

**ĐẠI HỌC QUỐC GIA HÀ NỘI
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ**

-----o0o-----

PHẠM MINH THÁI

**CÁC YẾU TỐ TÁC ĐỘNG TỚI VIỆC THAM GIA
THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG VÀ LỰA CHỌN NGHỀ CỦA
LAO ĐỘNG TRẺ Ở VIỆT NAM**

**CHUYÊN NGÀNH: KINH TẾ CHÍNH TRỊ
MÃ SỐ: 62.31.01.01**

TÓM TẮT LUẬN ÁN TIẾN SĨ KINH TẾ

Hà Nội, 2017

Công trình được hoàn thành tại: Khoa kinh tế chính trị -
trường Đại học Kinh tế, Đại học Quốc Gia Hà Nội

Người hướng dẫn khoa học:

- 1. TS. Nguyễn Đức Thành** - Viện trưởng Viện Nghiên cứu Kinh tế và Chính sách, Trường Đại học Kinh tế, Đại học Quốc Gia Hà Nội.
- 2. TS. Lê Kim Sa** – Phó Giám đốc Trung tâm Phân tích và Dự báo, Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam

Phản biện 1:

.....

Phản biện 2:

.....

Phản biện 3:

.....

Luận án sẽ được bảo vệ trước Hội đồng đánh giá luận án cấp
Trường học tại

Vào hồi.... giờ ... ngày tháng năm 2017

Có thể tìm hiểu luận án tại:

Thư viện Quốc gia

Thư viện Trường Đại học Kinh tế, Đại học Quốc gia Hà Nội

MỞ ĐẦU

1./ Tính cấp thiết của đề tài

Một điểm nổi bật trong thị trường lao động Việt Nam đó là tỷ lệ thất nghiệp của thanh niên cao hơn so với trung bình của thị trường lao động. Tỷ lệ thất nghiệp của thanh niên thành thị luôn cao hơn hẳn tỷ lệ ở khu vực nông thôn (ILO, 2003). Đặc biệt hơn nữa, vấn đề sinh viên tốt nghiệp đại học hoặc sau đại học ra trường không tìm được việc làm đã đặt ra nhiều vấn đề cần phải được giải quyết trong thời gian tiếp theo. Hơn nữa, tỷ lệ tham gia thị trường lao động của thanh niên trong nhóm tuổi 15-29 là rất cao và đang có xu hướng tăng lên, điều đó đồng nghĩa với việc số học sinh, sinh viên bỏ học để sớm tham gia vào thị trường lao động tại Việt Nam. Đây sẽ là một trong những thách thức lớn nhất mà Việt Nam phải đối mặt trong chiến lược phát triển kinh tế dựa trên lực lượng lao động có chất lượng và năng suất lao động cao trong tương lai. Trong khi đó, gần 50% lao động trẻ đã tốt nghiệp phổ thông trung học nhưng vẫn làm việc với tư cách lao động gia đình không nhận lương và lao động làm công ở hộ kinh doanh và tỷ lệ này không giảm theo thời gian là một vấn đề khác của việc làm lao động trẻ. Giai đoạn mới gia nhập thị trường lao động là giai đoạn quan trọng trong việc tích lũy kiến thức và kỹ năng của lao động trẻ, nó có ảnh hưởng lâu dài đến việc làm sau này. Trong khi đó, hộ gia đình và hộ kinh doanh cá thể có trình độ sản xuất thấp nên lao động trẻ ở khu vực này ít có cơ hội tích lũy kiến thức và kỹ năng. Vấn đề này có thể dẫn đến không chỉ lãng phí nguồn lực mà còn dẫn đến thiếu hụt lao động kỹ năng nhằm đáp ứng nhu cầu đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa của Việt Nam trong những năm tới. Chính vì những lý do đó, tác giả đã lựa chọn đề tài “*Các yếu tố tác động tới việc tham gia thị trường lao động và lựa chọn nghề của lao động trẻ ở Việt Nam*” làm đề tài nghiên cứu sinh của mình.

2./ Mục tiêu của luận án

Mục tiêu chính của luận án là tìm ra các yếu tố tác động tới kết quả tham gia thị trường lao động của lao động trẻ. Hơn thế nữa, luận án đi sâu phân tích các nhân tố tác động tới lựa chọn nghề nghiệp của lao động trẻ ở Việt Nam sau khi đã tham gia vào thị trường lao động để từ đó đưa ra

những giải pháp cụ thể nhằm nâng cao khả năng tham gia thị trường lao động và có được việc làm phù hợp cho lao động trẻ Việt Nam.

3./ Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu: Đối tượng nghiên cứu của luận án là các yếu tố tác động tới việc tham gia thị trường lao động và lựa chọn nghề của lao động trẻ ở Việt Nam.

Phạm vi nghiên cứu: Nghiên cứu nhóm lao động trẻ (15-29) có tham gia thị trường lao động trên lãnh thổ Việt Nam giai đoạn 2012-2015

4./ Phương pháp nghiên cứu

- Thu thập, nghiên cứu nguồn tài liệu thứ cấp cả trong nước và nước ngoài như báo cáo khoa học, sách, báo, tạp chí của các nhà khoa học, cơ quan hoặc tổ chức.
- Phương pháp phân tích mô tả thống kê.
- Phương pháp phân tích định lượng: Luận án sử dụng các mô hình kinh tế lượng cụ thể là mô hình đơn vị xác suất (Probit) để phân tích yếu tố tác động tới việc tham gia thị trường lao động và mô hình Heckprobit để xác định các yếu tố tác động tới việc lựa chọn nghề của lao động trẻ ở Việt Nam.

5./ Số liệu

Luận án chủ yếu sử dụng số liệu thứ cấp từ nguồn chính thức của Tổng cục thống kê (GSO) và Tổ chức lao động quốc tế (ILO) công bố. Đó là số liệu điều tra lao động việc làm hàng năm từ năm 2007 đến 2016 và số liệu điều tra chuyển tiếp từ trường học đến việc làm Việt Nam năm 2012 và 2015. Ngoài ra luận án cũng sử dụng số liệu về năng lực cạnh tranh cấp tỉnh năm 2012, 2014 của VCCI và số liệu về chỉ số đô thị hóa của Tổng cục thống kê và quỹ dân số liên hợp quốc công bố năm 2016 (GSO và UNFPA, 2016).

6./ Ý nghĩa khoa học của luận án

*** Về lý luận:**

- Góp phần lý giải về những yếu tố kinh tế, xã hội đằng sau kết quả tham gia thị trường lao động cũng như lựa chọn nghề nghiệp của lao động trẻ Việt Nam.

- Đưa ra khung phân tích chi tiết và toàn diện trong việc phân tích các yếu tố tác động tới việc tham gia thị trường lao động và lựa chọn việc làm của lao động trẻ ở Việt Nam.

- Kiểm định tác động của những yếu tố liên quan tới (1) đặc điểm cá nhân, (2) đặc điểm hộ gia đình, (3) đặc điểm vùng kinh tế và (4) trình độ phát triển của thị trường lao động ở cấp tỉnh/huyện như mức độ tập trung hóa theo ngành, chỉ số năng lực cạnh tranh cấp tỉnh, chỉ số đô thị hóa tới kết quả tham gia thị trường lao động và lựa chọn nghề của lao động trẻ trên thị trường lao động.

*** Về thực tiễn:**

- Từ những phân tích mô tả và kết quả định lượng, luận án sẽ đưa ra những đề xuất, kiến nghị chi tiết giúp cho các nhà hoạch định chính sách có cơ sở để đưa ra những chính sách cụ thể nhằm hạn chế những khó khăn cho lao động trẻ khi tham gia vào thị trường lao động và lựa chọn nghề nghiệp phù hợp với điều kiện và hoàn cảnh và nhu cầu riêng của mỗi người.

7./ Câu hỏi nghiên cứu

1. Những yếu tố nào tác động tới kết quả tham gia thị trường lao động của lao động trẻ ở Việt Nam?
2. Các yếu tố tác động tới lựa chọn nghề của lao động trẻ ở Việt Nam là gì?
3. Đây là giải pháp để nâng cao việc tham gia thị trường lao động và có được việc làm phù hợp của lao động trẻ ở Việt Nam?

8./ Kết cấu của luận án

Ngoài phần mở đầu và kết luận, nội dung chính của luận án được kết cấu thành 3 chương.

Chương 1: Tổng quan tình hình nghiên cứu và cơ sở lý luận về việc tham gia thị trường lao động và lựa chọn nghề của lao động trẻ

Chương 2: Thực trạng các yếu tố tác động tới việc tham gia thị trường lao động và lựa chọn nghề của lao động trẻ ở Việt Nam

Chương 3: Kết luận và giải pháp

CHƯƠNG I: TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU VÀ CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ VIỆC THAM GIA THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG VÀ LỰA CHỌN NGHỀ CỦA LAO ĐỘNG TRẺ

I. 1./ Tổng quan tình hình nghiên cứu về việc tham gia thị trường lao động và lựa chọn nghề của lao động trẻ

Nhóm yếu tố liên quan tới đặc điểm cá nhân

Các kết quả nghiên cứu định lượng ở các nước đang phát triển chỉ ra một số yếu tố chung có tác động tới quyết định ra nhập thị trường lao động của nhóm lao động trẻ. Các yếu tố đó bao gồm trình độ học vấn, tuổi, tình trạng hôn nhân, giới tính, kinh nghiệm làm việc, kỹ năng nghề được đào tạo, tiền lương và vị trí địa lý. **Nhóm yếu tố liên quan tới đặc điểm hộ gia đình người lao động**

Tổng hợp những nghiên cứu đã được thực hiện đều cho thấy những yếu tố liên quan tới đặc điểm hộ gia đình có ảnh hưởng tới kết quả tham gia thị trường lao động và lựa chọn nghề của lao động trẻ bao gồm: nghề nghiệp và trình độ học vấn của người cha, quy mô hộ gia đình, tình trạng kinh tế của hộ gia đình.

Nhóm yếu tố liên quan tới thể chế và chính sách

Theo khía cạnh kinh tế chính trị học thì chỉ số độ tập trung của doanh nghiệp được coi là một chỉ số phản ánh trình độ phát triển của vùng kinh tế nơi có nhiều doanh nghiệp tập trung. Nhiều nghiên cứu thực nghiệm gần đây cũng chỉ ra rằng sự tập trung các doanh nghiệp tạo ra nhiều việc làm hơn cho người lao động địa phương (Combes và cộng sự, 2012 và Barufi, 2014). Các yếu tố đó có thể là độ tập trung của các doanh nghiệp trên một địa bàn, sự đô thị hóa của một tỉnh hoặc là một số chỉ số cơ bản của năng lực cạnh tranh cấp tỉnh như chỉ số gia nhập thị trường, chỉ số minh bạch, chỉ số chi phí phi chính thức, chất lượng đường giao thông, chỉ số năng động và chỉ số đào tạo lao động. Tất cả biến số này có thể được coi là đại diện cho mặt cầu phản ánh trình độ phát triển của thị trường lao động của mỗi đơn vị địa lý.

Những “khoảng trống” cần được tiếp tục nghiên cứu

Như tổng hợp các nghiên cứu đã thực hiện ở trên, mặc dù có một số nghiên cứu về lựa chọn nghề nghiệp của lao động trẻ ở Việt Nam nhưng những nghiên cứu đó mới chỉ dừng lại ở những khía cạnh rời rạc chứ chưa chú trọng phân tích mối tương tác giữa các tác động tới việc tham gia thị trường lao động và lựa chọn nghề của lao động trẻ ở Việt Nam. Đặc biệt, chưa có nghiên cứu nào phân tích những tác động của các yếu tố liên quan tới trình độ phát triển của thị trường lao động ở cấp tỉnh (độ tập trung của doanh nghiệp, đô thị hóa và các chỉ số về năng lực cạnh tranh cấp tỉnh) tới kết quả tham gia thị trường lao động và lựa chọn nghề của lao động trẻ ở Việt Nam. Do đó, luận án này sẽ tập trung vào trả lời câu hỏi về những yếu tố tác động tới việc gia nhập thị trường lao động của lao động trẻ trong thời gian qua với sự kiểm soát các nhóm biến số liên quan trực tiếp tới người lao động; nhóm biến số về đặc điểm gia đình, đặc điểm việc làm và trình độ học vấn của cha mẹ; nhóm biến số cấp huyện/tỉnh; nhóm biến số cấp vùng.

I. 2/ Cơ sở lý luận về việc tham gia thị trường lao động và lựa chọn nghề của lao động trẻ

Cơ sở lý luận về việc tham gia thị trường lao động

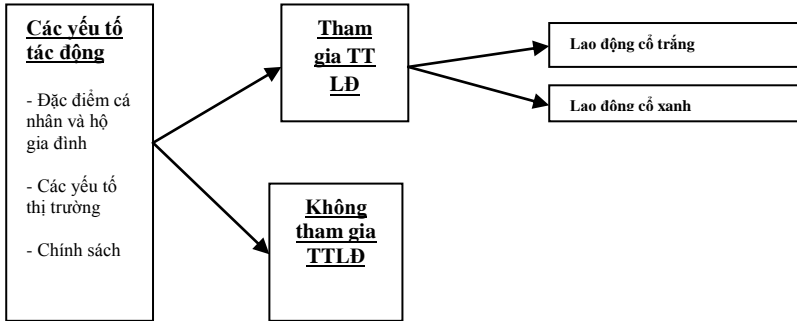
Lý thuyết về việc tham gia thị trường lao động theo trường phái tân cổ điển phản ánh sự lựa chọn của người lao động giữa hai yếu tố nghỉ ngơi và làm việc phụ thuộc vào sự thay đổi mức lương trên thị trường lao động (Mincer, 1962). Tuy nhiên, đối với trường hợp người lao động trong độ tuổi thanh niên hoặc còn đang đi học thì những quyết định tham gia vào thị trường lao động sẽ khác so với lý thuyết chung của cả thị trường lao động.

Cơ sở lý luận của việc lựa chọn nghề nghiệp

Liên quan tới việc lựa chọn nghề nghiệp, lý thuyết kinh tế có nhiều cách lý giải khác nhau cho những khác biệt về lựa chọn nghề nghiệp của người lao động. Trong đó lý giải chiếm ưu thế nhất trong phân tích kinh tế lao động là lý thuyết vốn con người (Human Capital). Lý thuyết vốn con người tập trung vào những ảnh hưởng của giáo dục, kinh nghiệm và khả năng bẩm sinh của một cá nhân trong việc xác định năng suất lao động của họ trong những công việc khác nhau và những lợi ích mà họ có thể nhận được từ tiền công lao động (Becker 1993; Becker 1996).

I.3/ Khung phân tích yếu tố tác động tổng quát

Từ những tổng quan tài liệu nghiên cứu và tổng hợp cơ sở lý luận về những tác động tới việc tham gia thị trường lao động và lựa chọn nghề nghiệp của lao động ở trên, luận án đã xây dựng khung phân tích cụ thể.



CHƯƠNG II: THỰC TRẠNG CÁC NHÂN TỐ TÁC ĐỘNG TỚI VIỆC THAM GIA THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG VÀ LỰA CHỌN NGHỀ CỦA LAO ĐỘNG TRẺ VIỆT NAM

II.1. Bối cảnh chung

Tăng trưởng lực lượng lao động và tăng trưởng GDP ở Việt Nam

Giai đoạn từ năm 2000 đến 2016, lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên tăng đều với tốc độ tăng trung bình 2,57% trong cả giai đoạn. Tuy nhiên, tốc độ tăng sau khi đạt đỉnh 4,4% vào năm 2005 đã có xu hướng giảm dần xuống 1,55% năm 2014 và tốc độ tăng này chỉ là 0,45% trong năm 2016. Trong khi đó, tăng trưởng GDP trong giai đoạn 2007-2015 có xu hướng suy giảm, đặc biệt là trong 4 năm từ 2010 đến năm 2013.

Xu hướng hội nhập vào chuỗi giá trị toàn cầu

Giai đoạn gần đây Việt Nam đang có cơ hội lớn nhất từ trước đến nay trong việc hội nhập vào chuỗi giá trị toàn cầu với sự xuất hiện của các tập đoàn đa quốc gia đến Việt Nam trong các ngành phát triển mạnh mẽ đặc biệt là trong ngành điện tử. Nằm trong khu vực kinh tế năng động nhất thế giới ở Đông Nam Á, Việt Nam có vị trí địa kinh tế rất thuận lợi. Đó là lý do vì sao dòng vốn FDI tiếp tục được đổ vào Việt Nam. Những chuyển dịch mới này được kỳ vọng là sẽ đem lại động lực mạnh mẽ cho việc tái phân bố lại lao động ở Việt Nam.

Cách mạng công nghệ lần thứ tư

Cuộc cách mạng công nghệ thứ tư đã bắt đầu từ khoảng đầu những năm 2000, đặc trưng bởi sự hợp nhất, không có ranh giới giữa các lĩnh vực công nghệ, vật lý, kỹ thuật số và sinh học. Tại Việt Nam, sẽ có khoảng 86% lao động trong các ngành dệt may và giày dép có nguy cơ mất việc làm dưới tác động của những đột phá về công nghệ trong cuộc cách mạng công nghệ lần thứ 4 này (ILO, 2016). Đây là thách thức rất lớn đối với Việt Nam trong vấn đề lao động và việc làm.

Cộng đồng kinh tế chung ASEAN (AEC)

Một trong những mục tiêu cơ bản mà AEC hướng đến là vấn đề lưu chuyển tự do dịch vụ và lao động có kỹ năng. Theo đó, các nước ASEAN có chủ trương tự do di chuyển lao động có chất lượng cao trong các lĩnh vực thuộc 8 ngành (kiểm toán, kiến trúc, kỹ sư, nha sĩ, bác sĩ, y tá, điều tra viên và du lịch) sau khi AEC hình thành. Sự tự do dịch chuyển lao động này tạo ra rất nhiều cơ hội nhưng cũng đầy thách thức đối với lao động trẻ Việt Nam trong thời gian tiếp theo.

II.2 Các chính sách liên quan tới việc làm của lao động trẻ Việt Nam

II.2.1. Tóm lược về sự thay đổi trong quan điểm và chính sách về lao động và việc làm ở Việt Nam.

II.2.2. Luật việc làm 2013

II.2.3. Chiến lược việc làm 2011-2020

II.2.4. Chiến lược phát triển thanh niên Việt Nam 2011-2020

II.3. Xu hướng và tỷ lệ tham gia thị trường lao động và lựa chọn nghề của lao động trẻ ở Việt Nam

II.3.1. Tỷ lệ tham gia thị trường lao động của lao động trẻ Việt Nam

Theo số liệu điều tra lao động việc làm hàng năm của tổng cục thống kê (GSO) thì số lao động trẻ có việc làm cũng có xu hướng giảm. Tỷ lệ tham gia thị trường lao động của nam cao hơn khá nhiều so với tỷ lệ tham gia của nữ. Tỷ lệ những người đang ở với vợ hoặc chồng có tỷ lệ tham gia thị trường lao động cao hơn đáng kể so với tỷ lệ tham gia của nhóm không ở với vợ hoặc chồng. Tỷ lệ tham gia thị trường lao động của lao động trẻ cũng khác biệt rất rõ. Trong số những lao động trẻ đang tham

gia vào thị trường lao động, trình độ tốt nghiệp trung học cơ sở và tốt nghiệp trung học phổ thông là chiếm đa số.

II. 3.2. Phân bố nghề nghiệp của lao động trẻ Việt Nam

Luận án đã dựa vào sự phân loại của EuroWork (2010) để phân chia các nhóm nghề cho phù hợp với đặc điểm của lao động trẻ trên thị trường lao động. Theo đó các nhóm nghề sẽ được gộp lại thành 2 nhóm chính là (1) lao động cổ trắng và (2) lao động cổ xanh. Với phân loại như vậy, tỷ lệ lao động cổ xanh chiếm đa số (2/3) trong tổng số lao động trẻ tham gia thị trường lao động ở Việt Nam từ năm 2007 đến 2016. Mặc dù vậy, tỷ lệ lao động cổ xanh đã có xu hướng giảm từ 83,5% năm 2007 xuống còn khoảng 70% trong các năm 2015 và 2016.

II.4. Yếu tố tác động tới việc tham gia thị trường lao động và lựa chọn nghề của lao động trẻ Việt Nam

II.4.1. Kiểm định mô hình

II.4.2. Yếu tố tác động tới việc TGTTLĐ của lao động trẻ

Các yếu tố về đặc điểm cá nhân và gia đình người lao động

Yếu tố giới tính thực sự là yếu tố quan trọng trong kết quả tham gia thị trường lao động của lao động trẻ Việt Nam. Kết quả ước lượng năm 2012 cho thấy so với nhóm không khuyết tật, những lao động trẻ khuyết tật có xác suất tham gia thị trường lao động thấp hơn khoảng 39 điểm phần trăm. Trình độ học vấn luôn được coi là một yếu tố quan trọng trong việc có được việc làm của người lao động, so với nhóm lao động trẻ có trình độ tốt nghiệp trung học cơ sở (nhóm tham chiếu) thì những lao động trẻ có trình độ tốt nghiệp trung học phổ thông có xu hướng tham gia thị trường lao động cao hơn.

So với nhóm tham chiếu, những thanh niên có bố tốt nghiệp trung học chuyên nghiệp và tốt nghiệp cao đẳng hoặc đại học trở lên có xác suất tham gia thị trường lao động thấp hơn.

Yếu tố về khu vực thành thị/nông thôn và vùng kinh tế

So với khu vực nông thôn thì lao động trẻ ở khu vực thành thị có xu hướng tham gia vào thị trường lao động thấp hơn. Tuy nhiên, yếu tố vùng kinh tế không thể hiện rõ tác động tới kết quả tham gia thị trường lao động khi đồng thời kiểm soát cùng các yếu tố khác.

Yếu tố liên quan tới đặc điểm trình độ phát triển

Các yếu tố làm tăng xác suất tham gia thị trường lao động của lao động trẻ Việt Nam bao gồm chỉ số đa dạng kinh tế cấp huyện, chỉ số gia nhập thị trường, chỉ số năng động cấp tỉnh và chỉ số chi phí phi chính thức cấp tỉnh.

Các yếu tố làm giảm xác suất tham gia thị trường lao động của lao động trẻ bao gồm chỉ số tập trung ngành, chỉ số đô thị hóa, chỉ số đường giao thông tốt và chỉ số minh bạch ở cấp tỉnh.

II.4.3. Yếu tố tác động tới lựa chọn nghề của lao động trẻ.

Các yếu tố về đặc điểm cá nhân và gia đình người lao động

Yếu tố giới tính đóng vai trò rất lớn trong việc có một công việc cố trắng của lao động trẻ ở Việt Nam. Trình độ giáo dục càng cao thì xác suất để người lao động có được một công việc cố trắng càng tăng lên đặc biệt với nhóm tốt nghiệp trung học chuyên nghiệp, tốt nghiệp cao đẳng và đại học trở lên.

Những lao động trẻ xuất thân từ hộ gia đình giàu có có xác suất có được công việc cố trắng cao hơn những lao động trẻ có xuất thân từ hộ gia đình trung bình trong khi đó kết quả ước lượng 2015 cũng cho thấy những người xuất thân từ hộ gia đình cận nghèo có xu hướng làm công việc cố trắng thấp hơn những người từ hộ gia đình trung bình.

Hai yếu tố có con và quy mô hộ gia đình đều làm giảm xác suất có được một công việc cố trắng của lao động trẻ ở Việt Nam. So với những lao động trẻ có trình độ chuyên môn không phù hợp với công việc hiện tại đang làm thì những thanh niên có trình độ chuyên môn phù hợp có xu hướng có được một công việc cố trắng cao hơn. Nghề nghiệp của người cha có tác động rất lớn tới kết quả có được nghề lao động cố trắng của con đặc biệt là đối với con trai. Trình độ học vấn cao của bố có tác động tích cực tới xác suất để con có việc làm cố trắng.

Yếu tố liên quan tới đặc điểm trình độ phát triển

Trong khi các yếu tố chỉ số tập trung ngành, chỉ số đô thị hóa, chỉ số đường giao thông tốt, chỉ số gia nhập thị trường, chỉ số minh bạch cấp tỉnh và chỉ số chi phí phi chính thức có tác động khá mạnh tới kết quả lựa chọn việc làm của lao động trẻ thì các yếu tố còn lại như chỉ số năng động

hay chỉ số hỗ trợ doanh nghiệp lại không có tác động tới kết quả lựa chọn nghề nghiệp của nhóm lao động trẻ ở Việt Nam

CHƯƠNG III: KẾT LUẬN VÀ GIẢI PHÁP

III.1. Kết luận

Trong giai đoạn từ năm 2000 đến 2016 lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên ở Việt Nam đã tăng đều với tốc độ tăng trung bình 2,57% với kết quả là số người trong lực lượng lao động tăng từ 38,55 triệu người vào năm 2000 lên tới 54,86 triệu người vào năm 2016. Tuy nhiên, tốc độ tăng sau khi đạt đỉnh 4,4% vào năm 2005 đã có xu hướng giảm mạnh xuống còn 0,45% trong năm 2016. Trong khi tốc độ tăng trưởng của lực lượng lao động trên 15 tuổi tương đối ổn định thì tăng trưởng GDP có xu hướng suy giảm, đặc biệt là trong 4 năm từ 2010 đến năm 2013. Tuy nhiên, tốc độ tăng trưởng kinh tế đã bắt đầu tăng trở lại từ 5,98% năm 2014 lên 6,21% năm 2016. Tuy nhiên, trong bối cảnh khoa học kỹ thuật phát triển vượt bậc và cuộc cách mạng công nghệ lần thứ tư đang diễn ra, thị trường lao động trên thế giới nói chung và của Việt Nam nói riêng đã có sự thay đổi nhanh chóng với những đặc điểm mới. Cấu trúc của thị trường lao động đã thay đổi mạnh mẽ trong cuộc cách mạng công nghệ này. Trong tương lai, yếu tố vốn con người (tài năng, tri thức) sẽ đại diện cho yếu tố quan trọng của sản xuất, hơn là yếu tố vốn vật chất. Điều này sẽ làm phát sinh một thị trường việc làm ngày càng tách biệt, phân đoạn thành "kỹ năng thấp/lương thấp" và "kỹ năng cao/lương cao", do đó sẽ dẫn đến sự căng thẳng ngày càng tăng lên về việc làm và thu nhập của người lao động trên thị trường. Theo dự báo, sẽ có hàng triệu lao động bị mất việc làm khi robot và tự động hóa được triển khai hàng loạt đặc biệt trong các ngành vận tải, kế toán, môi giới bất động sản, luật sư hay ngân hàng, bảo hiểm.

Hơn thế nữa, xu hướng hội nhập của Việt Nam vào nền kinh tế thế giới với rất nhiều các hiệp định thương mại đang được đàm phán và ký kết một lần nữa sẽ tạo ra những tác động không nhỏ tới thị trường lao động. Ví dụ như việc ra đời cộng đồng kinh tế chung ASEAN (AEC) với điều khoản cho phép lao động trình độ cao tự do di chuyển sẽ khiến cho việc chảy máu chất xám của Việt Nam tiếp tục diễn ra đồng thời tạo nên sự cạnh tranh gay

gắt trong việc tuyển dụng lao động trình độ cao trên thị trường trong nước. Đây vừa là cơ hội cũng vừa là thách thức đối với lao động trẻ của Việt Nam trong tương lai rất gần. Sẽ là cơ hội nếu những lao động trẻ được trang bị tốt kiến thức chuyên môn cũng như các kỹ năng mềm như làm việc nhóm, kỹ năng máy tính và đặc biệt là kỹ năng về ngoại ngữ. Ngược lại, thiếu những kỹ năng trên, lao động trẻ Việt Nam sẽ gặp phải những bất lợi lớn trong việc cạnh tranh tìm được một công việc phù hợp với khả năng và sở thích trước sự cạnh tranh của lao động trẻ từ các nước khác trong khu vực tới sinh sống và làm việc tại Việt Nam.

Trước tất cả những thay đổi sẽ diễn ra, Việt Nam cần phải có những định hướng và can thiệp kịp thời ngay từ bây giờ. Đó là việc hỗ trợ cho lực lượng lao động hiện tại có thể thích nghi tốt hơn trước những biến động đồng thời phải chuẩn bị cho tương lai. Cụ thể là đối với nhóm lao động trẻ phải chuẩn bị cho họ những kỹ năng mềm cần thiết như (1) kỹ năng học tập liên tục (continuous learning) mà quan trọng nhất là khả năng ngoại ngữ để có thể học tập và cập nhật liên tục những kiến thức mới; (2) kỹ năng học tập trọn đời (life long learning), (3) kỹ năng giải quyết vấn đề hay (4) kỹ năng tự học tập để có thể thích nghi và chuyển đổi nhanh chóng khi thị trường lao động có sự thay đổi.

Hệ thống chính sách liên quan tới thị trường lao động nói chung và tạo việc làm cho lao động trẻ nói riêng ở Việt Nam đã không ngừng được xây dựng, bổ sung và hoàn thiện nhằm tạo khuôn khổ pháp lý cho sự phát triển của thị trường lao động. Hệ thống chính sách xuyên suốt từ quan điểm chỉ đạo của Đảng và nhà nước tới những quy định cụ thể trong bộ luật lao động sửa đổi và bổ sung, trong chiến lược quốc gia về việc làm, trong các nghị định, các chương trình mục tiêu quốc gia, trong các đề án hỗ trợ... đã tạo sân chơi công bằng cho tất cả các thành viên trên thị trường lao động. Mặc dù rất khó để lượng hóa tác động của những yếu tố chính sách này tới kết quả tham gia thị trường lao động và lựa chọn nghề nghiệp của lao động trẻ ở Việt Nam nhưng luận án cũng đã sử dụng các biến đại diện cho các yếu tố chính sách này ở cấp tỉnh (cấp thực hiện chính sách) như chỉ số tập trung ngành, chỉ số năng động, chỉ số hỗ trợ đào tạo lao động, chỉ số minh bạch hay chỉ số đô thị hóa để kiểm soát tác động tiềm tàng của những biến

chính sách này tới kết quả phân tích. Hơn thế nữa, còn nhiều chính sách quan trọng không được kiểm soát trong mô hình nhưng những chính sách đó đều là những chính sách áp dụng cho toàn bộ thị trường lao động ở Việt Nam. Chính vì vậy, có thể coi tất cả các thành viên trên thị trường lao động Việt Nam đều bị những chính sách này tác động chứ không có ngoại lệ nào. Đặc biệt hơn nữa, có nhiều chính sách có tác động trong dài hạn và vì thế rất khó để đánh giá tác động của những chính sách đó trong một thời gian ngắn sau khi mới được ban hành.

Sử dụng số liệu điều tra lao động việc làm hàng năm của GSO từ năm 2007 đến 2016, luận án đã mô tả chi tiết về tỷ lệ tham gia thị trường lao động và lựa chọn nghề của lao động trẻ Việt Nam theo các yếu tố về đặc điểm nhân khẩu học như giới tính, tình trạng hôn nhân, khu vực kinh tế và trình độ giáo dục. Luận án đã chỉ ra được xu hướng tăng dần của tỷ lệ tham gia thị trường lao động của lao động trẻ đặc biệt là sự tham gia nhiều hơn của nhóm nữ lao động trẻ trên thị trường lao động Việt Nam. Sự gia tăng của tỷ lệ tham gia thị trường lao động của lao động trẻ một mặt là do tác động của xu hướng giảm dần số người tham gia vào lực lượng lao động ở Việt Nam và mặt khác là do sự duy trì ổn định nền kinh tế, thúc đẩy tăng trưởng và tìm chế lạm phát nên tiếp tục tạo việc làm cho người lao động của Chính phủ trong suốt thời gian qua. Liên quan tới trình độ giáo dục, số liệu cho thấy xu hướng tăng lên khá rõ rệt về trình độ giáo dục của những lao động trẻ đang tham gia vào thị trường lao động. Đây sẽ là một tiền đề tốt để lao động trẻ Việt Nam có thể bắt kịp với tốc độ phát triển của khoa học kỹ thuật đặc biệt là khả năng tự học, tự nghiên cứu và học tập liên tục của lao động trẻ. Tuy nhiên, sự tăng lên về trình độ giáo dục mới thể hiện mặt cung trên thị trường lao động. Số liệu thực tế đã chỉ ra rằng vẫn còn sự không phù hợp giữa trình độ chuyên môn của người lao động với những công việc họ đang làm. Sự không phù hợp về kỹ năng này có những tác động rất lớn không chỉ tới mỗi cá nhân người lao động mà còn có tác động tới hiệu quả của các doanh nghiệp nói riêng và của cả nền kinh tế vĩ mô nói chung. Sự không phù hợp về chuyên môn này có thể diễn ra ở hai khía cạnh, hoặc là thừa trình độ hoặc là thiếu trình độ. Tuy vậy dù là thừa hay thiếu trình độ thì điều đó cũng có những tác động không tốt tới kết quả đầu

ra trên thị trường lao động. Cuối cùng, liên quan tới lựa chọn nghề nghiệp của lao động trẻ Việt Nam trong giai đoạn 2007 – 2016, số liệu điều tra lao động việc làm cũng chỉ ra xu hướng giảm dần của nhóm lao động cổ xanh (mặc dù vẫn chiếm tới 70% những lao động trẻ đang tham gia vào thị trường lao động) và tương ứng là xu hướng tăng dần của nhóm lao động cổ trắng trên thị trường lao động Việt Nam. Xu hướng này hàm ý hai vấn đề quan trọng. Thứ nhất là sự chiếm ưu thế của nhóm lao động cổ xanh. Điều này phản ánh khá sát với thực tế rằng phần lớn lao động trẻ là những người mới gia nhập thị trường lao động nên rất khó để họ có được một công việc, một vị trí là quản lý hay lãnh đạo các doanh nghiệp hay tổ chức sản xuất kinh doanh. Hơn thế nữa, phần lớn các chương trình mục tiêu, các đề án hỗ trợ đào tạo và tạo việc làm đều gắn liền với những hoạt động dạy nghề sản xuất trực tiếp cho nên nhóm lao động cổ xanh chiếm ưu thế trên thị trường lao động. Thứ hai, xu hướng tăng lên của nhóm lao động cổ trắng là dấu hiệu tích cực trên thị trường lao động, phần nào phản ánh sự chuyển dịch trong cơ cấu lao động từ sản xuất sang dịch vụ thể hiện rõ nhất ở tỷ lệ lao động nữ làm công việc cổ trắng cao hơn so với tỷ lệ của nam lao động trẻ trên thị trường.

Sử dụng số liệu chuyển tiếp từ trường học tới việc làm Việt Nam 2012 và 2015 với các mô hình Probit và Heckprobit, luận án đã phân tích theo chiều ngang như một lát cắt chi tiết cho bức tranh tổng thể về xu hướng như đã mô tả về mức độ quan trọng khác nhau của các nhóm yếu tố khác nhau đối với kết quả tham gia thị trường lao động và lựa chọn nghề nghiệp của lao động trẻ ở Việt Nam. Mặc dù không tạo được một bộ số liệu mảng (panel) để có thể theo dõi tác động của các đặc điểm tới cùng một người lao động tại hai thời điểm khác nhau nhưng số liệu chéo (cross section) cho riêng hai năm 2012 và 2015 với mức đại diện quốc gia cũng đã cung cấp những thông tin hữu ích và có thể so sánh tại hai thời điểm khác nhau cho nhóm lao động trẻ tại Việt Nam. Các nhóm yếu tố tác động tới kết quả tham gia thị trường lao động và lựa chọn nghề của lao động trẻ được đưa vào kiểm soát và phân tích bao gồm (1) đặc điểm cá nhân của lao động trẻ như tuổi, giới tính, tình trạng khuyết tật, tình trạng hôn nhân, tình trạng di cư, trình độ học vấn; (2) đặc điểm của hộ gia đình bao gồm tình hình tài

chính của hộ gia đình, trình độ học vấn của cha, có con, quy mô hộ và (3) đặc điểm địa bàn sinh sống như thành thị/nông thôn và vùng kinh tế; (4) đặc điểm liên quan tới trình độ phát triển của thị trường lao động cấp tỉnh và các biến chính sách như mức độ tập trung hóa của các doanh nghiệp, mức độ đa dạng hóa của các ngành, chỉ số về đô thị hóa, đường giao thông và một số chỉ số thành phần trong chỉ số năng lực cạnh tranh cấp tỉnh có liên quan tới chủ đề nghiên cứu của luận án bao gồm chỉ số gia nhập thị trường, chỉ số minh bạch, chỉ số chi phí phi chính thức, chỉ số năng động, chỉ số hỗ trợ doanh nghiệp, chỉ số đào tạo lao động cấp tỉnh.

Các yếu tố tác động tới việc tham gia thị trường lao động của lao động trẻ

Kết quả ước lượng cho mô hình đơn vị xác suất xác định yếu tố tác động tới việc tham gia thị trường lao động của lao động trẻ cho thấy các yếu tố về đặc điểm cá nhân người lao động có tác động khá rõ ràng đặc biệt là khi phân tích riêng cho hai nhóm lao động nam và nữ. Theo đó, các yếu tố làm tăng khả năng tham gia thị trường lao động bao gồm tuổi, nam thanh niên, những người tốt nghiệp trung học phổ thông, nam thanh niên ở những gia đình có quy mô hộ lớn và nam thanh niên có con. Ngược lại, những yếu tố làm giảm khả năng tham gia thị trường lao động của lao động trẻ bao gồm tình trạng khuyết tật, nữ lao động trẻ có gia đình, những lao động trẻ có xuất thân từ hộ gia đình nghèo hoặc cận nghèo và lao động trẻ có bố có trình độ giáo dục cao đẳng hoặc đại học trở lên. Mặc dù yếu tố thành thị không có tác động tới kết quả tham gia thị trường lao động của lao động trẻ năm 2012, kết quả ước lượng năm 2015 cho thấy tác động rõ rệt của yếu tố này. Theo đó, lao động trẻ ở khu vực thành thị năm 2015 có xu hướng tham gia thị trường lao động thấp hơn ở khu vực nông thôn tới 31 điểm phần trăm và điều này cũng đúng cho cả nam và nữ lao động trẻ.

Liên quan tới nhóm yếu tố phản ánh trình độ phát triển của huyện và tỉnh, kết quả ước lượng cho thấy các yếu tố làm tăng khả năng tham gia thị trường lao động của lao động trẻ ở Việt Nam bao gồm chỉ số đa dạng kinh tế cấp huyện, chỉ số gia nhập thị trường, chỉ số năng động cấp tỉnh và chỉ số chi phí phi chính thức cấp tỉnh. Ngược lại, những yếu tố làm giảm xác suất tham gia thị trường lao động của lao động trẻ là chỉ số tập trung ngành, chỉ số đô thị hóa, chỉ số đường giao thông và chỉ số minh bạch ở cấp

tính. Yếu tố chỉ số minh bạch và đường giao thông tốt làm giảm xác suất của việc tham gia thị trường lao động của lao động trẻ thực sự là một phát hiện đặc biệt trong kết quả ước lượng cần có những nghiên cứu chuyên sâu hơn để có thể lý giải cho những kết quả này. Có thể lý giải yếu tố đường giao thông tốt làm giảm xác suất tham gia thị trường lao động của lao động trẻ theo hướng yếu tố này làm tăng tính kết nối của các tỉnh và do đó người lao động đặc biệt là lao động trẻ dễ dàng di chuyển từ nơi này sang nơi khác và việc dễ dàng di chuyển này khiến cho người lao động sẽ tìm đến những nơi có nhiều cơ hội việc làm tốt hơn để tham gia chứ không chấp nhận làm việc ở tại địa phương.

Các yếu tố tác động tới lựa chọn nghề của lao động trẻ Việt Nam

Kết quả ước lượng mô hình heckprobit (khắc phục hiện tượng lựa chọn thiên lệch do chọn mẫu) đã chỉ ra những yếu tố tác động tới lựa chọn nghề lao động cổ trắng của lao động trẻ Việt Nam. Theo đó, những yếu tố giúp cho lao động trẻ có được việc làm lao động cổ trắng bao gồm yếu tố tuổi, nữ giới, trình độ giáo dục bậc cao và đặc biệt là nghề nghiệp cũng như trình độ giáo dục của bố tác động tới con trai trên thị trường lao động. Ngược lại những yếu tố làm giảm khả năng có được một công việc cổ trắng của lao động trẻ bao gồm yếu tố khuyết tật, xuất thân từ hộ gia đình nghèo, có con và quy mô hộ gia đình.

Yếu tố thành thị như phân tích ở trên không những có tác động rõ rệt tới kết quả tham gia thị trường lao động của lao động trẻ năm 2015 mà còn tác động khá mạnh tới kết quả có được việc làm cổ trắng của lao động trẻ trên thị trường lao động ở Việt Nam bởi lẽ khu vực thành thị vốn có nhiều văn phòng, công sở cũng như các doanh nghiệp hoạt động, do đó cơ hội để có được một công việc cổ trắng ở khu vực này cao hơn ở khu vực nông thôn. Ngược lại, thông thường các khu công nghiệp, khu chế xuất và các nhà máy với nhiều lao động trực tiếp sản xuất lại thường tập trung ở khu vực nông thôn nhằm giảm chi phí lao động cũng như dễ dàng tuyển dụng lao động tại địa phương cho nên tỷ lệ lao động cổ xanh ở khu vực nông thôn sẽ có xu hướng cao hơn ở khu vực thành thị.

Yếu tố trình độ giáo dục có tác động khá rõ rệt lên kết quả có được một công việc cổ trắng của lao động trẻ trong cả hai năm 2012 và 2015.

Theo đó, trình độ giáo dục càng cao thì xác suất để người lao động có được một công việc cổ trắng càng tăng lên đặc biệt với nhóm tốt nghiệp trung học chuyên nghiệp, tốt nghiệp cao đẳng và đại học trở lên. Khi tách riêng mô hình cho nam và nữ cũng thu được kết quả ước lượng tương tự. Các kết quả này khá đồng nhất với những phát hiện của Ham và cộng sự (2009) cũng như những nghiên cứu khác. Một lần nữa, vai trò của giáo dục được khẳng định trong việc tác động tới kết quả tốt hơn trong công việc trên thị trường lao động.

Hai yếu tố có con và quy mô hộ gia đình đều làm giảm xác suất có được một công việc cổ trắng của lao động trẻ ở Việt Nam. So với những lao động trẻ không có con thì những người có ít nhất một con có xu hướng làm những công việc cổ trắng thấp hơn khoảng 22 điểm phần trăm trong năm 2012. Nếu như tác động này không rõ ràng giữa các nữ lao động trẻ thì nó lại thể hiện khá rõ trong nhóm nam trong năm 2015. Cụ thể, so với những nam lao động trẻ không có con, những nam lao động trẻ có ít nhất một con có xác suất có được một công việc cổ trắng thấp hơn khoảng 73 điểm phần trăm. Yếu tố quy mô hộ gia đình làm giảm xu hướng có được việc làm cổ trắng của lao động trẻ năm 2012 nhưng không chỉ ra tác động này trong năm 2015.

Nghề nghiệp của người cha có tác động rất lớn tới kết quả có được nghề lao động cổ trắng của con đặc biệt là đối với con trai. So với những lao động trẻ có bố không phải là lao động cổ trắng, những thanh niên mà bố có công việc cổ trắng có xu hướng có được công việc này cao hơn đáng kể. Đặc biệt yếu tố nghề nghiệp của người cha cũng có tác động mạnh tới kết quả việc làm của con gái trên thị trường lao động năm 2015.

Trình độ giáo dục của người cha cũng có tác động tích cực tới kết quả việc làm lao động cổ trắng của lao động trẻ trong năm 2012. Yếu tố trình độ giáo dục của bố cũng có tác động rõ rệt tới nhóm con trai và con gái, đặc biệt là nhóm có bố tốt nghiệp trung học phổ thông. Trong nhóm lao động nam trẻ, những người mà bố có trình độ tốt nghiệp trung học phổ thông có xu hướng có được việc làm cổ trắng cao hơn những nam lao động trẻ mà bố chỉ tốt nghiệp trung học cơ sở. Tác động của trình độ học vấn của bố với nhóm nữ lao động trẻ cũng khá rõ ràng. Theo đó, những nữ lao động

trẻ mà bố có trình độ thấp hơn trung học cơ sở đều có xu hướng có được việc làm lao động cổ trắng thấp hơn những nữ lao động trẻ trong nhóm tham chiếu và ngược lại đối với nhóm mà bố có trình độ cao hơn trung học cơ sở.

Liên quan tới nhóm yếu tố quan trọng nhất mà luận án quan tâm đó là nhóm yếu tố phản ánh trình độ phát triển của tỉnh, kết quả ước lượng cho thấy trong khi các yếu tố chỉ số tập trung ngành, chỉ số đô thị hóa, chỉ số đường giao thông tốt, chỉ số gia nhập thị trường, chỉ số minh bạch cấp tỉnh và chỉ số chi phí phi chính thức có tác động khá mạnh tới kết quả lựa chọn việc làm của lao động trẻ thì các yếu tố còn lại như chỉ số năng động hay chỉ số hỗ trợ doanh nghiệp lại không có tác động tới kết quả lựa chọn nghề nghiệp của nhóm lao động trẻ ở Việt Nam. Chỉ số đô thị hóa tác động khác chiều nhau đối với riêng nhóm lao động trẻ nam và nữ. Trong khi yếu tố này làm giảm xác suất có được việc làm cổ trắng của những nam lao động trẻ thì nó lại làm tăng xác suất có được việc làm cổ trắng của nữ lao động trẻ năm 2012. Tác động dương của yếu tố đô thị hóa đối với lựa chọn nghề của nữ lao động trẻ như trên có thể là do tác động của cuộc cách mạng khoa học công nghệ bởi cách mạng công nghệ đã làm thay đổi tính chất công việc và cấu trúc của thị trường vì có thêm nhiều công việc mới như mua bán trực tuyến, tư vấn giáo dục, các lớp học qua mạng internet... tất cả những công việc này đều thuộc nhóm lao động cổ trắng và hoàn toàn phù hợp với đặc điểm thể chất và mong muốn của nhóm nữ lao động trẻ.

Chỉ số đường giao thông tốt có tác động tích cực tới việc có được việc làm cổ trắng của lao động trẻ đặc biệt là đối với nữ hàm ý rằng khi chất lượng đường giao thông được cải thiện nghĩa là khả năng kết nối giữa các vùng miền hoặc giữa các tỉnh/thành phố được nâng lên tạo cơ hội tốt hơn cho nữ lao động trẻ trong việc di chuyển tìm cơ hội việc làm tốt hơn.

Tương tự như kết quả về đường giao thông, chỉ số minh bạch cấp tỉnh cũng có những hàm ý tương tự. Nói cách khác, kết quả kết nối về giao thông được coi như yếu tố phần cứng còn yếu tố minh bạch như là yếu tố phần mềm giúp cho sự kết nối giữa người lao động và thị trường được tốt hơn, đặc biệt đối với nữ lao động trẻ. Cụ thể là khi sự minh bạch càng tăng lên thì cơ hội có được việc làm cổ trắng của lao động nữ cũng tăng lên.

Ngược lại, yếu tố về chỉ số gia nhập thị trường lại làm giảm xác suất có được việc làm cổ trắng đối với cả nam và nữ lao động trẻ. Chỉ số gia nhập thị trường tăng lên đồng nghĩa với việc có nhiều doanh nghiệp được thành lập hoặc hoạt động trên địa bàn tỉnh và do đó tạo thêm nhiều cơ hội việc làm cho người lao động. Tuy nhiên, những công việc tăng thêm này thường là những công việc cổ xanh nghĩa là những lao động trực tiếp trong các khu công nghiệp, khu chế xuất. Chính vì thế yếu tố này làm giảm xác suất có được công việc cổ trắng của lao động trẻ trong tỉnh.

Cuối cùng, kết quả ước lượng cũng chỉ ra rằng trình độ chuyên môn phù hợp với công việc đang làm hiện tại của lao động trẻ giúp họ có xu hướng có được công việc cổ trắng cao hơn những người có trình độ chuyên môn không phù hợp. Kết quả này có ý nghĩa rất quan trọng vì nó thể hiện sự không ăn khớp giữa cung và cầu về trình độ chuyên môn trên thị trường lao động. Sự không ăn khớp này dẫn tới sự kém hiệu quả và làm tăng chi phí cơ hội về thời gian cũng như tiền bạc của các gia đình khi đầu tư vào giáo dục. Chuyên môn không phù hợp có thể là thừa trình độ hoặc thiếu trình độ so với công việc đang làm, và dù thừa hay thiếu trình độ đều dẫn tới kết quả việc làm không tốt trên thị trường lao động.

Tóm lại, tham gia thị trường lao động và lựa chọn nghề nghiệp của lao động trẻ là vấn đề hết sức quan trọng. Chính vì vậy, nâng cao khả năng tham gia thị trường lao động và có được một việc làm phù hợp là một yêu cầu bức thiết hiện nay đối với những lao động trẻ trên thị trường lao động.

Với những phân tích ở trên, luận án có thể rút ra một số kết luận sau:

Thứ nhất, trên cơ sở khẳng định những kế thừa có chọn lọc các thành quả nghiên cứu đã có, luận án đã phân tích được những đề tài đã nghiên cứu về cùng lĩnh vực ở trong và ngoài nước, từ đó rút ra được những bài học kinh nghiệm cho chính đề tài nghiên cứu này cũng như đưa ra khung lý thuyết về để phân tích yếu tố tác động tới việc tham gia thị trường lao động và lựa chọn nghề nghiệp cho lao động trẻ ở Việt Nam.

Thứ hai, luận án đồng thời cũng đã làm rõ thực trạng tham gia thị trường lao động và lựa chọn nghề nghiệp của lao động trẻ ở Việt Nam bằng các số liệu thống kê đại diện toàn quốc do tổng cục thống kê công bố.

Kết quả ước lượng từ mô hình phân tích định lượng cho thấy các yếu tố về đặc điểm cá nhân người lao động có tác động khá rõ ràng đặc biệt là khi phân tích riêng cho hai nhóm lao động nam và nữ. Theo đó các yếu tố làm tăng khả năng tham gia thị trường lao động bao gồm tuổi, nam thanh niên, những người tốt nghiệp bậc trung học phổ thông, nam thanh niên ở những gia đình có quy mô hộ lớn và nam thanh niên có con, chỉ số đa dạng kinh tế cấp huyện, chỉ số gia nhập thị trường, chỉ số năng động cấp tỉnh và chỉ số chi phí phi chính thức cấp tỉnh. Ngược lại, những yếu tố làm giảm khả năng tham gia thị trường lao động của lao động trẻ bao gồm tình trạng khuyết tật, nữ thanh niên có gia đình, những thanh niên có xuất thân từ hộ gia đình nghèo và thanh niên có bố có trình độ giáo dục cao đẳng hoặc đại học trở lên, chỉ số tập trung ngành, chỉ số đô thị hóa, chỉ số đường giao thông tốt và chỉ số minh bạch ở cấp tỉnh.

Những yếu tố giúp cho lao động trẻ có được việc làm lao động cổ trắng bao gồm yếu tố tuổi, nữ giới, trình độ giáo dục bậc cao và đặc biệt là nghề nghiệp cũng như trình độ giáo dục của bố tác động tới con trai trên thị trường lao động và có trình độ chuyên môn phù hợp với công việc đang làm, yếu tố thành thị, chỉ số minh bạch cấp tỉnh và chỉ số đường giao thông tốt của tỉnh. Ngược lại những yếu tố làm giảm khả năng có được một công việc cổ trắng của lao động trẻ bao gồm yếu tố khuyết tật, xuất thân từ hộ gia đình nghèo, có con và quy mô hộ gia đình. Như vậy, kết quả chung nhất mà nhóm biến kiểm soát về trình độ phát triển của thị trường lao động cấp tỉnh như chỉ số tập trung ngành, chỉ số đô thị hóa, chỉ số đa dạng kinh tế của huyện, chỉ số gia nhập thị trường, chỉ số minh bạch hay chỉ số năng động phản ánh là những yếu tố làm tăng sức hút các doanh nghiệp tới địa bàn tỉnh một mặt đã tạo thêm nhiều việc làm cho người lao động, mặt khác cũng tạo ra sự cạnh tranh mạnh mẽ giữa các lao động trên thị trường lao động và do đó những người có trình độ thấp hơn, ít kinh nghiệm hơn sẽ có xu hướng bị loại ra ngoài.

Thứ ba, trên cơ sở tìm hiểu lý luận, khảo sát thực trạng và nguyên nhân, luận án đã đề ra các giải pháp cơ bản nhằm nâng cao khả năng tham gia thị trường lao động cũng như lựa chọn việc làm phù hợp cho lao động trẻ ở Việt Nam.

Thứ tư, luận án giúp ích làm tài liệu tham khảo cho các nghiên cứu tiếp theo về các yếu tố tác động tới việc tham gia thị trường lao động và lựa chọn nghề nghiệp đối với lao động trẻ ở Việt Nam.

Thứ năm, do những hạn chế về năng lực, kinh nghiệm và điều kiện nghiên cứu nên kết quả nghiên cứu của tác giả chắc chắn không thể tránh khỏi những khiếm khuyết nhất định, vì vậy tác giả xin chân thành cảm ơn những ý kiến đóng góp quý báu của các bạn đồng nghiệp, những nhà nghiên cứu để luận án được hoàn thiện hơn.

III.2. Một số giải pháp liên quan tới tham gia thị trường lao động và lựa chọn nghề của lao động trẻ ở Việt Nam

III.2.1. Giải pháp nâng cao tỷ lệ tham gia thị trường lao động

Thứ nhất, để khuyến khích sự tham gia nhiều hơn nữa của nhóm nữ lao động trẻ vào thị trường lao động nhà nước nên tiếp tục có các chính sách cụ thể nhằm thực hiện sự bình đẳng giới trên thị trường lao động thông qua việc lồng ghép vấn đề giới trong các chính sách phát triển kinh tế xã hội, các bộ luật, các nghị định, thông tư của Chính phủ liên quan tới việc làm và thu nhập.

Thứ hai, cần có sự hỗ trợ chính sách phù hợp giúp đỡ đối với nhóm lao động khuyết tật, đặc biệt là nam lao động trẻ khuyết tật

Thứ ba, trình độ giáo dục đóng vai trò quan trọng trong việc làm gia tăng khả năng tham gia thị trường lao động của lao động trẻ vì thế cần tiếp tục đẩy mạnh phát triển giáo dục, đặc biệt là việc đổi mới chương trình đào tạo và khuyến khích học sinh theo học ít nhất đến hết bậc trung học phổ thông tránh tình trạng tham gia quá sớm vào thị trường lao động khi chưa được trang bị đầy đủ kiến thức sẵn sàng cho việc tham gia vào thị trường lao động.

Thứ tư, cần tiếp tục có những hỗ trợ phù hợp nhằm khuyến khích và tạo điều kiện cho những lao động trẻ xuất thân từ những hộ gia đình nghèo và cận nghèo được đi học và trang bị những kiến thức cơ bản để có thể tham gia tốt hơn vào thị trường lao động.

Cuối cùng, liên quan tới nhóm yếu tố tác động về trình độ phát triển của tỉnh/thành phố, mặc dù nhìn chung kết quả cho thấy các yếu tố này đem tới sự cạnh tranh rất mạnh mẽ trên thị trường lao động nhưng nhìn

chung sự cạnh tranh này là cần thiết và nên được khuyến khích vì nó sẽ tạo ra những nhu cầu thực và áp lực thực tế để những người có trình độ thấp có thêm động lực nâng cao trình độ của mình. Cụ thể liên quan tới nhóm yếu tố này, giải pháp cụ thể được đề xuất bao gồm các yếu tố sau. Một là các tỉnh phải tăng tính minh bạch trong việc tiếp cận các cơ hội thành lập và duy trì hoạt động của các doanh nghiệp thông qua việc công khai các chi phí về dịch vụ, chi phí thủ tục hành chính.... nhằm làm giảm các chi phí giao dịch như chi phí phi chính thức bởi kết quả định lượng đã chỉ rõ chi phí phi chính thức làm giảm xác suất tham gia thị trường lao động của lao động trẻ. Hai là tiếp tục hỗ trợ, thu hút và tạo điều kiện cho các doanh nghiệp hoạt động tập trung trong một khu vực nhất là các doanh nghiệp cùng ngành sản xuất kinh doanh để tạo lợi thế theo quy mô theo vùng. Vì thế các tỉnh nên tiếp tục đầu tư mở rộng hoặc thành lập mới các khu công nghiệp tập trung, khu chế xuất để thu hút thêm các doanh nghiệp hoạt động từ đó tạo thêm nhu cầu về việc làm cho lao động của địa phương cũng như các địa bàn lân cận.

III.2.2. Giải pháp hỗ trợ lao động trẻ có việc làm cổ trắng trên thị trường lao động

Kết quả về việc có được việc làm cổ trắng cao hơn nếu như người lao động có trình độ chuyên môn phù hợp với công việc họ đang làm hàm ý rằng nên tiếp tục thúc đẩy sự phù hợp này. Để làm được điều đó, các cơ sở đào tạo phải có sự định hướng rõ ràng từ phía nhà nước trong công tác dự báo cung cầu lao động trên thị trường để từ đó có thể đưa ra được chương trình đào tạo phù hợp với đòi hỏi thực tế trên thị trường, tránh tình trạng cơ sở đào tạo tiếp tục đưa ra những chương trình đào tạo cũ không gắn liền với yêu cầu thực tế. Cụ thể như cần phải giảm bớt đào tạo trong các lĩnh vực tài chính ngân hàng hay quản trị kinh doanh bởi những ngành này sẽ bị tác động mạnh bởi xu thế tự động hóa của cuộc cách mạng công nghệ lần thứ tư. Trong khi đó, cần khuyến khích đào tạo những ngành liên quan tới khoa học, kỹ thuật và công nghệ bởi đây là những ngành mà Việt Nam còn thiếu, và cũng là những ngành phù hợp với xu thế phát triển chung của thế giới.

Cuối cùng, cần tiếp tục duy trì và cải thiện chỉ số minh bạch của các địa phương để tạo sân chơi công bằng giữa các doanh nghiệp và người lao động, đảm bảo không có tác động của những yếu tố phi thị trường đến sự cạnh tranh của các doanh nghiệp để từ đó đảm bảo những doanh nghiệp tốt nhất, những lao động tốt nhất tìm được những công việc phù hợp nhất với trình độ và lựa chọn cá nhân của mình trên thị trường lao động.

III.3. Khuyến nghị

III.3.1. Khuyến nghị với nhà nước

Nhà nước cần tiếp tục thực hiện cải cách mạnh mẽ hệ thống giáo dục và đào tạo định hướng theo phát triển các lĩnh vực đào tạo về kỹ thuật nghề và công nghệ.

III.3.2. Khuyến nghị với các địa phương

Các tỉnh cần phải có sự thay đổi nhận thức về nâng cao năng lực cạnh tranh và cải thiện môi trường đầu tư để thu hút các doanh nghiệp tới hoạt động hoặc mở rộng sản xuất kinh doanh.

III.3.3. Khuyến nghị với các doanh nghiệp, cơ sở đào tạo

Cần phải có sự kết nối chặt chẽ giữa các cơ sở đào tạo và các doanh nghiệp, đảm bảo tăng thời gian quá trình thực tập cũng như thực hiện thực chất thời gian này.

III.3.4. Khuyến nghị với các bên liên quan

Tổng cục Thống kê là nơi cung cấp số liệu chính thống và đại diện cho Việt Nam trong rất nhiều lĩnh vực trong đó có bộ số liệu điều tra lao động việc làm hàng năm. Tuy nhiên, bộ số liệu này hiện tại đang thiếu một chỉ tiêu rất quan trọng mà rất nhiều nghiên cứu đang chờ đợi để phân tích. Đó là thông tin về lĩnh vực đào tạo mà người lao động đã tham gia. Chỉ khi có thông tin này thì các câu hỏi liên quan tới sự không phù hợp giữa trình độ chuyên môn của người lao động (mặt cung) và những yêu cầu và đòi hỏi của các doanh nghiệp, các tổ chức trên thị trường lao động (mặt cầu) sẽ có được câu trả lời thỏa đáng. Hơn thế nữa, bộ số liệu điều tra lao động việc làm hiện nay không giúp trả lời được một câu hỏi cũng rất lớn đang được đặt ra, đó là sự thay đổi nghề nghiệp của người lao động trên thị trường lao động. Để có thể trả lời được câu hỏi này, số liệu mảng (panel) là yếu tố đặc

biệt quan trọng bởi lẽ chỉ khi quan sát được cùng một người lao động với những đặc điểm cá nhân ổn định tại các thời điểm khác nhau về tình trạng việc làm, về công việc thực hiện thì mới có thể có được những đánh giá khách quan và tìm ra những yếu tố tác động tới sự thay đổi đó.

III.4. Hạn chế của đề tài và một số hướng nghiên cứu tiếp theo.

Mô hình trong luận án chưa kiểm soát được yếu tố liên quan tới tính cách của người lao động trong khi yếu tố này được coi là một yếu tố quan trọng trong việc lựa chọn việc làm của người lao động (Ham và cộng sự, 2009). Hơn thế nữa, có thể có hiện tượng bị nội sinh hóa của biến trình độ giáo dục tới tham gia thị trường lao động của lao động trẻ. Vì chưa tìm được một biến công cụ tốt để kiểm soát vấn đề này nên luận án dựa trên giả định là những trường hợp không tìm được việc làm quay lại đi học trên thị trường lao động Việt Nam là không đáng kể.