

Bền vững sinh kế ở Việt Nam hiện nay

Đào Thị Minh Hương¹

¹ Viện Nghiên cứu Con người, Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam.
Email: huong_daominh@yahoo.com

Nhận ngày 7 tháng 4 năm 2017. Chấp nhận đăng ngày 4 tháng 5 năm 2017.

Tóm tắt: Ở Việt Nam, sự phát triển của khu vực kinh tế tư nhân cùng với sự chuyển dịch mạnh mẽ cơ cấu ngành và liên tục tăng trưởng của nền kinh tế các năm qua đã có tác động tích cực đến giải quyết việc làm. Mặc dù vậy, khả năng tạo việc làm không cao và hiệu suất tạo thêm việc làm của nền kinh tế cũng có xu hướng giảm. Mức độ thay đổi cơ cấu việc làm chậm hơn so với tốc độ chuyển dịch cơ cấu kinh tế đã ảnh hưởng trực tiếp đến chuyển dịch lao động, do đó chưa tận dụng cơ hội cho tăng trưởng chung và chưa đảm bảo bình đẳng cơ hội việc làm cho mọi người và phân phối lợi ích có được từ tăng trưởng một cách công bằng.

Từ khóa: Bền vững sinh kế, việc làm, chuyển đổi cơ cấu kinh tế, chuyển dịch lao động, Việt Nam.

Phân loại ngành: Xã hội học

Abstract: The development of the private sector coupled with the strong transformation in the economic sectoral restructuring and the incessant growth of the economy over the past years have exerted positive impacts on job generation in Vietnam. However, the capacities in job generation are yet to be high, and the efficiency in that regard tends to decline. The pace of changing the job structure is slower than that of economic restructuring transformation, which has resulted in direct impacts on the change in the labour structure. Opportunities are thus not taken full advantage of, with the equality in employment opportunities not being ensured yet, and benefits gained from growth not yet equally distributed.

Keywords: Sustainable livelihoods, jobs, economic restructuring, labour structural transformation, Vietnam.

Subject classification: Sociology

1. Mở đầu

Trong giai đoạn 2000-2010, tốc độ tăng việc làm khoảng 3%/năm [6]. Mặc dù vậy, tỷ lệ việc làm phi chính thức của Việt Nam là rất cao (gần 80%), điều đó cho thấy mức

độ đảm bảo an sinh xã hội cho người lao động, mức độ bền vững của việc làm ở Việt Nam hiện nay còn rất thấp. Hơn nữa, việc làm chất lượng trung bình và thấp (chiếm đến 90% tổng số việc làm của cả nước) cho thấy năng suất lao động của Việt Nam còn

thấp so với các nước trong khu vực và thế giới. Từ năm 2000 trở lại đây, tỷ lệ tăng trưởng việc làm cao hơn so với tốc độ tăng trưởng lực lượng lao động trung bình hàng năm nên tỷ lệ thất nghiệp chính thức ở Việt Nam hiện nay thấp, vào khoảng 2,2-2,3%. Tỷ lệ thất nghiệp không gia tăng trong bối cảnh khủng hoảng kinh tế thế giới, nhưng tỷ lệ lao động phi chính thức tăng. Ngay cả trong bối cảnh kinh tế suy giảm, mức tăng trưởng sản phẩm trong nước (GDP) Việt Nam chỉ đạt chưa đến 6% trong giai đoạn 2011-2014, thấp hơn so với các năm trước, nhưng tỷ lệ thất nghiệp của người lao động trong độ tuổi chỉ có 2,22%, 1,96%, 2,18% và 2,08%. Tỷ lệ thất nghiệp và tỷ lệ thiếu việc làm năm 2012 giảm nhẹ so với các tỷ lệ tương ứng của năm 2011 (do tỷ lệ lao động phi chính thức năm 2012 tăng so với một số năm trước, từ 34,6% năm 2010 tăng lên 35,8% năm 2011 và 36,6% năm 2012) [12]. Mức sống của người dân còn thấp, hệ thống an sinh xã hội chưa phát triển mạnh nên người lao động không chịu nổi cảnh thất nghiệp kéo dài mà chấp nhận làm những công việc không ổn định với mức thu nhập thấp và bấp bênh trong khu vực phi chính thức. Tăng trưởng kinh tế của Việt Nam trong thời gian qua gắn với sự thay đổi mạnh mẽ về cơ cấu kinh tế theo hướng giảm tỷ trọng nông nghiệp, tăng tỷ trọng công nghiệp và dịch vụ và đi cùng với nó là thay đổi loại hình công việc và quá trình dịch chuyển lao động. Mức độ thay đổi cơ cấu việc làm không tương ứng với thay đổi cơ cấu kinh tế như hiện nay ở Việt Nam đã ảnh hưởng trực tiếp đến cơ hội dịch chuyển lao động và qua đó là mức độ cải thiện mức sống và vị thế xã hội của người lao động. Bài viết phân tích bền vững sinh kế từ góc độ việc làm, chuyển đổi cơ cấu kinh tế và chuyển dịch lao động hiện nay ở Việt Nam, từ đó đưa ra các kiến nghị và giải pháp để người dân có sinh kế bền vững.

2. Bền vững sinh kế từ góc độ việc làm

Tỷ lệ dân số có việc làm so với tổng dân số trong 10 năm từ 2000-2010 tăng 8,7 điểm phần trăm (từ 48,6% lên 57,3%) [11] và tăng hơn 1 điểm phần trăm trong giai đoạn 2010-2013 [12]. Có được kết quả như vậy là do từ năm 2000 trở lại đây số việc làm luôn tăng nhanh hơn số người mới gia nhập thị trường lao động. Trong giai đoạn 2000-2010, tốc độ tăng số việc làm khoảng 3%/năm (tăng từ 37,61 triệu năm 2000 lên 48,90 triệu năm 2010, trong đó, khoảng 75% là từ các chương trình phát triển kinh tế - xã hội, 25% từ các chương trình mục tiêu việc làm, giảm nghèo và xuất khẩu lao động). Nhưng, nếu xét trong giai đoạn 2004-2014, tốc độ tăng số việc làm bình quân hàng năm chỉ xấp xỉ so với tăng trưởng lực lượng lao động trung bình hàng năm, khoảng 2,4% [6]. Có sự khác biệt trên do năm 2009 và năm 2013 Việt Nam chịu ảnh hưởng khủng hoảng kinh tế toàn cầu và tốc độ tăng trưởng việc làm suy giảm chỉ ở mức tương ứng 1,62% và 0,08%/năm. Mặc dù vậy, hệ số co giãn việc làm² đối với GDP không cao và có xu hướng giảm nhanh (trong các năm 2000-2008 tốc độ tăng trưởng GDP bình quân là 7,5%, hệ số co giãn việc làm là 0,33; trong các năm 2009-2010 tốc độ tăng trưởng GDP bình quân là 5,5%, hệ số co giãn việc làm là 0,3; con số tương ứng trong các năm 2011-2015 là 7% và 0,25). Điều đó có nghĩa là khả năng tạo việc làm không cao và hiệu suất tạo thêm việc làm của nền kinh tế cũng có xu hướng giảm [3].

Một trong những nguyên nhân của xu hướng trên là khu vực nông nghiệp không có khả năng hấp thụ thêm nhiều lao động, trong khi tại khu vực công nghiệp tốc độ tăng trưởng việc làm chậm hơn nhiều so với tốc độ tăng trưởng GDP của ngành. Tỷ trọng khu vực công nghiệp và xây dựng trong GDP là 38,1%, trong khi tỷ trọng việc

làm khu vực này là 21,2% vào năm 2013 [14]. Khu vực dịch vụ đang đóng vai trò quan trọng trong tạo việc làm, tuy nhiên quy mô còn nhỏ. Có thể nói tăng trưởng chưa tạo ra lợi ích tốt nhất có thể, thông qua tạo thêm nhiều hơn số việc làm mới trong khu vực công nghiệp và dịch vụ cho người lao động.

So sánh cơ cấu lao động có việc làm giữa nông thôn và thành thị cho thấy, tỷ lệ lao động có việc làm ở nông thôn tăng đều và nhanh hơn so với ở thành thị (nông thôn tăng 9,9%, thành thị tăng 7,0%). Tỷ lệ tham gia lực lượng lao động của dân số trên 15 tuổi khu vực nông thôn cao hơn khu vực thành thị tới 12 điểm phần trăm (80% và 68%) [12]. Điều này một mặt cho thấy chính sách phát triển kinh tế - xã hội nói chung và phát triển lao động, việc làm ở nông thôn nói riêng trong những năm qua đã có những tác động tích cực, tạo nhiều việc làm cho người lao động; mặt khác cho biết rằng, thanh niên ở nông thôn kết thúc học tập và tham gia vào thị trường lao động sớm hơn thanh niên sống tại thành thị. Nhận định thứ hai được củng cố khi số liệu thống kê cho thấy tỷ lệ dân số hoạt động kinh tế trong độ tuổi 15-19 và 20-24 ở nông thôn theo thứ tự chiếm đến 8,2% và 11,5%, trong khi đó tỷ lệ này ở thành thị chỉ chiếm 3,2% và 9,1% [12].

Việc làm công ăn lương chiếm 1/3 tổng số việc làm, nhưng chỉ có 60% trong số đó là việc làm có hợp đồng³. Chỉ có 22% trên tổng lao động có hợp đồng nên tỷ lệ việc làm phi chính thức hiện nay của Việt Nam lên đến gần 80%⁴. Việc làm phi chính thức tồn tại không chỉ ở khu vực kinh tế phi chính thức⁵ mà ở cả khu vực kinh tế chính thức (tập trung chủ yếu tại các doanh nghiệp, cơ sở sản xuất kinh doanh quy mô hộ gia đình, trong một số ngành công nghiệp như xây dựng, thương mại và dịch vụ). Tỷ lệ việc làm phi chính thức cao cho

thấy mức độ đảm bảo an sinh xã hội cho người lao động, mức độ bền vững của việc làm ở Việt Nam hiện nay còn rất thấp.

Việc làm chất lượng trung bình và thấp chiếm đến 90% tổng số việc làm của cả nước [8]. Thêm nữa, phần lớn công việc phi nông nghiệp là công việc thợ thủ công, thợ máy, thợ lắp ráp, lao động giản đơn... Trong đó, tỷ lệ lao động giản đơn (không có tay nghề) mặc dù đã giảm đáng kể trong giai đoạn 1999-2009 (từ 69,4% xuống 39,4%), nhưng năm 2013 so với năm 2009 có xu hướng tăng lên (chiếm hơn 40%) [10]. Việc tăng tỷ lệ lao động giản đơn vào năm 2013 cho thấy số lao động mới gia nhập thị trường lao động giai đoạn 2009-2013 chủ yếu nằm ở khu vực lao động năng suất thấp và thu nhập thấp. Việc làm chất lượng cao⁶ tăng 35% giai đoạn 1999-2009, (từ chỗ chiếm 7% trong số việc làm lên 9,4%), tăng chậm trong giai đoạn 2009-2013, (từ 9,4% lên 10,1%) và chiếm khoảng 10,22% tổng việc làm của cả nước vào năm 2014. Việc làm chất lượng cao tăng chủ yếu ở vị trí công việc chuyên môn kỹ thuật cao, trong khi đó việc làm chuyên môn kỹ thuật bậc trung hầu như không thay đổi trong suốt giai đoạn 1999-2013 [10]. Tỷ lệ 9% việc làm thuộc ngành công nghiệp chế biến chế tạo - ngành chủ lực trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa (CNH, HĐH) - trên tổng số việc làm chất lượng cao là rất thấp nếu so sánh với tỷ lệ việc làm chất lượng cao trong lĩnh vực này ở các nước phát triển (có thể lên đến 40-60%) [8]. Đây cũng là yếu tố giảm sự cạnh tranh lao động trình độ cao của Việt Nam trong thị trường lao động khi Việt Nam gia nhập cộng đồng kinh tế ASEAN. Trình độ chuyên môn, tay nghề của người lao động còn thấp; công việc chất lượng cao ít; điều đó khiến Việt Nam có thể rơi vào bẫy “sản xuất hàng hóa có giá trị gia tăng thấp”, đồng thời dẫn đến năng suất lao động thấp và thu nhập người lao động thấp.

Do kinh tế tăng trưởng liên tục qua các năm, tỷ lệ dân số tham gia lao động tăng qua các năm, tỷ lệ tăng trưởng việc làm cao hơn so với tốc độ tăng lực lượng lao động trung bình hàng năm, nên tỷ lệ thất nghiệp chính thức ở Việt Nam trong giai đoạn qua là thấp (vào khoảng 2,2-2,3% mỗi năm) và tỷ lệ thiếu việc làm trong độ tuổi lao động dao động vào khoảng 3% đến 3,5% [12]. Ngay cả trong thời gian nhiều doanh nghiệp giải thể, tỷ lệ thất nghiệp và tỷ lệ thiếu việc làm cũng không gia tăng, nhưng tỷ lệ lao động phi chính thức tăng. Tỷ lệ thất nghiệp và tỷ lệ thiếu việc làm năm 2012 giảm nhẹ so với các tỷ lệ tương ứng của năm 2011 là do tỷ lệ lao động phi chính thức năm 2012 tăng so với một số năm trước (từ 34,6% năm 2010 tăng lên 35,8% năm 2011 và 36,6% năm 2012) [12]. Do mức sống của người dân còn thấp, hệ thống an sinh xã hội chưa phát triển mạnh, nên người lao động không chịu nổi cảnh thất nghiệp kéo dài mà chấp nhận làm những công việc không ổn định với mức thu nhập thấp và bấp bênh trong khu vực phi chính thức. Tỷ lệ thất nghiệp chính thức thấp, tỷ lệ thiếu việc làm cao là đặc trưng điển hình của các nước thu nhập thấp, nơi mà nhiều lao động tự làm chủ hoặc làm việc trong khu vực phi chính thức. Việt Nam không là ngoại lệ khi có tỷ lệ dân số từ 15 tuổi tự làm trong lĩnh vực nông nghiệp và phi nông nghiệp cao hơn 60% vào năm 2012 [12].

Số liệu thống kê cho thấy ba điều sau. Thứ nhất, có sự khác biệt giữa thành thị và nông thôn về tỷ lệ thất nghiệp và thiếu việc làm trong độ tuổi lao động. Nếu mức thất nghiệp ở thành thị cao hơn so với ở nông thôn khoảng 1,7 lần, thì mức thiếu việc làm ở nông thôn luôn cao gấp 2,5 lần ở khu vực thành thị. Thứ hai, về độ tuổi, tỷ lệ người thất nghiệp ở độ tuổi thanh niên (15-24) chiếm khoảng 50% trong số người thất

nghiệp, trong khi nhóm dân số này chỉ chiếm 19,8% tổng dân số từ 15 tuổi trở lên của cả nước. Tỷ lệ thất nghiệp trong thanh niên cao nhất so với các nhóm tuổi khác và vào khoảng 2,5-3 lần so với tỷ lệ thất nghiệp chung. Đây là một trong những nhóm lao động dễ bị ảnh hưởng nhất bởi các biến động trên thị trường lao động. Thứ ba, về trình độ học vấn, trong số người thất nghiệp, tỷ lệ người thất nghiệp có bằng tốt nghiệp ở cấp tiểu học là 15,5%, ở cấp trung học cơ sở là 21,9%, ở cấp trung học phổ thông là 17,5% và ở cấp đại học trở lên là 14%. Tỷ lệ đó cao hơn hẳn so với tỷ lệ người thất nghiệp không đi học, hoặc chưa tốt nghiệp tiểu học, hoặc có bằng dạy nghề, trung cấp chuyên nghiệp, cao đẳng (với tỷ lệ tương ứng là 2,5%, 6,8%, 8,4%, 6,7%, 6,6%) [12]. Điều này cho thấy rằng, đào tạo đội ngũ lao động chất lượng cao đón đầu giai đoạn phát triển kinh tế - xã hội là chiến lược quan trọng, nhưng phải gắn với tạo việc làm phù hợp để thu hút lực lượng lao động đã qua đào tạo.

3. Bền vững sinh kế từ góc độ chuyển đổi cơ cấu kinh tế và dịch chuyển lao động

Thay đổi cơ cấu kinh tế liên quan chặt chẽ đến tái phân bổ lao động (dịch chuyển lao động). Nếu đầu tư, tiến bộ công nghệ và những thay đổi về thể chế là động cơ của tăng trưởng kinh tế thì dịch chuyển lao động một mặt là dầu bôi trơn để động cơ đó luôn hoạt động, mặt khác, như là một kênh để phân phối lợi ích có được từ tăng trưởng. Dịch chuyển lao động tự do (từ khu vực năng suất thấp sang khu vực năng suất cao hơn) bảo đảm tăng trưởng chung nhanh hơn và phân phối lợi ích cũng rộng hơn. Nghiên cứu về lao động, việc làm cho thấy có ba

loại dịch chuyển trong lao động: thứ nhất là sự dịch chuyển mang tính ngành nghề (nghĩa là khả năng thay đổi nghề nghiệp của người lao động); thứ hai là sự dịch chuyển mang tính giáo dục hoặc tay nghề (có nghĩa là nâng cao kỹ năng của người lao động để nâng cao năng suất lao động của cá nhân họ); thứ ba là sự dịch chuyển mang tính không gian (có nghĩa là khả năng thay đổi môi trường sống và làm việc của người lao động khi cần thiết để tranh thủ những việc làm do vốn đầu tư tại những địa điểm cụ thể tạo ra) [4].

Nghiên cứu tốc độ dịch chuyển lao động (thay đổi cơ cấu việc làm giữa các khu vực nông nghiệp, công nghiệp và dịch vụ) trong quá trình chuyển đổi cơ cấu kinh tế ở Việt Nam trong giai đoạn qua cho thấy hai điều sau. Thứ nhất, có sự thay đổi về loại hình việc làm (cùng với sự dịch chuyển về cơ cấu việc làm nói trên); và điều đáng chú ý nhất là có sự suy giảm vai trò của việc làm tự dụng phi nông nghiệp (chủ yếu là các doanh nghiệp nhỏ quy mô hộ gia đình) trong mối tương quan với việc làm công ăn lương. Mặc dù có chậm lại so với những năm gần đây, song lực lượng lao động làm công ăn lương trong cả khu vực nhà nước, khu vực tư nhân và khu vực có vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI) hiện nay vẫn có sự tăng trưởng mạnh mẽ so với thời điểm cách đây khoảng hai thập kỷ và chiếm 1/3 tổng lực lượng lao động có việc làm [5]. Thứ hai, Việt Nam đang phải đối mặt với thách thức mất cân đối giữa tăng trưởng việc làm trong các khu vực và tỷ trọng đầu tư cũng như đóng góp GDP của từng khu vực. Mức độ thay đổi cơ cấu việc làm chậm hơn so với tốc độ chuyển dịch cơ cấu kinh tế do khu vực công nghiệp đã không tạo ra được sự gia tăng về việc làm trong tương quan với sản lượng và đầu tư. Những chênh

lệch này phản ánh mức độ thâm dụng vốn cao của sản xuất công nghiệp. Kết quả của tình trạng đó là việc một lực lượng lao động lớn (46,8%) vào năm 2013 vẫn đang bị rớt lại tại khu vực nông nghiệp, nơi có năng suất thấp và thu nhập thấp (chỉ đóng góp 18,38% vào GDP). Việt Nam dường như đang gặp phải hai trong ba vấn đề (mà một số nghiên cứu từ trước đã xác định có ảnh hưởng tiêu cực đến tốc độ tăng trưởng trong dài hạn), đó là: - thâm dụng vốn trong giai đoạn đầu của quá trình phát triển, không chú trọng đầu tư vốn con người để tạo ra lực lượng lao động có kỹ năng; - cơ chế ưu đãi không tạo thuận lợi cho các ngành thâm dụng lao động; - không hiệu quả trong việc thúc đẩy dịch chuyển lao động, nên cần có giải pháp khắc phục để đạt mục tiêu tăng trưởng bền vững và tăng trưởng không loại trừ.

Ở Việt Nam trong thời gian qua, hai hình thức dịch chuyển thay đổi ngành nghề và dịch chuyển theo không gian phổ biến hơn hình thức dịch chuyển lao động do thăng tiến nghề nghiệp [3]. Hai hình thức này gắn với thay đổi việc làm và nơi làm việc của người lao động, từ người làm trong lĩnh vực nông nghiệp sống tại nông thôn thành người làm công ăn lương tại các khu công nghiệp hoặc các cơ sở sản xuất, hay các khu vực dịch vụ.

Một người di cư khi tham gia lao động trong khu vực tăng trưởng cao hơn nơi họ xuất phát đều mang lại lợi ích cho tăng trưởng chung, và ở cấp độ cá nhân họ kỳ vọng được hưởng lợi ích cho bản thân như thăng tiến về nghề nghiệp, nâng cao trình độ, thu nhập cao hơn so với khi làm ở quê nhà [3]. Họ mong muốn có thể tích lũy cho tương lai hoặc gửi về giúp đỡ gia đình (để bù đắp lại việc gia đình bị thay đổi do những người trẻ đi lao động và người cao

tuổi ở nhà chăm nom con trẻ). Kết quả khảo sát tại 6 tỉnh cho thấy hầu hết kỳ vọng đó của người lao động di cư đều khó đạt được. Về cơ bản nhóm lao động di cư không có tay nghề và kỹ năng, nên thường làm việc tại khu vực phi chính thức, dịch vụ tư nhân, khu công nghiệp với năng suất thấp và không được đảm bảo an sinh xã hội. Chi phí sinh hoạt cao tại các thành phố nơi người lao động di chuyển đến, mức lương tăng không theo kịp leo thang giá cả của cuộc sống thành thị đắt đỏ⁷ đã ảnh hưởng không tốt đến đời sống hiện tại, khả năng tích lũy tài chính cho tương lai và giúp đỡ cho gia đình của người lao động di cư. Số tiền thu nhập của một người lao động di cư làm việc tại khu công nghiệp còn lại sau khi trừ đi chi phí ăn uống, đi lại, thuê nhà ở là không đáng kể, chỉ vào khoảng 1 triệu đồng/tháng. Đối với người đã lập gia đình và có con, thì lương thường là không đủ cho chi tiêu của một gia đình. Họ phải nhận sự hỗ trợ từ bố mẹ theo nhiều cách: hỗ trợ tiền mặt, lương thực, thực phẩm, gửi con cho bố mẹ nuôi...[3]. Tình trạng không bền vững sinh kế của nhóm người lao động di cư (đặc biệt của nhóm làm việc trong khu vực không chính thức) thể hiện ở 5 yếu tố chính: chi phí cuộc sống cao; việc làm bấp bênh; thiếu hòa nhập xã hội; hạn chế tiếp cận dịch vụ công; môi trường sống kém tiện nghi và môi trường làm việc thiếu an toàn [3]. Điều này ảnh hưởng nặng nề tới đời sống kinh tế, xã hội và sức khỏe của họ cả trước mắt và lâu dài và tác động trực tiếp đến khả năng chăm sóc sức khỏe và phúc lợi của họ. Do không có bảo hiểm y tế người di cư thường phải chi trả cho các dịch vụ y tế nhiều hơn. Họ hạn chế sử dụng các dịch vụ y tế tại nơi ở mới do chi phí cao và thường tự mua thuốc để điều trị, hoặc phải quay về quê để được điều trị mỗi khi bị ốm.

Con cái của những người có hộ khẩu KT4 hoặc những người không đăng ký hộ khẩu thường khó xin vào học tại các trường công.

Kết quả một cuộc khảo sát năm 2014 [3], cho thấy, tỷ lệ hài lòng với công việc hiện tại và không hài lòng công việc hiện tại xấp xỉ bằng nhau và chiếm gần 2/3 số người được hỏi. Lương thấp, không đủ chi tiêu, không có khả năng tiết kiệm để mua sắm vật dụng lớn trong gia đình, không làm theo công việc đã được đào tạo, không có cơ hội thăng tiến trong nghề nghiệp, đó là nguyên nhân chủ yếu mà người lao động di cư không hài lòng về công việc hiện tại (29,8%). Mặc dù vậy, trong số những người không hài lòng với công việc hiện tại, rất ít người có ý định thay đổi công việc trong tương lai (16,5%). Lý do được nêu ra chủ yếu là ngại thay đổi (63,5%), không có điều kiện để thay đổi (58,9%). Điều kiện ở đây được giải thích là không có cơ hội xin việc làm mới tốt hơn, chưa chuẩn bị về kiến thức cũng như tay nghề, hay chưa có kế hoạch cụ thể nào cho cơ hội nghề nghiệp mới, không có tích lũy tài chính, cũng như không có động lực tham gia đào tạo nâng cao. Thu nhập cao hơn (75,6%), điều kiện làm việc tốt hơn (71,2%), có nhiều chính sách ưu đãi khi làm việc (66,3%) và phù hợp với chuyên môn (63,9%), đó là những lý do chính được những người có ý định chuyển hoặc tìm công việc khác lựa chọn. Các lý do khác (như có cơ hội thăng tiến, có vị trí xã hội hoặc công việc được tôn trọng) không phải lý do được nhiều người lựa chọn.

Phân tích trên cho thấy, người lao động di cư vẫn chủ yếu nhằm giải quyết việc làm trước mắt, kiếm sống tạm thời, hơn là nhằm tích lũy tài chính, tăng cơ hội đầu tư giáo dục và đầu tư nghề nghiệp cho tương lai⁸.

Như vậy, cơ hội phát triển tương lai của họ tại đô thị lớn là rất ít và khả năng họ quay trở về nơi ra đi (khi không còn lợi thế là lao động trẻ và lao động giá rẻ) để tiếp tục mưu sinh dựa trên đất đai là rất cao. Nếu đó là xu thế thì sẽ là minh chứng cho sự không bền vững, không thành công trong chiến lược sinh kế ở cấp độ cá nhân và không hiệu quả ở cấp độ quốc gia trong việc sử dụng nguồn lực con người cho CNH, HĐH đất nước, cũng như trong CNH nông nghiệp thông qua giải phóng lao động khỏi khu vực nông nghiệp.

4. Một số khuyến nghị và giải pháp để người dân có sinh kế bền vững

Thứ nhất, để tạo ra nhiều việc làm mới trong khu vực công nghiệp, khu vực dịch vụ (khu vực có khả năng thu hút lao động chuyển dịch từ khu vực nông nghiệp), Việt Nam cần xây dựng môi trường thuận lợi cho việc phát triển các doanh nghiệp thuộc khu vực tư nhân, đặc biệt là các doanh nghiệp nhỏ và vừa.

Thứ hai, cần coi công nghiệp hoá nền kinh tế nông nghiệp và nông thôn (nơi tập trung hơn một nửa lực lượng lao động hiện nay) là vấn đề trọng tâm của chiến lược tạo ra việc làm có chất lượng để tăng năng suất nội bộ ngành nông nghiệp. Chính phủ cần hỗ trợ tạo việc làm năng suất cao và tăng trưởng ở khu vực nông thôn thông qua tăng tỷ lệ đầu tư công ở nông thôn. Chính phủ cần xây dựng chính sách và các biện pháp khuyến khích phát triển đầu tư tư nhân; doanh nghiệp địa phương tại nông thôn để cung cấp các lựa chọn nghề đa dạng hơn tại địa phương.

Thứ ba, cùng với việc sử dụng nội lực để tạo ra việc làm mới có chất lượng, cần sử

dụng đòn bẩy ngoại lực khi thu hút và phân bổ đầu tư nước ngoài. Doanh nghiệp nước ngoài nên được khuyến khích đầu tư theo chiều dài đất nước. Nhờ đó, lực lượng lao động trình độ cao có thể cống hiến cho quê hương; dân lan tỏa để tạo những cộng đồng mới; thay đổi lối sống, tập quán theo kiểu cũ; nâng cao chất lượng cuộc sống. Đồng thời, những người yếu thế (như lao động phổ thông, nông dân) cũng có cơ hội thay đổi việc làm.

Thứ tư, việc làm mới được tạo ra chỉ thực sự có ý nghĩa gia tăng bình đẳng cơ hội việc làm cho mọi người dân, khi người lao động có khả năng tiếp cận, chiếm lĩnh công việc và có cơ hội phát triển thông qua công việc. Vì thế, cần tạo điều kiện thúc đẩy dịch chuyển lao động thông qua đào tạo kỹ năng cơ bản, tay nghề cho người lao động phù hợp nhu cầu thị trường. Điều đó được thực hiện bằng hai việc sau: Thứ nhất, đầu tư cho vốn con người từ phía nhà nước, doanh nghiệp và từ chính người lao động thông qua đào tạo, đào tạo lại, đào tạo nâng cao. Tích lũy vốn con người có vai trò quan trọng để tạo điều kiện cho người lao động có thể chuyển khỏi những công việc dễ bị tổn thương, thu nhập thấp và tìm việc làm bền vững với thu nhập tốt hơn, đặc biệt cho lao động trẻ tuổi, nhóm người đang có tỷ lệ thiếu việc làm và thất nghiệp cao nhất hiện nay trên thị trường lao động. Thứ hai, cần chuẩn bị sẵn sàng cả về cơ sở hạ tầng, về cung cấp dịch vụ tại đô thị lớn nhằm xóa bỏ rào cản tiếp cận trường học, bệnh viện và các dịch vụ đối với người lao động di cư; đảm bảo các công việc ổn định với mức lương phù hợp, các chế độ an sinh xã hội (bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm xã hội, nhà ở, chỗ học cho con...) cho đối tượng lao động di cư.

5. Kết luận

Việc làm phi chính thức hiện nay của Việt Nam (lên đến gần 80%) tồn tại không chỉ ở khu vực nông nghiệp, khu vực kinh tế phi chính thức mà ở cả khu vực kinh tế chính thức (tập trung chủ yếu tại các doanh nghiệp, cơ sở sản xuất kinh doanh quy mô hộ gia đình, trong một số ngành công nghiệp như xây dựng, thương mại và dịch vụ). Tỷ lệ việc làm phi chính thức cao, tỷ lệ thiếu việc làm cao cho thấy mức độ đảm bảo an sinh xã hội cho người lao động, mức độ bền vững sinh kế ở Việt Nam hiện nay còn rất thấp.

Thay đổi cơ cấu việc làm không theo kịp thay đổi cơ cấu kinh tế (có xu hướng chậm lại) dẫn đến việc chuyển dịch lao động trong thời kỳ đẩy mạnh CNH và HĐH đất nước (đó là nhu cầu và là quy luật tất yếu) không hiệu quả. Điều đó ảnh hưởng trực tiếp đến cơ hội phát triển của người lao động, do còn để lại lực lượng lớn lao động trong khu vực nông nghiệp với năng suất thấp và thu nhập thấp. Sự không thành công trong dịch chuyển lao động, cùng với việc sử dụng nhiều vốn trong giai đoạn đầu quá trình phát triển cho thấy rằng, về ngắn hạn việc tận dụng cơ hội cho tăng trưởng chung, việc phân phối lợi ích có được từ tăng trưởng còn bị hạn chế (bất bình đẳng về cơ hội tiếp cận việc làm dẫn đến bất bình đẳng về thu nhập), về dài hạn tốc độ tăng trưởng bị ảnh hưởng.

Khu vực công nghiệp đã không tạo ra được sự gia tăng về việc làm trong tương quan với sản lượng và đầu tư; việc làm khu vực dịch vụ không đủ mạnh cả về số lượng và chất lượng để thu hút người lao động dư thừa do khu vực nông nghiệp không đủ sức hấp thụ; đào tạo nghề chưa đáp ứng nhu cầu thị trường; tiền lương thấp; các chế độ an sinh xã hội (bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất

ngiệp, bảo hiểm xã hội, nhà ở, chỗ học cho con,...) không được đảm bảo; có ít cơ hội thăng tiến tại khu vực phi nông nghiệp; đó là một số nguyên nhân quan trọng làm chậm lại tốc độ dịch chuyển lao động giữa các ngành nghề và giữa các vùng, miền.

Sự dịch chuyển lao động dễ nhận thấy ở Việt Nam thời gian qua là sự dịch chuyển mang tính ngành nghề và sự dịch chuyển về không gian. Còn sự dịch chuyển mang tính giáo dục hoặc nâng cao tay nghề của người lao động để nâng cao năng suất lao động của cá nhân thì ít thấy hơn do không có tích lũy, thiếu động lực, thiếu chủ động trong tự đào tạo. Dịch chuyển lao động không phù hợp với chuyển đổi cơ cấu kinh tế cho thấy, mặc dù tăng trưởng kinh tế trên diện rộng đã giúp cải thiện đời sống của hầu hết người dân nhưng vẫn còn tồn tại sự khác biệt trong việc tạo cơ hội việc làm cho người dân, trong việc cải thiện mức sống và vị thế xã hội. Việc lao động không có khả năng dịch chuyển sẽ khiến người lao động nông thôn không được hưởng lợi trực tiếp từ tăng trưởng và như vậy góp phần đáng kể vào sự cách biệt về thu nhập giữa thành thị và nông thôn.

Chú thích

² Hệ số co giãn của việc làm theo tăng trưởng thể hiện quan hệ tăng trưởng việc làm với tăng trưởng kinh tế được tính bằng tỷ số tốc độ tăng việc làm chia cho tốc độ tăng GDP.

³ Lao động làm thuê trong lĩnh vực nông nghiệp hoặc kinh doanh phi nông nghiệp hộ gia đình không được tính là làm công ăn lương.

⁴ Việc làm phi chính, theo cách hiểu quốc tế, bao gồm tất cả lao động có việc làm nhưng không được tham gia và bảo vệ bởi hệ thống an sinh xã hội, không phân biệt khu vực thể chế (chính thức hay phi chính thức) nơi họ được tuyển dụng. Như vậy lao động không có hợp đồng không thể có bảo hiểm xã

hội. Nhưng ngược lại, không phải tất cả lao động có hợp đồng đều được đồng bảo hiểm xã hội.

⁵ Khu vực kinh tế phi chính thức bao gồm các cơ sở sản xuất kinh doanh không có tư cách pháp nhân thuộc sở hữu của hộ gia đình có số lao động dưới mức (10 lao động) phải đăng ký theo quy định của pháp luật, và (hoặc) không đăng ký theo luật pháp quốc gia.

⁶ Việc làm chất lượng cao là việc làm ở những vị trí lãnh đạo, việc làm đòi hỏi chuyên môn kỹ thuật bậc cao và chuyên môn kỹ thuật bậc trung. Việc làm này có đặc điểm là đòi hỏi lao động đào tạo ở trình độ cao đẳng trở lên; có kiến thức và kỹ năng để làm các công việc phức tạp; có khả năng thích ứng nhanh với những thay đổi của công nghệ và vận dụng sáng tạo những kiến thức, những kỹ năng đã được đào tạo trong quá trình sản xuất.

⁷ Những người di cư được khảo sát trong vòng thứ tư của điều tra theo dõi nghèo thành thị có sự tham gia của Oxfam và ActionAid cho biết mức tăng lương không theo kịp với mức tăng giá cả: chi tiêu bình quân hàng tháng của họ không kể các khoản tiết kiệm và tiền gửi về gia đình tăng thêm 87% từ năm 2008 đến năm 2011, trong khi thu nhập hàng tháng chỉ tăng 66%.

⁸ Trong một nghiên cứu về lao động di cư của Viện Nghiên cứu thanh niên, kết quả thực hiện 10.000 cuộc phỏng vấn cho thấy, hơn 50% dân di cư phải di chuyển là do không có việc làm ở nơi ở cũ; 47% trả lời “di chuyển để cải thiện điều kiện sống”. Hơn 47% số dân di cư nam và 44% dân di cư nữ gặp nhiều khó khăn trong nơi ở hiện tại. Hơn 81% dân di cư đến Tây Nguyên gặp khó khăn thực sự. Nhìn chung, dân di cư gặp khó khăn chủ yếu về nhà ở, tìm việc làm.

Tài liệu tham khảo

- [1] Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2015), *Bản tin cập nhật thị trường lao động Việt Nam*, số 5, quý 1, Hà Nội.
- [2] Hussmans R. (2010), *Hội nghị Quốc tế: Khu vực chính thức và việc làm phi chính thức - định nghĩa thống kê và đo lường theo tiêu chuẩn quốc tế*, trong: *khu vực kinh tế phi chính thức và việc làm phi chính thức - Đo lường thống kê, Hàm ý kinh tế và chính sách công*, VASS, IRD, GSO, Hà Nội.
- [3] Đào Thị Minh Hương (2016), *Báo cáo kết quả nghiên cứu Đề tài cấp nhà nước KX.03.08/2013-2015: Phát triển bền vững con người Việt Nam đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và hội nhập quốc tế*, Hà Nội.
- [4] Ian Coxhead và các đồng sự (2009), *Báo cáo: Thị trường lao động, Việc làm, và Đô thị hoá ở Việt Nam đến năm 2020: Học hỏi từ kinh nghiệm quốc tế. Dự án 00050577: Hỗ trợ Xây dựng Chiến lược Phát triển Kinh tế - Xã hội Việt Nam, giai đoạn 2011 - 2020*, Asian Foudation.
- [5] ILSSA, Viện Khoa học Lao động và Xã hội (2013), *Xu hướng lao động và xã hội Việt Nam 2013 trong bối cảnh suy giảm tăng trưởng kinh tế*, Nxb Lao động, Hà Nội.
- [6] ILSSA, Viện Khoa học Lao động và xã hội (2015), *Xu hướng lao động và xã hội Việt Nam 2014*, Nxb Lao động, Hà Nội.
- [7] Ngân hàng thế giới (2015), *Điểm lại cập nhật tình hình phát triển kinh tế Việt Nam 2015*, Hà Nội.
- [8] Nguyễn Bá Ngọc (2015), “Chất lượng lao động chất lượng cao ở Việt Nam: Những hạn chế cơ bản”, *Tạp chí Khoa học Lao động và xã hội*, quý 1.
- [9] Pierre G. (2012), *Báo cáo: Hoạt động của thị trường lao động hiện nay Việt Nam thông qua một ống kính Giới*, Ngân hàng Thế giới Washington D.C.
- [10] Tổng cục Thống kê (2008-2014), *Báo cáo điều tra lao động và việc làm Việt Nam các năm 2007, 2010, 2011, 2012, 2013*, Nxb Tổng cục Thống kê, Hà Nội.
- [11] Tổng cục Thống kê (2011), *Tổng điều tra Dân số và Nhà ở Việt Nam 2009, Giáo dục ở Việt Nam: phân tích các chỉ số chủ yếu*, Hà Nội.
- [12] Tổng cục Thống kê (2014), *Điều tra mức sống hộ gia đình 2012*, Nxb Tổng cục Thống kê, Hà Nội.
- [13] Tổng cục Thống kê (2014b), *Điều tra mức sống hộ gia đình 2012*, Nxb Tổng cục Thống kê, Hà Nội.
- [14] Tổng cục Thống kê (2015), *Niên giám thống kê 2014*, Nxb Tổng cục Thống kê, Hà Nội.

