

Phân tích ban đầu về hiện tượng phân cực việc làm tại Việt Nam

Vũ Thanh Hương*, Tăng Đức Đại

Trường Đại học Kinh Tế, Đại học Quốc gia Hà Nội, 144 Xuân Thủy, Cầu Giấy, Hà Nội, Việt Nam

Nhận ngày 22 tháng 8 năm 2017

Chỉnh sửa ngày 25 tháng 10 năm 2017; Chấp nhận đăng ngày 15 tháng 11 năm 2017

Tóm tắt: Sử dụng phương pháp phân loại cấp độ kỹ năng nghề nghiệp, phương pháp phân chia việc làm theo kỹ năng của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) và phương pháp xác định sự bất cân xứng kỹ năng lao động, nghiên cứu phân tích hiện tượng phân cực việc làm tại Việt Nam giai đoạn 2009-2015. Kết quả cho thấy phân cực việc làm đã có dấu hiệu xuất hiện ở Việt Nam, diễn ra rõ nét hơn với lao động nam và khu vực nông thôn. Nguyên nhân chính dẫn đến hiện tượng này là sự tiến bộ của khoa học công nghệ, toàn cầu hóa kinh tế và chính sách phát triển nguồn nhân lực. Phân cực việc làm gây ra sự bất cân xứng kỹ năng lao động tại Việt Nam. Do đó, nghiên cứu nhấn mạnh cần có những quan sát và phân tích thấu đáo về thị trường lao động; cải thiện kỹ năng cho người lao động và phối hợp chặt chẽ giữa các nhà hoạch định chính sách, người sử dụng lao động và các cơ sở đào tạo để giúp nhận dạng, xác định mức độ và giảm bớt tác động tiêu cực của hiện tượng phân cực việc làm tại Việt Nam.

Từ khóa: Bất cân xứng kỹ năng, phân cực việc làm, Việt Nam.

1. Giới thiệu

Khái niệm phân cực việc làm đã được sử dụng trong các nghiên cứu về lao động tại châu Âu [1] và tại Mỹ [2] để mô tả hiện tượng gia tăng tỷ trọng việc làm kỹ năng thấp và việc làm kỹ năng cao, đồng thời giảm tỷ trọng việc làm kỹ năng trung bình trong cùng một thời kỳ của một quốc gia. Hiện tượng phân cực việc làm diễn ra rõ nét ở các nước phát triển từ đầu những năm 1980, đặc biệt là ở châu Âu và Mỹ. Do việc làm ngày càng được tự động hóa và việc làm chi phí thấp bị chuyển ra nước ngoài, việc làm dành cho nhóm lao động kỹ năng trung bình có xu hướng ngày càng giảm sút. Trong khi đó, sự phát triển của khoa học công

nghệ lại đem đến nhiều cơ hội việc làm mới cho các lao động có kỹ năng cao, đặc biệt là nhóm lao động sáng tạo ra công nghệ hoặc có thể sử dụng công nghệ hiệu quả.

Phân cực việc làm gây ra những ảnh hưởng tiêu cực nhất định đến nền kinh tế. Hiện tượng này đẩy mức lương của lao động kỹ năng cao tăng mạnh, trong khi đó mức lương của lao động kỹ năng thấp và trung bình tăng không đáng kể, từ đó làm tăng tình trạng bất bình đẳng lương [3]. Phân cực việc làm còn gây nên tình trạng bất cân xứng kỹ năng lao động, dẫn đến khả năng tăng tỷ lệ thất nghiệp và giảm tốc độ tăng trưởng của nền kinh tế [4]. Do đó, phân tích xem xét thực trạng phân cực việc làm để từ đó đưa ra các biện pháp giảm tác động tiêu cực, giúp người lao động tích lũy các kỹ năng cần thiết để chuyển từ việc làm kỹ năng trung bình sang việc làm kỹ năng cao là điều cần thiết. Ở Việt Nam, tuy có nhiều nghiên cứu phân tích về

*ĐT.: Tác giả liên hệ. 84-977917656.

Email: huongvt@vnu.edu.vn

<https://doi.org/10.25073/2588-1108/vnueab.4122>

sự thay đổi cơ cấu, tỷ trọng lao động nhưng hầu như chưa có nghiên cứu nào nhìn nhận sự thay đổi đó dưới góc độ của hiện tượng phân cực việc làm - khái niệm khá phổ biến ở các nước phát triển.

2. Phương pháp nghiên cứu và số liệu

Phương pháp nghiên cứu Phương pháp phân loại cấp độ kỹ năng nghề nghiệp

Bài viết sử dụng cách phân loại cấp độ kỹ năng nghề nghiệp theo Tiêu chuẩn phân loại nghề nghiệp quốc tế (ISCO-08) của ILO. Theo đó, nghề nghiệp được chia thành 4 cấp độ kỹ năng từ cấp độ kỹ năng 1 đến cấp độ kỹ năng 4 [5].

Phương pháp phân chia việc làm theo kỹ năng

Bài viết sử dụng cách phân chia việc làm theo kỹ năng của ILO (2015), theo đó việc làm tại Việt Nam được phân chia thành ba nhóm: nhóm việc làm kỹ năng cao, nhóm việc làm kỹ

năng trung bình và nhóm việc làm kỹ năng thấp [6] được trình bày ở Bảng 1. Đây là cơ sở để tác giả nhận diện hiện tượng phân cực việc làm tại Việt Nam.

Phương pháp xác định sự bất cân xứng kỹ năng lao động

Dựa trên Tiêu chuẩn phân loại nghề nghiệp quốc tế ISCO-08 và phân loại trình độ học vấn phù hợp với Tiêu chuẩn phân loại giáo dục quốc tế (ISCED), bài viết xây dựng yêu cầu trình độ tương ứng với từng nhóm việc làm (Bảng 1). Để thấy rõ tình trạng bất cân xứng kỹ năng ở Việt Nam, bài viết sử dụng khái niệm lao động thiếu kỹ năng, đúng kỹ năng và thừa kỹ năng. Trong đó, lao động thiếu/thừa kỹ năng là lao động làm việc ở cấp độ kỹ năng có yêu cầu trình độ cao hơn/thấp hơn trình độ hiện có của mình. Lao động đúng kỹ năng là lao động làm việc ở cấp độ kỹ năng có yêu cầu trình độ tương đương với trình độ hiện có. Sự bất cân xứng kỹ năng xảy ra khi có tình trạng lao động thiếu/thừa kỹ năng.

Bảng 1. Phương pháp phân nhóm việc làm tại Việt Nam

STT	Nhóm việc làm	Nghề nghiệp*	Cấp độ kỹ năng	Yêu cầu trình độ
1	Việc làm kỹ năng cao	Nhà lãnh đạo	3, 4	- Sau đại học - Đại học - Cao đẳng
		Các nhà chuyên môn bậc cao	4	- Sau đại học - Đại học - Cao đẳng
		Các nhà chuyên môn bậc trung	3	- Trung cấp
2	Việc làm kỹ năng trung bình	Nhân viên trong các lĩnh vực Nhân viên dịch vụ và bán hàng	2	
		Lao động có kỹ năng trong nông nghiệp, lâm nghiệp và thủy sản	2	- Trung học cơ sở - Trung học phổ thông - Sơ cấp; Chứng chỉ nghề
		Thợ thủ công và các nghề nghiệp khác có liên quan	2	
		Thợ lắp ráp và vận hành máy móc, thiết bị	2	
3	Việc làm kỹ năng thấp	Lao động giản đơn	1	- Không qua đào tạo chuyên môn

* Định nghĩa về từng loại nghề nghiệp theo quy định của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

Nguồn: ILO (2012, 2015).

Số liệu

Số liệu về ba nhóm việc làm, mức lương của mỗi nhóm việc làm được thu thập từ các Báo cáo điều tra lao động và việc làm của Việt Nam từ năm 2009-2015 do Tổng cục Thống kê thực hiện. Số liệu về trình độ chuyên môn ứng với mỗi nhóm việc làm năm 2007, 2013 và 2014 được thu thập từ Nguyễn Bá Ngọc và Phạm Minh Thu (2014) [7], ILO & ILSSA (2014) [8].

Từ số liệu thu thập được, bài viết tiến hành tính toán tỷ trọng của ba nhóm việc làm từ năm 2009-2015 nhằm phát hiện và đưa ra cảnh báo về hiện tượng phân cực việc làm tại Việt Nam. Bài viết cũng tính toán mức lương trung bình của ba nhóm việc làm nhằm đưa ra nhận định về bất bình đẳng lương ở nước ta. Cuối cùng, tỷ lệ lao động thiếu kỹ năng, đúng kỹ năng, thừa kỹ năng ở mỗi nhóm việc làm được tính toán nhằm đánh giá sự bất cân xứng kỹ năng lao động.

3. Phân cực việc làm tại Việt Nam

Bức tranh chung về phân cực việc làm tại Việt Nam

Trong giai đoạn 2009-2015, tại Việt Nam, nhóm việc làm kỹ năng trung bình chiếm vai trò chủ đạo, khoảng 50%/năm; sau đó đến việc làm kỹ năng thấp với khoảng 40%/năm và cuối cùng là việc làm kỹ năng cao chiếm tỷ lệ nhỏ (khoảng 10%/năm) (Hình 1).

Tuy nhiên, trong giai đoạn này, tỷ trọng nhóm việc làm kỹ năng cao tăng vững chắc, tỷ trọng nhóm việc làm kỹ năng trung bình có xu hướng giảm đều đặn, tỷ trọng nhóm việc làm kỹ năng thấp tuy không ổn định nhưng có xu hướng tăng nhẹ. Đáng lưu ý là tốc độ thay đổi tỷ trọng của ba nhóm việc làm tại Việt Nam khá tương đương với sự thay đổi trong cơ cấu việc làm Mỹ từ đầu những năm 1980¹. Như vậy,

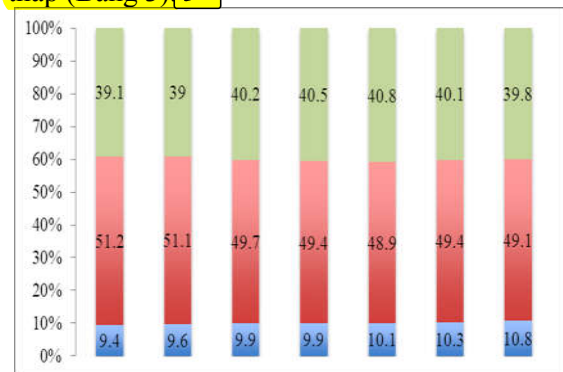
¹Theo Abel và Deitz (2012), tại Mỹ, trong 30 năm, từ 1980-2010, tỷ trọng việc làm có kỹ năng cao tăng 6,5% (0,21%/năm). Con số tương ứng với tỷ trọng việc làm có kỹ năng thấp là tăng 3,5% (0,1%/năm). Trong khi đó, tỷ trọng việc làm có kỹ năng trung bình giảm 10% (0,2%/năm). Kết quả là hiện tượng phân cực việc làm đã dẫn đến những tác động tiêu cực tới nền kinh tế Mỹ, đặc biệt là sự gia tăng bất bình đẳng lương. Tốc độ thay đổi tỷ

hiện tượng phân cực việc làm đã có dấu hiệu xuất hiện ở Việt Nam. Nhận định này rất quan trọng vì nó sẽ giúp chúng ta có những phản ứng phù hợp để giảm các tác động tiêu cực của hiện tượng này.

Phân cực việc làm tại Việt Nam theo giới tính và khu vực

Trong giai đoạn 2009-2015, việc làm tại Việt Nam đã có sự phân cực rõ nét đối với lao động nam nhưng khá mờ nhạt với lao động nữ. Với lao động nam, tỷ trọng nhóm việc làm kỹ năng cao và kỹ năng thấp đều tăng trong khi tỷ trọng nhóm việc làm kỹ năng trung bình giảm (Bảng 2). Với lao động nữ, tuy tỷ trọng nhóm việc làm kỹ năng cao tăng nhưng tỷ trọng của nhóm việc làm kỹ năng trung bình và kỹ năng thấp lại giảm (Bảng 2).

Xét theo khu vực, trong giai đoạn 2009-2015, hiện tượng phân cực việc làm diễn ra mạnh mẽ với khu vực nông thôn nhưng chưa xảy ra ở khu vực thành thị. Đối với khu vực nông thôn, tỷ trọng nhóm việc làm kỹ năng cao và kỹ năng thấp có xu hướng tăng qua các năm trong khi tỷ trọng nhóm việc làm kỹ năng trung bình có xu hướng giảm. Đối với khu vực thành thị, tỷ trọng nhóm việc làm kỹ năng trung bình và kỹ năng cao có xu hướng tăng, kèm theo đó là sự suy giảm tỷ trọng nhóm việc làm kỹ năng thấp (Bảng 3).



Hình 1. Tỷ trọng các nhóm việc làm tại Việt Nam giai đoạn 2009-2015.

Nguồn: Tính toán của các tác giả từ các Báo cáo điều tra lao động việc làm của Tổng cục Thống kê (2010-2016).

trọng các nhóm việc làm của Việt Nam từ năm 2009-2015 tương đương với mức tăng đó.

Bảng 2. Tỷ trọng các nhóm việc làm tại Việt Nam theo giới tính, giai đoạn 2009-2015

Năm	Nhóm việc làm kỹ năng thấp (%)		Nhóm việc làm kỹ năng trung bình (%)		Nhóm việc làm kỹ năng cao (%)	
	Nam giới	Nữ giới	Nam giới	Nữ giới	Nam giới	Nữ giới
2009	36,2	42,9	54,5	47,6	9,3	9,5
2010	35,1	43,3	55,3	46,8	9,6	9,9
2011	37,1	43,9	53,1	45,9	9,7	10,0
2012	37,8	43,3	52,2	46,4	9,6	10,2
2013	38,1	43,7	51,7	45,8	9,7	10,4
2014	37,2	43,1	52,3	46,4	10,0	10,5
2015	37,3	42,5	52,1	46,0	10,2	11,3

Nguồn: Tính toán của các tác giả từ các Báo cáo điều tra lao động việc làm của Tổng cục Thống kê (2010-2016).

Bảng 3. Tỷ trọng các nhóm việc làm tại Việt Nam theo khu vực, giai đoạn 2009-2015

Năm	Nhóm việc làm kỹ năng thấp (%)		Nhóm việc làm kỹ năng trung bình (%)		Nhóm việc làm kỹ năng cao (%)	
	Thành thị	Nông thôn	Thành thị	Nông thôn	Thành thị	Nông thôn
2009	18,1	47,6	60,4	47,6	21,6	4,7
2010	16,3	47,7	61,1	47,4	22,6	4,9
2011	17,2	50	61,2	44,8	21,7	5,1
2012	17,6	50,7	61,6	44,1	20,9	5,2
2013	18,1	50,8	60,9	43,9	21,2	5,3
2014	17,1	50,1	61,1	44,4	21,9	5,5
2015	16	50,6	61,6	43,8	22,4	5,6

Nguồn: Tính toán của các tác giả từ các Báo cáo điều tra lao động việc làm của Tổng cục Thống kê (2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016).

4. Nguyên nhân và ảnh hưởng của hiện tượng phân cực việc làm tại Việt Nam

4.1. Nguyên nhân

Các nghiên cứu thực nghiệm, điển hình của Goos và Manning (2007), Autor và cộng sự (2006), Abel và Deitz (2012), Sparreboom và Tarvid (2016) đều chỉ ra hai nguyên nhân chính dẫn đến hiện tượng phân cực việc làm ở các nước trên thế giới, đó là sự tiến bộ của khoa học công nghệ (KHCN) và toàn cầu hóa nền kinh tế [1-4]. Bài viết cũng sẽ phân tích hai nguyên nhân này trong bối cảnh của Việt Nam, đồng thời chỉ ra các nguyên nhân khác liên quan đến chính sách phát triển nguồn nhân lực của Việt Nam.

Sự tiến bộ của khoa học công nghệ

Tại Đại hội Đảng VII năm 1993, lần đầu tiên Việt Nam đề cập đến tư duy “Công nghiệp hóa (CNH) phải đi đôi với hiện đại hóa (HĐH)”. Đến Đại hội Đảng VIII, Việt Nam chính thức khẳng định mục tiêu CNH, HĐH là xây dựng đất nước trở thành nước công nghiệp có cơ sở vật chất

kỹ thuật hiện đại, cơ cấu kinh tế hợp lý, quan hệ sản xuất tiên bộ và phù hợp với sự phát triển của lực lượng sản xuất [9]. Đến nay, về cơ bản, nền tảng pháp lý cho hoạt động KHCN đã được quan tâm hoàn thiện với 7 luật chuyên ngành¹ và hơn 300 văn bản hướng dẫn thi hành. Nhiều quỹ và chương trình hỗ trợ phát triển KHCN đã được xây dựng và thực hiện như Chương trình quốc gia phát triển công nghệ cao, Chương trình đổi mới công nghệ quốc gia, Chương trình phát triển thị trường công nghệ. Các chính sách và chương trình phát triển KHCN trên đã khuyến khích các cá nhân, tổ chức, doanh nghiệp tham gia vào hoạt động sáng tạo và tạo động lực cho phát triển KHCN [10]. Kết quả là sau hơn 30 năm đổi mới và gần 30 năm thực hiện CNH, HĐH, Việt Nam đang có những thay đổi trong phát triển KHCN nói chung và sự sáng tạo nói riêng. Việt Nam

¹ Các luật chuyên ngành: Luật Khoa học và Công nghệ, Luật Sở hữu trí tuệ, Luật Công nghệ cao, Luật Chuyên gia Công nghệ, Luật Năng lượng nguyên tử, Luật Tiêu chuẩn và quy chuẩn kỹ thuật, Luật Chất lượng sản phẩm hàng hóa.

cũng đang hội nhập, giao lưu với nền KHCN của thế giới nhằm phục vụ cho sự phát triển kinh tế của đất nước. Việt Nam đã tiếp nhận các dây chuyền công nghệ của thế giới vào nhiều lĩnh vực như sản xuất ô tô, thiết bị điện - điện tử, thiết bị di động cầm tay, các sản phẩm viễn thông, dịch vụ tài chính ngân hàng; kèm theo đó là sự phát triển mạnh mẽ của hình thức thương mại điện tử nhờ sự phát triển của Internet trong những năm gần đây. Ngành công nghiệp dệt may thâm dụng lao động của Việt Nam cũng đang chứng kiến những đổi mới công nghệ như áp dụng công nghệ máy cắt tự động [11].

Các dây chuyền công nghệ tiên tiến, công nghệ máy cắt tự động và các dịch vụ qua Internet đã thay thế một phần hoặc làm giảm nhu cầu việc làm kỹ năng trung bình ở Việt Nam. Các ngân hàng Việt Nam đang ngày càng phát triển các dịch vụ và tiện ích online, từ đó dần thay thế các dịch vụ ngân hàng truyền thống cần nhiều nhân viên. Theo ILO (2016), do tự động hóa và tiến bộ khoa học công nghệ, 86% người lao động Việt Nam trong ngành dệt may, da giày có thể phải đối mặt với nguy cơ mất việc cao; 75% lao động trong ngành điện, điện tử có thể sẽ bị thay thế bởi robot [11]. Đây là những ngành sản xuất và xuất khẩu chính của Việt Nam, chiếm hơn 41% tổng số việc làm trong lĩnh vực sản xuất và chủ yếu là việc làm kỹ năng trung bình. Do đó, chính sự phát triển của khoa học công nghệ là một trong những lý do chính làm giảm việc làm kỹ năng trung bình ở Việt Nam.

Trong khi đó, khoa học công nghệ lại thúc đẩy gia tăng việc làm kỹ năng cao. Sự phát triển của các dịch vụ qua Internet, các dây chuyền công nghệ đã làm gia tăng nhu cầu về kỹ sư máy tính, chuyên gia bảo trì, an ninh và phát triển hệ thống công nghệ có yêu cầu trình độ cao. Những việc làm kỹ năng cao khó có thể thay thế được bằng máy tính và máy móc vì yêu cầu người lao động cần có năng lực phân tích, giải quyết vấn đề và sáng tạo. Tuy nhiên, sự gia tăng tỷ trọng của nhóm việc làm kỹ năng cao ở Việt Nam trong những năm qua chưa thật sự có sự biến đổi đáng kể. Điều này cho thấy các chính sách liên quan đến KHCN để thúc đẩy CNH, HĐH của Việt Nam chưa tạo đủ động lực cần thiết để tạo nên sự dịch chuyển này. Nhiều vấn đề có thể kể đến như các quy định, chính sách liên quan tới phát triển KHCN còn chưa đồng bộ; quy định quản lý tài chính đối với nguồn vốn ngân sách nhà nước đôi khi chưa phù hợp; các văn bản chính sách còn

thiếu, chậm ban hành và chưa hoàn thiện nhằm hướng dẫn các hoạt động phát triển KHCN; thủ tục và quy trình xin hỗ trợ cho các hoạt động KHCN phức tạp [10].

Ngoài ra, đi kèm với sự hiện đại hóa xã hội, nhu cầu đối với việc làm kỹ năng thấp, chủ yếu là những việc làm dịch vụ mà máy móc khó có thể thay thế được vì lý do hiệu quả kinh tế như vệ sinh môi trường, dọn dẹp, lau chùi, chạy bàn, gác cổng, giúp việc... tăng lên ở Việt Nam. Chính những điều trên làm tỷ trọng việc làm kỹ năng thấp có xu hướng gia tăng ở Việt Nam trong thời gian qua.

Toàn cầu hóa kinh tế

Việt Nam là một trong những quốc gia hội nhập mạnh mẽ vào quá trình toàn cầu hóa kinh tế, tích cực tham gia các hiệp định thương mại tự do song phương và đa phương trên thế giới. Đi kèm với những nỗ lực tự do hóa thương mại và đầu tư, dòng vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI) vào Việt Nam không ngừng gia tăng trong những năm gần đây, bất chấp những khó khăn và bất ổn của nền kinh tế toàn cầu. Vốn FDI thực hiện đã tăng từ 10 tỷ USD năm 2009 lên đến 14,5 tỷ USD năm 2015 [12].

Sự gia tăng của dòng vốn FDI đã góp phần thay đổi cơ cấu việc làm ở Việt Nam. Khi các doanh nghiệp FDI đầu tư vào Việt Nam, ngoài các nguồn tài chính, họ còn mang theo kỹ thuật, công nghệ và các nhà lãnh đạo cấp cao từ công ty mẹ. Trong lĩnh vực dịch vụ, nguồn vốn FDI tập trung vào các ngành như tài chính, ngân hàng, bảo hiểm và đặc biệt là dịch vụ chuyên môn, dịch vụ KHCN - các ngành chiếm lượng lớn việc làm kỹ năng cao [13]. Điều đó góp phần làm cho việc làm kỹ năng cao tại Việt Nam tăng lên. Trong lĩnh vực sản xuất, dòng vốn FDI tập trung vào ngành công nghiệp chế biến - chế tạo, trong đó chủ yếu là ngành thiết bị điện, điện tử, da giày, dệt may. Đây là nguyên nhân làm tăng việc làm kỹ năng trung bình tại Việt Nam. Tuy nhiên, với sự phát triển của KHCN dẫn đến hiện tượng máy móc thay thế con người trong những ngành này tại Việt Nam. Chính hai tác động trên dẫn đến hiện tượng việc làm kỹ năng trung bình của Việt Nam có xu hướng giảm nhưng chưa rõ rệt.

Một trong những khía cạnh khác của toàn cầu hóa kinh tế là thúc đẩy dòng thương mại hàng hóa giữa Việt Nam và thế giới. Trên cơ sở khai thác lợi thế so sánh và tính kinh tế của quy mô, Việt Nam đã chuyên môn hóa xuất khẩu 5 nhóm hàng công nghiệp thâm dụng lao động gồm: điện thoại,

hàng dệt may, máy vi tính và sản phẩm điện tử, giày dép, máy móc thiết bị phụ tùng. Các nhóm hàng trên chiếm đến gần 80% kim ngạch xuất khẩu của Việt Nam trong hai năm 2015 và 2016 [14]. Điều đó cũng làm dịch chuyển lao động của Việt Nam từ nông nghiệp sang công nghiệp chế tạo, làm giảm một bộ phận việc làm kỹ năng trung bình trong lĩnh vực nông nghiệp. Trong thương mại dịch vụ, với những nỗ lực hội nhập của Việt Nam, các hoạt động tạo điều kiện cho sự di chuyển thể nhân, đặc biệt là tự do di chuyển lao động có tay nghề giữa Việt Nam và các nước ASEAN theo các hiệp định công nhận lẫn nhau đã được đẩy mạnh. Đây cũng là một yếu tố quan trọng gia tăng lao động có trình độ chuyên môn cao vào Việt Nam.

Chính sách phát triển nguồn nhân lực

Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đang trở thành một trong những giải pháp đột phá của Việt Nam. Nhiều luật, nghị định, văn bản chính sách đã được ban hành để thúc đẩy sự phát triển của nhân lực chất lượng cao như Luật Giáo dục, Luật Giáo dục đại học, Luật Giáo dục nghề nghiệp; Quy hoạch phát triển nhân lực Việt Nam giai đoạn 2011-2020; Chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam thời kỳ 2011-2020. Nhiều Bộ, ngành, các tỉnh thành phố trực thuộc Trung ương cũng đã ban hành và tổ chức thực hiện chiến lược, quy hoạch phát triển nhân lực cũng như xây dựng các chính sách thu hút, tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Các chính sách hội nhập, mở cửa thị trường giáo dục với ASEAN, các đối tác ASEAN+ như Australia, New Zealand và các nước ký kết FTA khác với Việt Nam như Hàn Quốc, Nhật Bản cũng đã được ban hành và thực thi, tạo ra làn sóng mới cho Việt Nam trong việc tiếp cận với các nền giáo dục tiên tiến. Những chính sách này đã góp phần giúp tỷ trọng việc làm có kỹ năng cao của Việt Nam có xu hướng tăng lên. Tuy nhiên, theo đánh giá của ILO và Viện Khoa học Lao động và Xã hội (ILSSA), Việt Nam chưa có lực lượng lao động trình độ cao với cơ cấu và chất lượng như mong đợi [8]. Điều này xuất phát từ việc Việt Nam chưa có cơ chế đào tạo và sử dụng hợp lý lao động chất lượng cao. Nhiều chính sách phát triển nhân lực đã được ban hành nhưng việc thực thi còn kém hiệu quả. Chương trình, cơ chế đào tạo, đặc biệt

là đào tạo đại học còn bất hợp lý. Chính sách đãi ngộ “người tài” cũng chưa thật sự tạo ra động lực khuyến khích và tình trạng thu nhập cào bằng đang là rào cản lớn cho sức sáng tạo của nguồn nhân lực chất lượng cao.

4.2. Ảnh hưởng

Trong giai đoạn 2009-2015, tỷ trọng việc làm kỹ năng cao tại Việt Nam đã tăng từ 9,4% lên 10,8% (Hình 1). Đây có thể coi là điểm tích cực của hiện tượng phân cực việc làm khi sự gia tăng của việc làm chất lượng cao sẽ kích thích tính sáng tạo và đổi mới của nền kinh tế. Đối với Việt Nam, chưa có những bằng chứng rõ ràng cho thấy sự phân cực trong việc làm ảnh hưởng đến bất bình đẳng lương nhưng hiện tượng này lại có những ảnh hưởng nhất định đến sự bất cân xứng kỹ năng lao động.

Bất bình đẳng lương

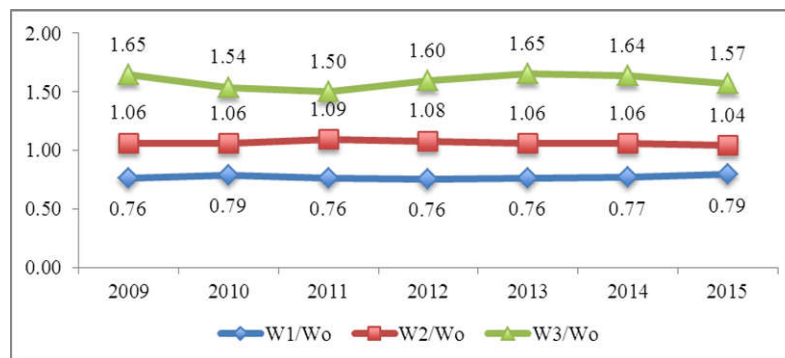
Nghiên cứu tính toán mức lương bình quân chung và của từng nhóm việc làm theo công thức sau:

$$W_{it} = \frac{\sum (W_{jit} \times S_{jit})}{\sum S_{jit}}$$

Trong đó:

- W_{it} : Mức lương bình quân của nhóm việc làm kỹ năng i vào năm t ;
- W_{jit} : Mức lương của nhóm nghề nghiệp j thuộc nhóm việc làm kỹ năng i vào năm t ;
- S_{jit} : Tỷ trọng của nhóm nghề nghiệp j thuộc nhóm việc làm kỹ năng i vào năm t ;
- $i = 0, 1, 2, 3$ tương ứng với tổng việc làm, việc làm kỹ năng thấp, việc làm kỹ năng trung bình và việc làm kỹ năng cao.

Tiếp đó, bài viết so sánh mức lương của từng nhóm việc làm với mức lương bình quân chung. Kết quả cho thấy chênh lệch tiền lương giữa các nhóm việc làm thay đổi ít (Hình 2). Như vậy, mặc dù tỷ trọng việc làm kỹ năng cao và kỹ năng thấp tăng, kỹ năng trung bình giảm nhưng điều đó không làm cho tương quan giữa mức lương của các nhóm việc làm thay đổi mạnh trong giai đoạn 2009-2015. Điều đó phản ánh sự phân cực việc làm chưa có ảnh hưởng rõ ràng đến bất bình đẳng lương ở Việt Nam.



Hình 2. So sánh tiền lương bình quân của các nhóm việc làm với mức lương bình quân chung tại Việt Nam, giai đoạn 2009-2015.
 Nguồn: Tính toán của các tác giả từ các Báo cáo điều tra lao động việc làm của Tổng cục Thống kê (2010-2016).

Bất cân xứng kỹ năng lao động

Khi đào tạo không theo kịp yêu cầu của thị trường lao động, sự thay đổi tỷ trọng giữa các nhóm việc làm sẽ gây nên bất cân xứng kỹ năng lao động. Hiện tượng này sẽ gây ra tình trạng sử dụng lao động không hiệu quả, năng suất lao động thấp và tình trạng thất nghiệp trả hình gia tăng khi người lao động phải chuyển sang những việc làm có kỹ năng không tương đương với trình độ hiện tại. Điều đó đồng nghĩa với việc nền kinh tế sử dụng không hiệu quả nguồn lực, từ đó gây giảm sút tốc độ tăng trưởng kinh tế.

Với nhóm việc làm kỹ năng trung bình, tỷ lệ người lao động làm đúng kỹ năng rất thấp, thấp nhất trong cả ba nhóm và giảm rất mạnh (năm 2007: 14,1%; năm 2014: 5,19%) (Bảng 4). Người lao động có kỹ năng trung bình chủ yếu là lao động thiếu kỹ năng, nghĩa là làm những công việc có yêu cầu trình độ cao hơn trình độ hiện có của mình. Thêm vào đó, tỷ lệ thiếu kỹ năng đang có xu hướng tăng mạnh (năm 2007: 78,53%, năm 2014: 85,94%). Lao động thiếu kỹ năng trong nhóm này chủ yếu diễn ra ở các nghề như nhân viên trợ lý văn phòng, nhân viên dịch vụ và bán hàng, lao động có kỹ năng trong nông nghiệp và thợ thủ công. Đây chính là những nhóm nghề

ngành đang sử dụng nhiều lao động không qua đào tạo, không có chuyên môn kỹ thuật. Chính tỷ lệ lao động đúng kỹ năng thấp và tỷ lệ lao động thiếu kỹ năng rất cao là nguyên nhân quan trọng của tình trạng năng suất lao động thấp của Việt Nam, đồng thời cũng đặt câu hỏi cho sự phù hợp của các chương trình đào tạo với nhu cầu thực tế của thị trường lao động.

Với nhóm việc làm kỹ năng cao, tỷ lệ người lao động làm đúng kỹ năng rất cao (năm 2014: 84,1%) (Bảng 4). Tuy nhiên, vẫn có một bộ phận trong nhóm này là lao động thiếu kỹ năng (năm 2014: 13,78%). Sự thay đổi đáng chú ý là tỷ trọng các nhà lãnh đạo thiếu kỹ năng giảm mạnh trong khi tỷ trọng các nhà chuyên môn bậc trung thiếu kỹ năng tăng mạnh. Bên cạnh đó, một bộ phận các nhà chuyên môn kỹ thuật bậc trung đang tăng lên nhanh chóng.

Với việc làm kỹ năng thấp, tỷ lệ người lao động làm đúng kỹ năng rất cao (năm 2007: 96,08%, năm 2013: 96,6%, năm 2014: 96,62%). Ngoài ra, vẫn còn một lượng rất nhỏ trong nhóm này là lao động thừa kỹ năng, nghĩa là có một bộ phận lao động có qua đào tạo chuyên môn, kỹ thuật nhưng lại làm các công việc giản đơn.

Bảng 4. Tỷ trọng lao động thừa, thiếu và đúng kỹ năng tại Việt Nam các năm 2007, 2013 và 2014

Nhóm việc làm	Nghề nghiệp	Thừa kỹ năng (%)			Thiếu kỹ năng (%)			Đúng kỹ năng (%)		
		2007	2013	2014	2007	2013	2014	2007	2013	2014
Việc làm kỹ năng cao	Nhà lãnh đạo	0,00	0,00	0,00	36,94	19,86	18,29	63,06	80,14	81,71
	Các nhà chuyên môn bậc cao	0,00	0,00	0,00	12,94	11,79	12,26	87,06	88,21	87,74
	Các nhà chuyên môn bậc trung	3,33	6,03	6,97	7,39	16,49	15,10	89,28	77,48	77,93
	Tổng	1,46	1,95	2,12	13,24	14,26	13,78	85,31	83,79	84,10

Việc làm kỹ năng trung bình	Nhân viên trong các lĩnh vực	31,18	39,99	43,81	51,17	56,86	52,99	17,66	3,15	3,21
	Nhân viên dịch vụ và bán hàng	9,01	9,87	10,42	83,66	87,97	87,51	7,32	2,16	2,08
	Lao động có kỹ năng trong nông nghiệp, lâm nghiệp và thủy sản	3,49	2,90	2,53	93,24	95,87	96,58	3,26	1,23	0,89
	Thợ thủ công và các nghề nghiệp khác có liên quan	5,20	7,61	7,35	81,54	86,28	86,92	13,26	6,11	5,73
	Thợ lắp ráp và vận hành máy móc, thiết bị	7,25	10,33	10,49	52,27	69,67	70,12	40,49	19,99	19,39
	Tổng	7,37	8,82	8,86	78,53	85,61	85,94	14,10	5,57	5,19
Việc làm kỹ năng thấp	Lao động giản đơn	3,92	3,40	3,38	0,00	0,00	0,00	96,08	96,60	96,62
	Tổng	3,92	3,40	3,38	0,00	0,00	0,00	96,08	96,60	96,62

Nguồn: Các tác giả tính toán dựa trên số liệu từ Nguyễn Bá Ngọc và Phạm Minh Thu (2014), ILO và ILSSA (2014)

5. Kết luận

Các kết quả phân tích ban đầu cho thấy trong giai đoạn 2009-2015, hiện tượng phân cực việc làm đã có dấu hiệu xuất hiện tại Việt Nam với sự suy giảm mạnh mẽ tỷ trọng nhóm việc làm kỹ năng trung bình (2,1%), trong khi tỷ trọng nhóm việc làm kỹ năng cao và thấp gia tăng, tương ứng 1,7% và 0,7%. Theo giới tính, việc làm đã có dấu hiệu phân cực đối với cả lao động nam và lao động nữ nhưng diễn ra rõ nét hơn với lao động nam. Theo khu vực, hiện tượng phân cực việc làm diễn ra mạnh mẽ ở khu vực nông thôn nhưng chưa xảy ra ở khu vực thành thị. Nguyên nhân chính dẫn đến hiện tượng phân cực việc làm ở Việt Nam hiện nay là sự tiến bộ của KHCN, toàn cầu hóa nền kinh tế và các chính sách phát triển nguồn nhân lực. Các kết quả phân tích ban đầu cũng cho thấy phân cực việc làm tuy chưa ảnh hưởng đến vấn đề bất bình đẳng thu nhập nhưng đã có tác động nhất định dẫn tới sự bất cân xứng kỹ năng lao động.

Với những ảnh hưởng tiêu cực của hiện tượng phân cực việc làm đến nền kinh tế, bài viết đưa ra một số hàm ý nhằm đối phó với hiện tượng phân cực việc làm cũng như tác động tiêu cực của hiện tượng này với Việt Nam.

Thứ nhất, cần có những quan sát và phân tích kịp thời, thấu đáo về thị trường lao động để nhận ra xu hướng, tốc độ phân cực việc làm ở Việt Nam, từ đó có những chính sách phù hợp. Có thể thấy, phân cực việc làm tại Việt Nam hiện nay chưa diễn ra sâu rộng như các nước phát triển. Một phần là do Việt Nam chưa phải chịu những

tác động lớn của công nghệ ở mức độ tương tự như ở các nước tiến bộ hơn. Tuy nhiên, dưới tác động của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 cùng những sáng kiến như tự động hóa bằng robot đã bắt đầu thâm nhập vào các ngành công nghiệp khác nhau, bao gồm cả ngành dệt may - da giày và ngành sản phẩm điện - điện tử, phân cực việc làm có nhiều khả năng sẽ diễn ra mạnh hơn ở Việt Nam trong tương lai. Chính vì vậy, việc theo dõi, nghiên cứu để nhận dạng xu hướng, tốc độ tăng giảm lao động và cơ cấu việc làm là điều cần thiết với Việt Nam để đưa ra những chính sách nhằm điều chỉnh nguồn lao động phù hợp. Đồng thời, cần học hỏi kinh nghiệm của các quốc gia khác nhằm đối phó với hiện tượng phân cực việc làm cũng như có chính sách giáo dục và đào tạo hợp lý, thích hợp với xu thế nhu cầu việc làm hiện nay.

Thứ hai, cần có những giải pháp cụ thể để cải thiện kỹ năng cho người lao động. Trước hết, tập trung vào nhóm việc làm kỹ năng trung bình do đây là lực lượng lao động chủ yếu của đất nước hiện nay và cũng là nhóm có tỷ lệ lao động đúng kỹ năng thấp nhất. Bên cạnh đó, bài viết đã chỉ ra lao động thiếu kỹ năng ở nhóm việc làm kỹ năng cao và đặc biệt là nguồn lao động kỹ năng trung bình còn lớn. Để nâng cao kỹ năng của người lao động, Việt Nam cần đổi mới giáo dục, đào tạo theo hướng chuẩn hóa, hiện đại nhằm giúp người lao động có được những kiến thức và kỹ năng cần thiết, phù hợp với nhu cầu việc làm của xã hội hiện đại và những thay đổi của cơ cấu kinh tế. Việc đào tạo kiến thức cần gắn với các kỹ năng mềm như ngoại ngữ, kỹ năng làm việc nhóm, tư

duy sáng tạo, công nghệ thông tin, tác phong lao động và kỷ luật lao động.

Thứ ba, để nắm bắt nhu cầu gia tăng nhóm việc làm kỹ năng cao, Việt Nam cần tăng cường đầu tư KHCN, đẩy mạnh các hoạt động R&D và chuyển giao công nghệ, ưu đãi cho các hoạt động giáo dục. Một điểm lưu ý là Nhà nước không chỉ xây dựng hệ thống chính sách đồng bộ để khuyến khích các cá nhân, tổ chức tham gia vào hoạt động KHCN, mà quan trọng là tạo ra các cơ chế thực thi hiệu quả, minh bạch trong việc hỗ trợ các hoạt động KHCN như xây dựng các tiêu chí rõ ràng cho hoạt động hỗ trợ, cải tiến quy trình và thủ tục xét chọn hồ sơ xin hỗ trợ, đẩy nhanh tiến độ và nâng cao chất lượng xét chọn. Có như vậy mới giúp cho các chính sách phát triển KHCN đi vào thực tiễn, từ đó nâng cao số lượng và chất lượng nhóm việc làm kỹ năng cao.

Thứ tư, Việt Nam cần thực hiện tích cực hơn, tận dụng các cam kết liên quan đến di chuyển lao động lành nghề, trình độ cao theo các Hiệp định công nhận lẫn nhau trong ASEAN và các hiệp định thương mại tự do dịch vụ với các đối tác khác trên thế giới. Đây là cách giúp lao động trình độ cao của Việt Nam tiếp cận được thị trường lao động thế giới và tiếp nhận được nguồn lao động chất lượng cao từ các nước đối tác. Bên cạnh đó, Việt Nam cần tăng cường thông tin, tuyên truyền, phổ biến các cam kết liên quan đến lao động trong khuôn khổ các Hiệp định đã ký kết và sắp ký kết, các chủ trương của Nhà nước về vấn đề lao động, việc làm trong thời kỳ hội nhập. Điều này không chỉ giúp cộng đồng nâng cao nhận thức, mà còn hiểu về cơ hội, thách thức, từ đó trang bị cho mình điều kiện cần thiết khi Việt Nam hội nhập quốc tế.

Thứ năm, trong bối cảnh hiện nay, việc chú trọng vào kỹ năng và sự sẵn sàng của lực lượng lao động Việt Nam rất quan trọng. Điều đó đòi hỏi cần có sự phối hợp chặt chẽ giữa các nhà hoạch định chính sách, người sử dụng lao động và các cơ sở đào tạo nhằm giúp các chương trình đào tạo thực tế hơn và phù hợp hơn với nhu cầu của thị trường lao động. Chính phủ cần có những chính sách khuyến khích gắn kết cơ sở đào tạo với doanh nghiệp và nâng cao trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp. Ngược lại, các doanh nghiệp cần tích cực, có trách nhiệm hơn trong việc tham gia vào các các hoạt động đào tạo học sinh, sinh viên thông qua các chương trình thực tập, thực tế. Người lao động cần năng động tìm kiếm việc làm phù hợp cũng như rèn luyện kỹ năng “chủ động

học tập suốt đời”. Cuối cùng, xây dựng và phát triển hệ thống tư vấn, hướng nghiệp, dịch vụ việc làm và thông tin thị trường lao động là cần thiết nhằm giúp người lao động có cái nhìn rõ nét về xu thế cung- cầu hiện nay, từ đó đưa ra lựa chọn ngành nghề - kỹ năng phù hợp.

Tài liệu tham khảo

- [1] Goos, Maarteen, Manning, Alan, “Lousy and Lovely Jobs: The Rising Polarization of Work in Britain”, *The Review of Economics and Statistics*, 89 (2007) 1, 118-133.
- [2] Autor, David H., Lawrence F. Katz và Kearney, Melissa S., “The Polarization of the U.S. Labor Market”, *American Economic Review Papers and Proceedings*, 96 (2006) 2, 189-194.
- [3] Abel, Jaison R., Deitz, Richard, “Job polarization and rising inequality in the nation and the New York - Northern New Jersey Region”, *Currency Issues in Economics and Finance*, 18 (2012) 7, 1-7.
- [4] Sparreboom, Theo & Tarvid, Alexander, “Imbalanced Job Polarization and Skills Mismatch in Europe”, *Journal of Labour Market Res*, 49 (2016),
- [5] ILO, “International Standard Classification of Occupation Volume 1: Structure, group definitions and correspondence tables”, Geneva: International Labour Organization, 2012.
- [6] ILO, “Who are Viet Nam’s 18 million wage workers?”, Hanoi: International Labour Organization, 2015.
- [7] Nguyễn Bá Ngọc và Phạm Minh Thu, “Năng suất lao động Việt Nam nhìn từ góc độ cơ cấu lao động và kỹ năng”, *Bản tin Khoa học*, 41 (2014), 4.
- [8] ILO & ILSSA, “Lao động trình độ cao - Nhân tố quyết định để phát triển bền vững đất nước”, *Bản tin tóm tắt chính sách*, 1 (2014).
- [9] Ban Kinh tế Trung ương, “Báo cáo tổng kết một số vấn đề lý luận - thực tiễn qua 30 năm đổi mới (1986-2016) về đẩy mạnh công nghiệp hóa - hiện đại hóa đất nước”, Hà Nội, 2014.
- [10] Nguyễn Anh Thu, Vũ Thanh Hương, Nguyễn Thị Thanh Mai, “Cải thiện tiếp cận của Doanh nghiệp vừa và nhỏ Việt Nam với các hỗ trợ đổi mới công nghệ”, Hiệp hội Doanh nghiệp đầu tư nước ngoài, Hà Nội, 2017.
- [11] ILO, “ASEAN trong quá trình chuyển đổi: Công nghệ đang làm thay đổi việc làm và doanh nghiệp như thế nào”, Báo cáo tóm tắt về Việt Nam, Hà Nội, 2016.
- [12] Tổng cục Thống kê, Số liệu thống kê, truy cập ngày 10/3/2017, từ <http://www.gso.gov.vn/Default.aspx?tabid=706&ItemID=13412>.

- [13] Nguyễn Hồng Sơn, Nguyễn Cẩm Nhung, Vũ Thanh Hương và Nguyễn Thị Minh Phương, “Kinh tế thế giới và Việt Nam năm 2016, triển vọng năm 2017 và một số gợi ý chính sách cho Việt Nam”, Tạp chí Khoa học Đại học Quốc gia Hà Nội: Kinh tế và Kinh doanh, 32 (2016) 4, 1-11.
- [14] Tổng cục Hải quan, “Xuất nhập khẩu hàng hóa tháng 12 và 12 tháng năm 2016”, truy cập ngày 10/3/2017, từ <https://customs.gov.vn/Lists/ThongKeHaiQuan/ViewDetails.aspx?ID=1038&Category=Phân%20t%C3%ADch%20định%20kỳ&Group=Phân%20t%C3%ADch>.

An Initial Analysis of the Job Polarization in Vietnam

Vu Thanh Hương, Tang Duc Dai

*VNU University of Economics and Business,
144 Xuan Thuy Str., Cau Giay Dist., Hanoi, Vietnam*

Abstract: By adopting the methods of occupation classification and job classification by skill of the International Labour Organization’s and the method of skill mismatch identification, the paper analyzes the job polarization in Vietnam in the 2009-2015 period. It is shown in the research that job polarization has signs to occur in Vietnam, and more clearly for male workers and in rural areas. There are two major reasons for the job polarization in Vietnam including scientific and technological advancements and economic globalization. The job polarization has also resulted in skill mismatch in Vietnam. Therefore, the implications proposed in the paper focus on thorough observation and analysis on labor market, improvement of labor skills and promotion of close cooperation among policy makers, labor users and training institutions so as to recognize, identify and alleviate negative impacts of the labor polarization in Vietnam.

Keywords: Skills mismatch, job polarization, Vietnam.