộ phận một cửa (áo) để hộ kinh doanh có thể đến đăng ký kinh doanh, tìm thông tin, hỗ trợ kỹ thuật.</p> <p>Cung cấp các dịch vụ hỗ trợ cho các hộ kinh doanh có triển vọng.</p>	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)	
Connecting Qualified Workers to the Right Jobs	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.
	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.

- Acemoglu, Darren and David Autor. 2010. "Skills, Tasks, and Technologies: Implications for Employment and Earnings." *NBER Working Paper #16082*.
- 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
- Bangalore, Mook, Andrew Smith, Ted Veldkamp. 2016. "Exposure to Floods, Climate Change and Poverty in Vietnam." Policy Research Working Paper 7765. World Bank: Washington, DC.
- 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.
- 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 and Alejandro Huertas. 2016. "Class Mobility in Vietnam and the Role of Assets and Shocks." Washington, DC: International Bank for Reconstruction and Development/The World Bank. manuscript.
- 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.
- Demombynes and Testaverde. 2016. "The labor market and returns to skill in Vietnam: New estimates using the Labor Force Survey." Unpublished manuscript.
- 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.
- 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'*.
- 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.
- Fernandez-Stark, Karina, Stacey Frederick and Gary Gereffi. 2001. "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.
- 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.
- Hollweg, Claire. 2017. How Do Exports Support Labor in Vietnam? Washington, DC: International Bank for Reconstruction and Development/The World Bank.
- ILO. 2016. Asean in Transformation: Perspectives of Enterprises and Students on Future Work. Geneva: International Labour Organization.
- IFC. 2014. Strategy to Increase FDI 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. 2018. 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.
- 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.
- Maliszewska, Maryla; Olekseyuk, Zoryana; Osorio-Rodarte, Israel. 2018. Economic and distributional impacts of comprehensive and progressive agreement for trans-pacific partnership : the case of Vietnam (English, Vietnamese). Washington, D.C. : World Bank Group.
- McCaig, Brian and Nina Pavcnik. 2013. Moving Out of Agriculture: Structural Change in Vietnam. NBER Working Paper No. 19616
- McKinsey Institute. 2016. Urban World: The Global Consumers to Watch. New York: McKinsey & Company.
- Merotto, Dino, et al. 2016. *Vietnam Jobs Diagnostic Presentation*. World Bank, Jobs Group.
- Nguyen, Thuy Hong Van. 2017. "Informal Sector Workers in Ho Chi Minh City." Washington, D.C.: International Bank for Reconstruction and Development/The World Bank.
- O'Keefe, Philip B., Nithin Umapathi, Aparnaa Somanathan, Robert Palacios, John Giles, Thomas Flochel, Ralph Van Doorn, Juan Pradelli, Yang Huang, Harry Moroz, Shonali Sen, Malathi Velamuri, Naoko Hasegawa, Calgar Ozden, Mauro Testaverde, Minna Han Tong, Yuging Hu, Risa Nakayama, Andrew Beath, Yukiyo Ikeda. 2015. *Live long and Prosper: Aging in East Asia and Pacific*. Washington, D.C.: World Bank 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.
- Scott, Mike. 2014. "Climate Change: Implications for Employment. Key Findings from the Intergovernmental Panel on Climate Change, Fifth Assessment Report." European Trade Union Institute (ETUI).
- Testaverde, Mauro, Harry Moroz, Claire Hollweg, Achim Schmillen. 2017. *Migrating to Opportunity: Overcoming Barriers to Labor Mobility in Southeast Asia*. Washington, DC: International

- Bank for Reconstruction and Development/The World Bank.
- Townsend Robert, Rui Benfica, Ashesh Prasann, and Maria Lee. Future of Food: Shaping the Food System to Deliver Jobs. Washington, D.C.
- 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.
- 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. 2017. *Riding the wave: An East Asian miracle for the 21st century*. Washington, D.C.: International Bank for Reconstruction and Development/The World Bank.

CHÚ THÍCH

- 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 (nhiều 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 nói lỏng 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)
- 4 Chẳng hạn, sản lượng lúa gạo toàn quốc đã tăng hơn gấp đôi trong giai đoạn này.
- 5 OECD (2013), đăng tại <https://www.oecd.org/pisa/keyfindings/PISA-2012-results-snapshot-Volume-I-ENG.pdf>
- 6 Chúng tôi muốn thận trọng nên không cho rằng mọi việc làm quy mô nhỏ đều có năng suất thấp. Chẳng hạn, các nghề trồng cây, hoa và nuôi trồng thủy sản ở nông hộ có năng suất lao động khá cao. Chương 3 của báo cáo chính trình bày chi tiết về năng suất của khu vực sản xuất cấp một.
- 7 Tổ chức Phụ nữ LHQ (2016)
- 8 Tính bằng tỉ lệ luồng vốn FDI trên GDP năm 2016, <http://unctadstat.unctad.org/wds/TableViewer/tableView.aspx>
- 9 Do hạn chế về mặt thời gian và không gian nên nhiều vấn đề quan trọng về chủ đề việc làm không được đề cập đến trong báo cáo. Một số vấn đề trong số này, như di dân và chảy máu chất xám, hay già hóa và chính sách xã hội, được đề cập đến trong các nghiên cứu khác (xem Testaverde và các tác giả khác 2017 về vấn đề di dân, chảy máu chất xám; O'Keefe và các tác giả khác (2015) về vấn đề già hóa). Các vấn đề khác không được đề cập do chiều sâu phân tích cần thiết vượt quá phạm vi của báo cáo này. Có nghĩa là, báo cáo này không phân tích một số chính sách hay hạn chế trong thực hiện chính sách trong 8 nhóm giải pháp chính sách được đề xuất trong báo cáo. Thay vào đó, chúng tôi khuyến khích thực hiện thêm các nghiên cứu chi tiết tiếp theo để đánh giá mức độ đầy đủ của các chính sách hiện hành để thực hiện những cải cách đề xuất trong báo cáo, xác định các hạn chế trong quá trình thực hiện và xây dựng kế hoạch thực hiện cụ thể.
- 10 Chủ trương Đổi mới đề ra 4 mục tiêu: quá độ từ kế hoạch hóa sang kinh tế thị trường, chuyển từ sản xuất nông nghiệp sang công nghiệp, dịch vụ, khuyến khích di dân từ nông thôn ra thành thị, biến Việt Nam từ một nền kinh tế đóng cửa thành nền kinh tế mở cửa, định hướng xuất khẩu, hội nhập toàn cầu (Báo cáo Việt Nam 2035).
- 11 Ngân hàng Thế giới. Chỉ số Phát triển Thế giới
- 12 Trích từ phân tích Điều tra dân số các năm 1989, 1999, 2000 và số liệu ĐTLĐVL 2014.
- 13 Chỉ số Phát triển Thế giới. Tính riêng GDP/lao động, PPP 2011.
- 14 Merotto và các tác giả khác, (2016)
- 15 Glewwe (2004)
- 16 Dollar và Litvak (1998)
- 17 Dodsworth và các tác giả khác (1996)
- 18 Nguồn: <http://unctadstat.unctad.org/wds/TableViewer/tableView.aspx>
- 19 Dù tỉ lệ lao động được DNNN tuyển dụng có giảm, nhưng năm 2014, DNNN vẫn chiếm tới 35% tổng sản lượng.
- 20 McCraig và Pavcnik (2013)
- 21 Ngân hàng Thế giới (2002), Minh và các tác giả khác (2010), Malesky và Taussig (2009)

- 22 Chỉ số Phát triển Thế giới. Tỷ lệ tham gia lực lượng lao động được tính là số người từ 15 tuổi trở lên đang làm việc hay tìm việc làm.
- 23 Nếu độ tuổi lao động thường được sử dụng là từ 16 đến 65 tuổi thì tỷ lệ tham gia vào lực lượng lao động của Việt Nam là 83%, trong đó 86% nam và 76% nữ đang làm việc hay tìm việc làm.
- 24 Pasquier và các tác giả khác (2017)
- 25 Nguồn: Bảng thống kê yếu tố Đầu vào – Đầu ra, TCTK, 2012, Ngân hàng Thế giới và VCSCNNPTNT (2016).
- 26 Pasquier và các tác giả khác (2017).
- 27 Tính toán của tác giả căn cứ vào ĐTLĐVL 2014 và 2015.
- 28 Pasquier và các tác giả khác (2017); VCSCNNPTNT và Bảng 2 đối với lao động không có hợp đồng.
- 29 Ngân hàng Thế giới và VCSCNNPTNT (2016)
- 30 Ngân hàng Thế giới và VCSCNNPTNT (2016), Pasquier và các tác giả khác (2017), Cunningham và Huertas (2016)
- 31 Pasquier và các tác giả khác (2017)
- 32 Nguyễn Văn (2017)
- 33 Tổ chức Phụ nữ LHQ (2016)
- 34 Action Aid (2016)
- 35 Pasquier và các tác giả khác (2017)
- 36 Demombynes và Testaverde (2017)
- 37 ILO (2016)
- 38 Perova và các tác giả khác (2017)
- 39 Tổ chức Phụ nữ LHQ (2016), Dung và Demombynes (2014)
- 40 Trong một số trường hợp, căn nguyên vấn đề không phải là tiếp cận học hành mà chủ yếu là thiếu cơ hội sử dụng các kỹ năng có được. Một nghiên cứu về tình trạng nghèo đói ở Tây Nguyên cho biết người dân tộc thiểu số học xong trường nghề ít được hưởng lợi từ việc được đào tạo hơn so với người Hoa hay người Kinh vì không muốn dời quê nhà để tìm việc làm theo nghề mình học.
- 41 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 được tưới tiêu và có chất lượng thấp hơn so với người Kinh và người Hoa. Thêm vào đó, chế độ sở hữu tập thể về đất đai, từng là quy định bắt buộc theo luật Việt Nam, cũng phù hợp với quan niệm về sở hữu chung của một số dân tộc thiểu số, khiến họ không muốn bán đi đất sở hữu chung.
- 42 Chỉ có 1% người thành thị là người dân tộc thiểu số, dù chiếm tới 15% tổng dân số toàn quốc (Demombynes và Vũ, 2016)
- 43 Ngân hàng Thế giới và BKHĐT (2016)
- 44 Ngân hàng Thế giới (2017)
- 45 Jamora và Labaste (2015)
- 46 Viện McKinsey (2017)
- 47 Nguồn: UNCTAD
- 48 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 may (Fukase 2013; McCaig 2011).
- 49 Hallward-Driemeir và Nayyar (2017)
- 50 Acemoglu và Autor (2010), Ngân hàng Thế giới (2016)
- 51 Tính toán của tác giả dựa trên Khảo sát lực lượng lao động năm 2011 và 2014.
- 52 Demombynes và Testaverde (2016)
- 53 Những tính toán này căn cứ 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 (2018).
- 54 Merotto và các tác giả khác (2016)
- 55 <http://dantri.com.vn/viec-lam/sau-20-nam-chi-con-9-nguoi-dong-bhxx-cho-1-nguoi-huong-luong-huu-20161017121058517.htm>
- 56 Ở một nền kinh tế cũng đang già hóa dân số như Mỹ đã có xu hướng đáng kể trong đó nam giới không muốn làm những công việc “cổ cồn hồng”. Ngay cả những nam giới thất nghiệp cũng

- muốn tìm những công việc khác ngoài việc chăm sóc hơn là làm những nghề như điều dưỡng v.v. (https://www.nytimes.com/2017/01/04/upshot/why-men-dont-want-the-jobs-done-mostly-by-women.html?_r=0).
- 57 Liên hệ tương quan tính toán bằng phân tích hồi quy. Xem chi tiết tại Chương 3 báo cáo chính.
- 58 <https://tuoitre.vn/uu-dai-tren-35-300-ti-thue-thu-nhap-cho-doanh-nghiep-ngoai-20171120093626404.htm>
- 59 Ngân hàng Thế giới (2011)
- 60 Báo cáo Môi trường Kinh doanh, <http://www.doingbusiness.org/data/exploreeconomies/vietnam>
- 61 Hollweg (2017a)
- 62 Chẳng hạn, các tính toán cho thấy từ 2005 đến 2010, xuất khẩu phần mềm của Việt Nam tăng bình quân 45%, đạt 432 triệu US\$.
- 63 Molinuevo (2017)
- 64 Trái lại, nhiều tiểu lĩnh vực sản xuất xuất khẩu của Việt Nam có lượng nhập khẩu đáng kể nguyên vật liệu hay cấu kiện sản phẩm, và chỉ có liên hệ ngược hạn chế với nền kinh tế.
- 65 Hộ gia đình thành thị tuy cũng tham gia làm một số công việc nhưng độ đa dạng thấp hơn nhiều, trong đó 62% có thu nhập từ lao động lĩnh lương và 21% từ thu nhập của hộ kinh doanh (nguồn thứ ba là thu nhập từ kiều hối).
- 66 Trích từ ĐTHGĐNNNTVN 2008, 2010, 2012
- 67 Có một số nguyên nhân dẫn đến tình trạng này: (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 tăng cạnh tranh từ hàng nhập khẩu (như các sản phẩm từ động vật 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 công nghiệp nông nghiệp khác (như sản xuất đồ gỗ, sản phẩm từ gỗ khác, hàng da).
- 68 Tính toán của VCSCNNPTNT căn cứ vào số liệu về sử dụng đất của ĐTMSHGĐVN 2014 và TCTK.
- 69 Tính toán của VCSCNNPTNT căn cứ vào số liệu về sử dụng đất của ĐTMSHGĐVN 2014 và TCTK.
- 70 Tính toán từ ĐTHGĐNNNTVN 2008, 2010, 2012.
- 71 Thực tế, những hộ gia đình chuyên môn hóa có mức giá trị gia tăng trên hécta canh tác cao hơn những hộ sản xuất nhiều loại hoa màu.
- 72 Xem Ngân hàng Thế giới và VCSCNNPTNT (2016)
- 73 Pasquier và các tác giả khác (2017)
- 74 Pasquier và các tác giả khác (2017)
- 75 Cunningham và Perotti (sắp công bố)
- 76 Demombynes và Testaverde (2016)
- 77 Nghiên cứu Chẩn đoán Thị trường Việc làm Việt Nam (sắp công bố)
- 78 Bodewig và Badiani-Magnusson (2013).
- 79 Cunningham và Villaseñor (2016)
- 80 So với những hệ kỹ năng khác như CNTT, ngoài CNTT, kỹ năng viết, kỹ năng giao tiếp, Cunningham và Perotti (sắp công bố)
- 81 <http://worldmanagementsurvey.org>
- 82 Cunningham và Perotti (sắp công bố)
- 83 Bodewig và Badiani-Magnusson (2013)
- 84 Guerra và các tác giả khác (2014); Cunningham và các tác giả khác (2016)
- 85 Cirera và Maloney (2017)
- 86 Cunningham và Pimhidzai (sắp công bố)
- 87 Cunningham và Pimhidzai (sắp công bố)
- 88 Bodewig và Badiani-Magnusson (2013)
- 89 Kuddo (2017)



Hội Luật gia Việt Nam**Nhà xuất bản Hồng Đức**

- Địa chỉ: 65 Tràng Thi, Quận Hoàn Kiếm, Hà Nội
- Email: nhaxuatbanhongduc@yahoo.com
- Điện thoại: 024.3 9260024 – Fax: 024.3 9260031

Chịu trách nhiệm xuất bản: Giám đốc Bùi Việt Bắc**Chịu trách nhiệm nội dung:** TS. Khuất Duy Kim Hải**Biên tập:** TS. Khuất Duy Kim Hải**Bìa và trình bày:** Nhà xuất bản Hồng Đức

Đối tác liên kết**Ngân hàng Thế giới tại Việt Nam**

- Địa chỉ: 63 Lý Thái Tổ, Hà Nội, Việt Nam

In 1.000 cuốn, khổ 20,5cm x 28,5cm

Tại: Công ty CP in Sách Việt Nam

Địa chỉ: Địa chỉ: 22B Hai Bà Trưng, Hà Nội

Số XNĐKXB: 686 - 2018/CXBIPH/08 - 11/HĐ

Số QĐXB của NXB: 288/QĐ-NXBHĐ

Mã số sách tiêu chuẩn quốc tế - ISBN: 978-604-89-2981-7

In xong và nộp lưu chiểu năm 2018.
