

NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO ĐỂ PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG Ở VIỆT NAM TỪ GÓC NHÌN HỌC VẤN VÀ VIỆC LÀM

NGUYỄN ĐỨC VINH*

Tóm tắt: *Sử dụng số liệu Điều tra quốc gia về lao động và việc làm năm 2016, bài viết tập trung phân tích thực trạng phát triển, phân bố và sử dụng nguồn nhân lực chất lượng cao ở Việt Nam từ góc nhìn học vấn và việc làm, nhằm xác định những vấn đề bất cập và giải pháp nhằm cải thiện chất lượng nguồn nhân lực, đáp ứng nhu cầu phát triển nhanh và bền vững ở Việt Nam trong tình hình mới. Kết quả phân tích cho thấy một số vấn đề như: tỷ lệ nhân lực có học vấn cao vẫn ở mức thấp và gia tăng chậm; có những bất hợp lý trong phân bố theo vùng miền, khu vực và ngành kinh tế; bất bình đẳng về thu nhập theo giới; khá nhiều thanh niên tốt nghiệp cao đẳng, đại học chấp nhận làm công việc chỉ đòi hỏi trình độ sơ cấp hay lao động giản đơn... Cùng với nỗ lực nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo, cần xây dựng cơ chế và chính sách bảo đảm thị trường lao động thực sự mở, công bằng, dễ tiếp cận và linh hoạt trong kết nối cung, cầu nhân lực chất lượng cao.*

Từ khóa: nhân lực chất lượng cao, nguồn nhân lực, học vấn, việc làm, phát triển bền vững.

Nhận bài: 02/5/2019

Gửi phản biện: 14/6/2019

Duyệt đăng: 22/6/2019

1. Giới thiệu

Trong quá trình Đổi mới hơn ba thập kỷ qua, Việt Nam đã đạt được những thành tựu đáng ghi nhận về phát triển kinh tế-xã hội. Từ một trong những quốc gia nghèo nhất thế giới, Việt Nam đã ra trở thành nước có mức thu nhập trung bình thấp từ năm 2008 (World Bank, 2019). Chiến lược phát triển kinh tế-xã hội giai đoạn 2011-2020 được thông qua tại Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XI đã xác định nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao là một đột phá chiến lược để bảo đảm cho phát triển nhanh, hiệu quả và bền vững (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2011).

Chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam thời kỳ 2011-2020 đặt mục tiêu đưa nhân lực Việt Nam trở thành nền tảng và lợi thế quan trọng nhất để phát triển bền vững

* Viện Xã hội học, Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam.

đất nước, hội nhập quốc tế và ổn định xã hội, nâng trình độ năng lực cạnh tranh của nhân lực nước ta lên mức tương đương các nước tiên tiến trong khu vực, trong đó một số mặt tiếp cận trình độ các nước phát triển trên thế giới (Chính phủ, 2011). Chiến lược còn đưa ra một số chỉ tiêu về nâng cao trí lực và kỹ năng lao động cũng như thể lực nhân lực trong giai đoạn 2010-2020, trong đó có chỉ tiêu tăng tỷ lệ lao động qua đào tạo từ 40% lên 70%, tăng tỷ lệ lao động qua đào tạo nghề từ 25% lên 55% vào năm 2020 và tăng số sinh viên đại học - cao đẳng từ 200 lên 400 trên 10.000 dân... Chiến lược Phát triển bền vững Việt Nam giai đoạn 2011-2020 (Chính phủ, 2012) và Nghị quyết Đại hội XII (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2016) tiếp tục khẳng định phát triển nguồn nhân lực, nhất là nhân lực chất lượng cao, là một trong những giải pháp cơ bản cho thực hiện phát triển bền vững. Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trở thành nhiệm vụ cấp bách, có tính chiến lược đối với Việt Nam, là lợi thế để từng bước tạo năng lực cạnh tranh trong hội nhập quốc tế.

Sau gần 10 năm, việc triển khai thực hiện các chiến lược phát triển nguồn nhân lực đã đạt được một số kết quả tích cực. Tuy nhiên, trong bối cảnh toàn cầu hóa, hội nhập quốc tế cùng với cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ 4, sự thiếu hụt nguồn nhân lực có chất lượng vẫn là vấn đề thách thức đối với Việt Nam. Có thể thấy, nhiều chỉ tiêu của Chiến lược và Quy hoạch phát triển nhân lực 2011-2020 sẽ rất khó đạt được, nhất là chỉ tiêu tăng tỷ lệ nhân lực qua đào tạo từ 40% năm 2010 lên mức 70% năm 2020. Chuyển dịch cơ cấu lao động còn chậm, chất lượng việc làm thấp (Đào Quang Vinh, 2019). Năng lực cạnh tranh và năng suất lao động của nhân lực Việt Nam vẫn còn rất hạn chế so với nhiều nước trong khu vực. Nếu không có chiến lược và giải pháp phát triển nguồn nhân lực hiệu quả hơn, Việt Nam sẽ gặp nhiều khó khăn trong việc duy trì đà tăng trưởng kinh tế trong thời gian tới, ảnh hưởng tiêu cực đến mục tiêu phát triển bền vững.

Các chiến lược và chính sách về phát triển kinh tế xã hội Việt Nam đều có xu hướng đề cao vai trò của phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Điều này phù hợp với nghiên cứu lý luận cũng như thực tiễn ở nhiều nước trên thế giới, qua đó chứng minh mối liên hệ khá chặt chẽ giữa phát triển nhân lực chất lượng cao và tăng trưởng kinh tế (xem Ranis và Stewart, 2005; Boozer, 2003; Kim et al., 2006; Owolabi và Okwu, 2010; Powell và Lindsay, 2010). Tuy nhiên, trong khoảng hơn một thập kỷ qua, nhiều nghiên cứu cũng đã chỉ ra những hạn chế và bất cập trong phát triển nguồn nhân lực ở Việt Nam, như việc thiếu một đội ngũ nhân lực có trình độ, thiếu các chuyên gia trong các lĩnh vực nghiên cứu, hoạch định chính sách, quản lý doanh nghiệp, mất cân đối về cơ cấu đào tạo (Trịnh Duy Luân, 2011); chất lượng hệ thống đào tạo nguồn nhân lực chưa đáp ứng được yêu cầu (World Bank, 2014). Nghiên cứu của Nguyễn Bá Ngọc (2015) cho thấy nhân lực thuộc lĩnh vực nghiên cứu khoa học và công nghệ ở Việt Nam đang thể hiện vai trò mờ nhạt, chưa trở thành lực lượng đóng góp cho sự phát triển mạnh mẽ của nguồn nhân lực quốc gia.

Mặc dù vậy, hầu hết các nghiên cứu về chủ đề này ở Việt Nam đều chỉ phân tích nguồn nhân lực nói chung trong khi các công trình phân tích riêng về nhóm nhân lực có chất lượng chuyên môn cao còn rất hạn chế. Bài viết phân tích thực trạng việc làm của nhóm có học vấn từ cao đẳng trở lên ở Việt Nam, bao gồm cơ cấu trong tổng thể lực lượng lao động, mức thu nhập, khác biệt theo giới, tuổi, vùng địa lý, ngành và khu vực kinh tế... trong mối liên hệ với tiêu chí cơ bản của mục tiêu phát triển bền vững đến 2030 là tăng trưởng kinh tế bền vững và bình đẳng xã hội. Nguồn số liệu chủ yếu cho nghiên cứu này là từ cuộc Điều tra quốc gia về lao động và việc làm năm 2016 do Tổng cục Thống kê tiến hành.

2. Khái niệm nhân lực chất lượng cao

Văn kiện Đại hội XI của Đảng đưa ra chủ trương “phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, đặc biệt là đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý giỏi; đội ngũ cán bộ khoa học, công nghệ, văn hoá đầu đàn; đội ngũ doanh nhân và lao động lành nghề” (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2011). Nhưng cho đến nay vẫn chưa có khái niệm thống nhất cũng như tiêu chí cụ thể để xác định thế nào là *nhân lực chất lượng cao* (NLCLC). Giới nghiên cứu về lĩnh vực này ở Việt Nam đã đưa ra khá nhiều khái niệm NLCLC, trong đó có những khái niệm tổng hợp các khía cạnh: trí lực (học vấn, kỹ năng), nhân cách, thể chất, năng động xã hội (đáp ứng yêu cầu thị trường hiện đại) (xem Đỗ Văn Đạo, 2008; Lê Thị Hồng Điệp, 2012; Lương Đình Hải, 2017). Chẳng hạn theo Đỗ Văn Đạo (2008:11), “Nhân lực chất lượng cao là bộ phận lao động xã hội có trình độ học vấn và chuyên môn kỹ thuật cao; có kỹ năng lao động giỏi và có khả năng thích ứng nhanh với những thay đổi nhanh chóng của công nghệ sản xuất; có sức khỏe và phẩm chất tốt, có khả năng vận dụng sáng tạo những tri thức, những kỹ năng đã được đào tạo vào quá trình lao động sản xuất nhằm đem lại năng suất, chất lượng và hiệu quả cao”. Tuy nhiên, các tác giả thường chỉ diễn giải dưới dạng định tính mà không đưa ra các tiêu chí cụ thể cùng với cách xác định hay đo lường. Việt Nam cũng chưa có bộ số liệu quốc gia nào cho phép định lượng đủ các tiêu chí kể trên.

Trong nghiên cứu này, từ hướng tiếp cận học vấn và việc làm, NLCLC được xác định cụ thể là nhóm trong độ tuổi lao động có học vấn cao đẳng, đại học trở lên với giả định người tốt nghiệp cao đẳng, đại học trở lên có trình độ chuyên môn và phẩm chất đạo đức, thể chất đáp ứng yêu cầu nhất định của thị trường lao động. Theo đó, nhóm nhân lực được xét sẽ bao trùm nhóm NLCLC theo khái niệm chung ở trên. Độ tuổi lao động thường giới hạn trong nhóm 15-64 tuổi. Tuy nhiên, do rất ít người dưới 20 tuổi đã tốt nghiệp cao đẳng hay đại học nên trong thực tế, NLCLC thuộc nhóm 20-64 tuổi.

3. Một số vấn đề về phát triển nhân lực chất lượng cao ở Việt Nam

- *Gia tăng tỷ lệ nhân lực đã qua đào tạo và nhân lực trình độ cao*

Hình 1. Tỷ lệ người độ tuổi lao động đang làm việc đã qua đào tạo, 2009-2018

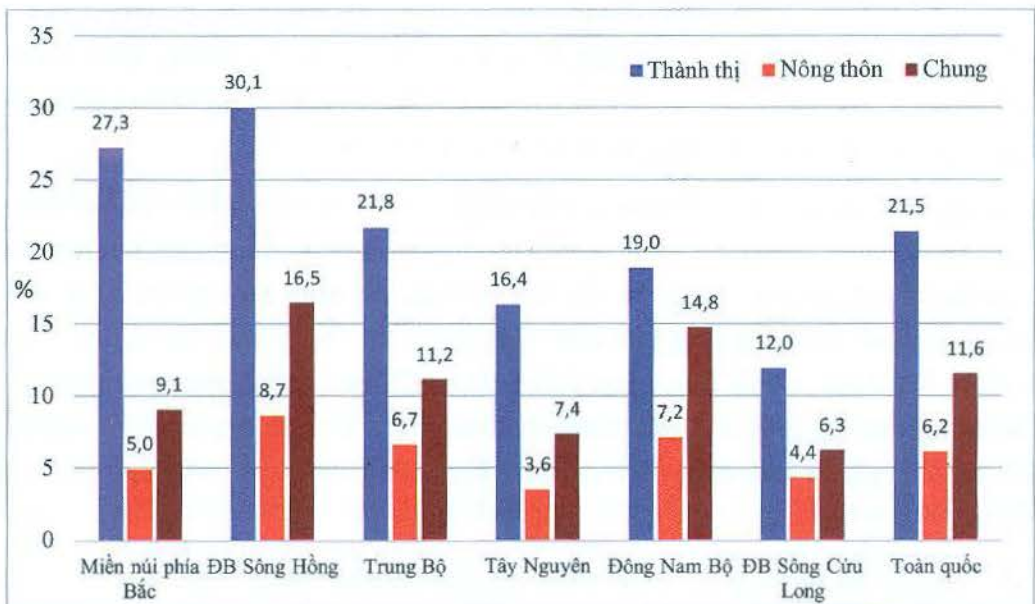


Nguồn: TCTK, 2019.

• Khác biệt lớn giữa nông thôn - đô thị và giữa các vùng miền

Điểm đáng lưu ý là tỷ lệ lao động được đào tạo khác biệt đáng kể theo vùng miền. Năm 2016, tỷ lệ lao động trong toàn quốc có bằng cao đẳng hay đại học trở lên là 11,6%, nhưng ở khu vực thành thị lên đến 22,5%, cao gấp khoảng 3,5 lần so với ở khu vực nông thôn (6,2%). Tương tự, các vùng có mức độ phát triển kinh tế và mức sống cao hơn như Đồng bằng sông Hồng, Đông Nam Bộ thì tỷ lệ này cao hơn ở các vùng còn lại (Hình 2).

Hình 2. Tỷ lệ nhân lực đã tốt nghiệp cao đẳng, đại học trở lên ở 6 vùng, 2016



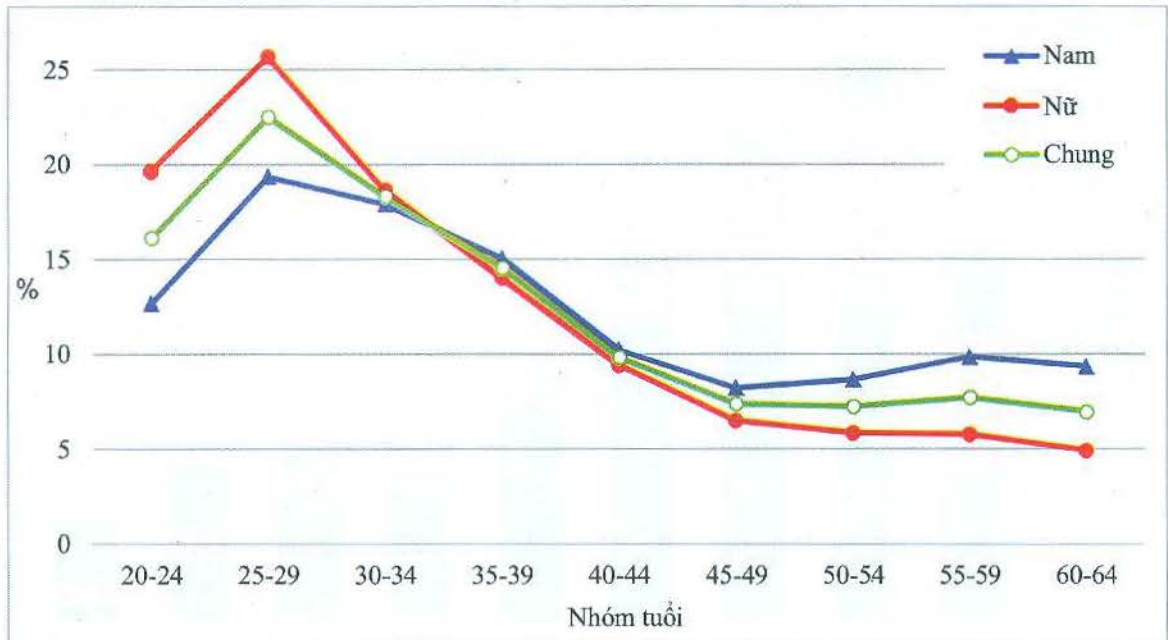
Nguồn: Điều tra LĐVL 2016, TCTK.

Tại hai khu vực Tây Nguyên và Trung du và miền núi phía Bắc, tỷ lệ lao động có bằng cao đẳng hay đại học trở lên có sự khác biệt rất lớn giữa khu vực đô thị và nông thôn (gấp 4,6 và 5,5 lần). Đặc biệt là tỷ lệ này tại khu vực thành thị ở vùng Trung du và miền núi phía Bắc khá cao (27,3%) và chỉ thấp hơn ở khu vực thành thị ở Đồng bằng sông Hồng (30,1%). Nguyên nhân chính là do tỷ lệ dân số đô thị ở hai vùng này rất thấp nhưng cũng là nơi tập trung phần lớn tổ chức, cơ quan, trường học, doanh nghiệp sử dụng NLCLC của tỉnh/thành hay vùng. Vì vậy, lao động có bằng cao đẳng hay đại học trở lên tại khu vực thành thị ở hai vùng này tuy chiếm tỷ lệ cao, nhưng số lượng vẫn thấp hơn nhiều so với tại khu vực thành thị ở các vùng khác. NLCLC thường tập trung ở một địa bàn, lĩnh vực nhất định. Tuy nhiên nếu tỷ lệ NLCLC khác biệt quá lớn giữa các vùng miền và nhóm xã hội sẽ là trở ngại cho mục tiêu tăng trưởng bền vững.

• *Khác biệt về tỷ lệ NLCLC theo tuổi và giới*

Tại thời điểm năm 2016, xét các độ tuổi từ 60-64 trở về 45-49, tỷ lệ người tốt nghiệp cao đẳng, đại học đều rất thấp (5% đến 6,5%) và ở nhóm nam luôn cao hơn ở nhóm nữ. Tuy nhiên, ở các nhóm trẻ hơn từ 45-49 cho đến 25-29 tuổi, tỷ lệ này gia tăng rõ rệt phản ánh thành tựu về nâng cao trình độ học vấn và chất lượng nhân lực nói chung ở nước ta trong khoảng hai thập kỷ qua (Hình 3). Nhóm 20-24 tuổi do bao gồm nhiều người đang còn đi học nên có tỷ lệ tốt nghiệp cao đẳng, đại học trở lên ở thấp hơn so với trong nhóm 25-29 tuổi. Tuy nhiên sau đó 5 năm (tức là năm 2021), tỷ lệ có bằng cao đẳng, đại học trở lên của nhóm này sẽ cao hơn so với nhóm 25-29 tuổi vào năm 2016.

Hình 3. Tỷ lệ đã tốt nghiệp cao đẳng trở lên trong lao động đang có việc làm theo tuổi và giới



Nguồn: Điều tra LĐVL 2016, TCTK.

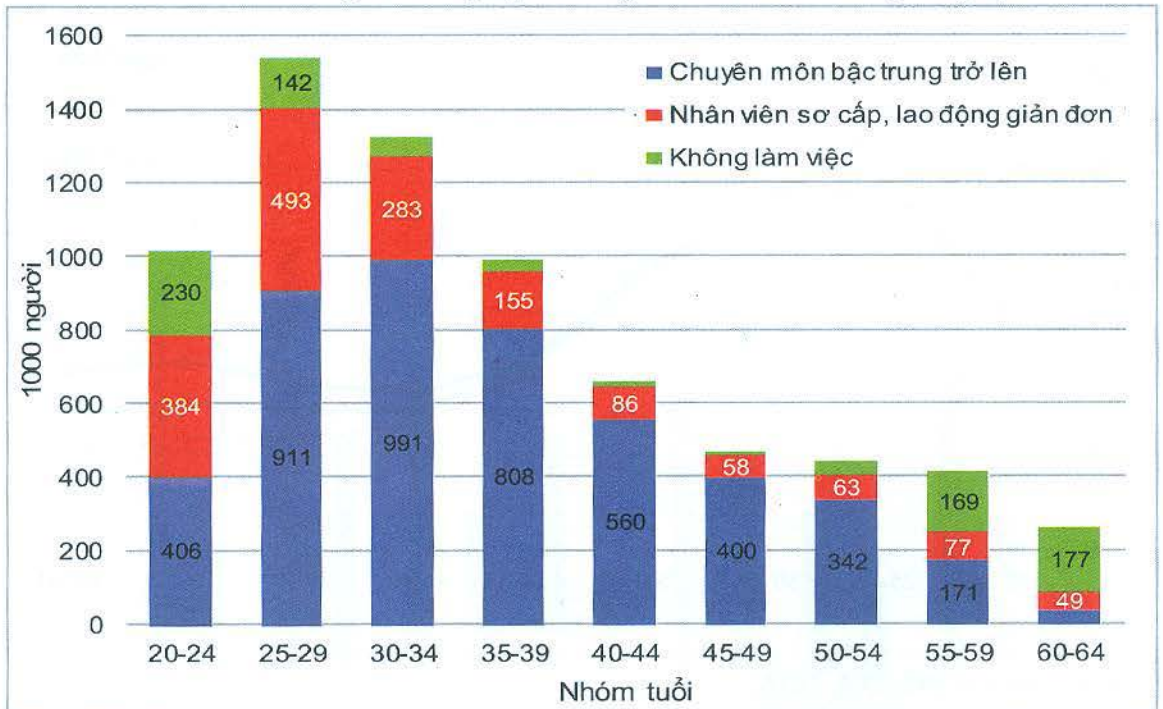
Đáng lưu ý là so với phụ nữ, tỷ lệ NLCLC ở nam giới vốn vượt trội ở độ tuổi 60-64 đã giảm dần về ngang bằng ở độ tuổi khoảng 35 và thậm chí thấp hơn đáng kể ở độ tuổi

20-29. Như vậy là có sự đảo chiều về bất bình đẳng giới trong giáo dục đào tạo ở Việt Nam giai đoạn mấy thập niên qua. Có thể lý giải hiện tượng này như sau. Thứ nhất, từ trước khi bắt đầu thời kỳ Đổi mới đến nay, Việt Nam đã đạt được những thành tựu đáng ghi nhận về bình đẳng giới và nâng cao vai trò phụ nữ. Tỷ lệ nữ tiếp cận giáo dục phổ thông trung học và cao đẳng đại học không thấp hơn đáng kể, thậm chí còn cao hơn nam giới. Thứ hai, ngành giáo dục phổ thông hiện nay đang sử dụng khá nhiều NLCLC (tốt nghiệp cao đẳng trở lên), phần lớn trong số đó là phụ nữ trẻ. Thứ ba, có thể với trình độ cao đẳng phụ nữ trẻ khó tìm được việc làm tương xứng và do đó họ dễ chấp nhận việc làm không phù hợp hoặc việc làm có mức lương thấp hơn, trong khi nhiều nam giới tiếp tục chờ đợi cơ hội khác tốt hơn hoặc tiếp tục đi học.

• *Tình trạng làm việc không tương xứng với học vấn và tay nghề*

Sự không tương xứng giữa học vấn và tay nghề với công việc của người lao động, nhất là tình trạng trình độ học vấn cao hơn yêu cầu của công việc, là chủ đề nghiên cứu khá phổ biến ở nhiều nước trên thế giới. Trên lý thuyết, nâng cao trình độ học vấn và tay nghề của lao động sẽ góp phần tăng năng suất lao động và tăng trưởng kinh tế. Tuy nhiên nếu hiện tượng thiếu tương xứng giữa trình độ học vấn với công việc khá phổ biến thì không chỉ dẫn đến lãng phí nguồn lực, giảm hiệu quả đầu tư mà còn ảnh hưởng tiêu cực đến thu nhập và tâm lý người lao động (Allen & van der Velden, 2001; Verhaest & Omey, 2010; Vichet, 2018).

Hình 4. Số nhân lực đã tốt nghiệp cao đẳng trở lên theo tuổi và loại công việc



Chú thích: Biểu đồ không bao gồm những người đang đi học hay thuộc quân đội.

Nguồn: Điều tra LDVL 2016, TCTK.

Ở Việt Nam vào năm 2016, trong tổng số 7,15 triệu người 20-64 tuổi đã tốt nghiệp cao đẳng, đại học trở lên (không bao gồm những người đang đi học hay thuộc quân đội) có gần 1,65 triệu người (23,1%) làm công việc giản đơn hoặc nhân viên sơ cấp và phần lớn trong số này ở độ tuổi dưới 35 (Hình 4). Riêng trong nhóm thanh niên 20-29 tuổi thì tỷ lệ này lên đến trên 34%. Nếu tính thêm cả số người có bằng đại học trở lên đang làm việc chuyên môn bậc trung (trung cấp) hoặc thất nghiệp thì mức độ không tương xứng giữa học vấn và việc làm còn lớn hơn. Tình trạng này được nhiều chuyên gia và nhà quản lý ở Việt Nam cho là hậu quả của việc đào tạo dư thừa sinh viên đại học, chuyên ngành đào tạo không phù hợp, và chất lượng đào tạo đại học thấp, thiếu tư vấn nghề nghiệp... (Nguyễn Cao, 2016; Nguyễn Văn Khánh, 2016). Trong đó, chất lượng đào tạo thấp thường được coi là nguyên nhân chủ yếu. Số liệu trong Hình 4 cũng cho thấy rằng, khoảng trên 1/3 thanh niên sau khi tốt nghiệp cao đẳng, đại học phải chấp nhận làm nhân viên sơ cấp vài năm để tích lũy kinh nghiệm và bổ sung kỹ năng còn thiếu, sau đó tình trạng này sẽ giảm dần ở các nhóm tuổi tiếp theo.

Mặt khác, cần tính đến yếu tố cầu, tức nhu cầu nhân lực chất lượng cao trong thị trường lao động vốn có liên quan đến đầu tư, công nghệ và cơ cấu kinh tế. Dường như có một quan niệm khá phổ biến dựa trên lý thuyết vốn con người cho rằng, đầu tư nước ngoài, hội nhập quốc tế, Cách mạng công nghiệp 4.0... tất yếu sẽ dẫn đến nhu cầu không giới hạn về nhân lực chất lượng cao và do đó, chú trọng nâng cao số lượng và chất lượng nguồn nhân lực sẽ là giải pháp then chốt để bảo đảm tăng trưởng nhanh và bền vững. Tuy nhiên, kinh nghiệm quốc tế đã chỉ ra những hạn chế và bất cập của quan điểm này (Lloyd & Payne, 2002). Theo một nghiên cứu gần đây, cách tiếp cận từ phía cung lao động không hiệu quả trong cải cách hệ thống giáo dục đào tạo và hình thành kỹ năng lao động ở Việt Nam do đã dựa trên giả định sai lầm rằng nhu cầu nhân lực chất lượng cao hiện rất lớn (Mori, 2019).

Bên cạnh các lý giải dựa trên một số lý thuyết về thị trường lao động và cơ cấu kinh tế, đã hình thành nên quan điểm từ hướng tiếp cận xã hội học cho rằng, tình trạng làm công việc đòi hỏi trình độ thấp hơn so với học vấn có thể liên quan đến cấu trúc phân tầng và bất bình đẳng xã hội mà ở đó, các tầng lớp xã hội khá khép kín khiến trình độ học vấn không dễ trở thành phương tiện để di động và thăng tiến cho các cá nhân yếu thế (Capsada-Munsech, 2017). Ở Việt Nam, tuy chưa thấy nghiên cứu thực nghiệm vận dụng quan điểm lý thuyết này, song có thể nhận thấy, trong khi thành phần kinh tế nhà nước vẫn chiếm tỷ trọng rất lớn và sử dụng nhiều lao động đã qua đào tạo thì vấn đề tuyển dụng nhân lực không tuân theo cơ chế thị trường sẽ có ảnh hưởng nhất định đến tình trạng bất hợp lý giữa học vấn và việc làm kể trên.

• Phân bố NLCLC theo khu vực kinh tế

Năm 2016, khu vực kinh tế cá thể và tập thể chiếm 34,4% GDP toàn quốc. Tỷ lệ NLCLC (học vấn cao đẳng trở lên) trong khu vực kinh tế cá thể và tập thể rất thấp, chỉ

là 2,5% (Bảng 1). Hầu hết các hộ nông nghiệp là thuộc khu vực kinh tế này. Nhưng do lực lượng lao động ở khu vực này rất lớn chiếm tới 14,4% tổng NLCLC đang làm việc trong toàn quốc. Các doanh nghiệp ngoài nhà nước đóng góp 8,2% cho GDP, nhưng sử dụng 27,2% tổng NLCLC và con số cũng gần bằng tỷ lệ NLCLC trong khu vực này (28,1%).

Khu vực có vốn đầu tư nước ngoài (FDI) đóng góp 16% GDP của Việt Nam năm 2016. Đây là khu vực thường được kỳ vọng thu hút nhiều lao động có chuyên môn kỹ thuật, nhưng thực tế chỉ tuyển dụng chưa đến 5% tổng NLCLC, tương ứng 13,7% lực lượng lao động trong khu vực FDI. Điều này chứng tỏ khu vực kinh tế FDI vẫn là nơi chủ yếu tận dụng lao động kỹ năng thấp hoặc trung bình chứ chưa phải là nơi cần nhiều NLCLC.

Khu vực kinh tế nhà nước đóng góp 28,8% vào GDP của Việt Nam năm 2016 và có lẽ chủ yếu từ các doanh nghiệp nhà nước, nơi sử dụng 9,1% tổng NLCLC toàn quốc. Trong tổng số NLCLC đang làm việc, có tới 43% thuộc các đơn vị sự nghiệp nhà nước (28,3%) hay cơ quan, tổ chức nhà nước (14,7%). Đây là khu vực quản lý nhà nước hay dịch vụ công không trực tiếp sản xuất kinh doanh, đồng thời cũng là khu vực có tỷ lệ NLCLC lớn nhất (74,2% và 60,7%). Một điểm đáng lưu ý khác là vùng Đông Nam Bộ có mức độ phát triển kinh tế cao nhất toàn quốc, và cũng là nơi có tỷ lệ NLCLC được sử dụng trong khu vực “doanh nghiệp ngoài nhà nước” cao nhất (42%), nhưng tỷ lệ NLCLC được sử dụng cho khu vực “đơn vị sự nghiệp nhà nước” và “cơ quan tổ chức nhà nước” thấp nhất (17% và 9,5%) so với các vùng khác (Hình 5). Ngoài ra, Đông Nam Bộ cũng là vùng có tỷ lệ NLCLC được sử dụng cho khu vực kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài cao nhất (7,9%).

Bảng 1. Tỷ lệ và phân bố NLCLC trong các khu vực kinh tế

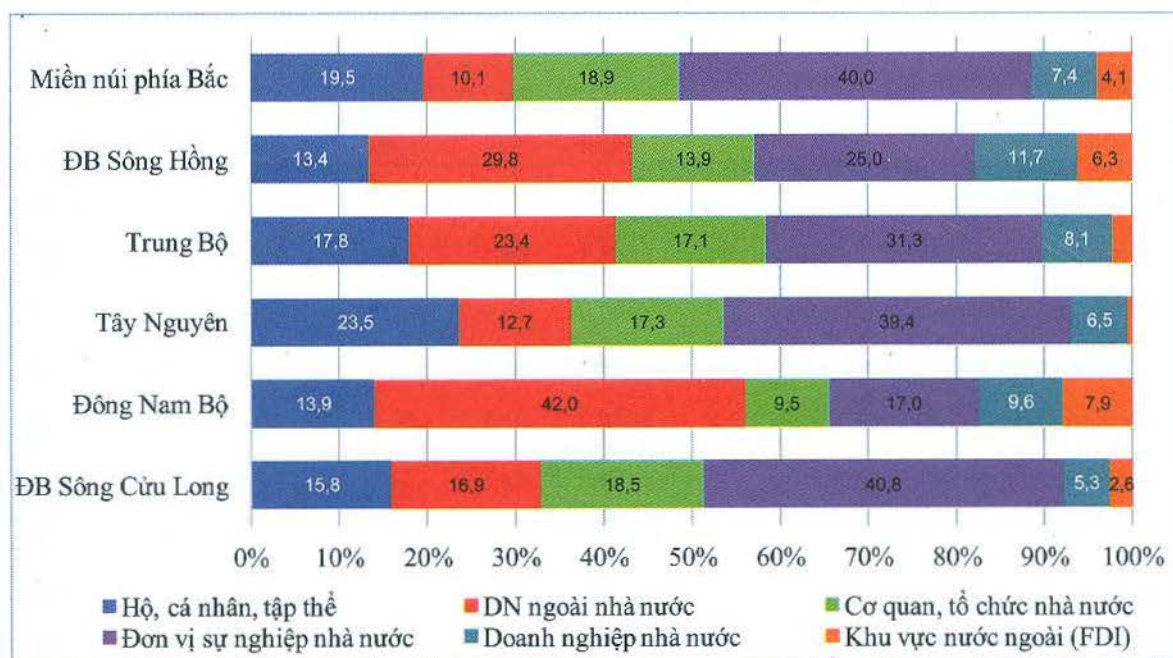
Đơn vị: %

Khu vực kinh tế	Tỷ lệ trong từng ngành	Phân bố NLCLC	Tỷ lệ đóng góp cho GDP*
Cá thể, tập thể	2,5	14,4	34,4
Sự nghiệp ngoài nhà nước, đoàn thể khác	51,1	1,3	
Doanh nghiệp ngoài nhà nước	28,1	27,2	8,2
Khu vực nước ngoài (FDI)	13,7	5,0	18,6
Doanh nghiệp nhà nước	47,7	9,1	28,8
Cơ quan, tổ chức nhà nước	60,7	14,7	
Đơn vị sự nghiệp nhà nước	74,2	28,3	
Chung	12,5	100,0	

Chú thích: * Phần còn lại khoảng 10% là từ thuế tiêu dùng.

Nguồn: Điều tra LĐVL 2016, TCTK, 2019.

Hình 5. Phân bố NLCLC theo khu vực kinh tế tại 6 vùng



Nguồn: Điều tra LĐVL 2016, TCTK.

• Phân bố NLCLC theo ngành kinh tế

So sánh theo các ngành kinh tế thì có thể thấy, 6 nhóm ngành đầu tiên (giáo dục và đào tạo; thông tin và truyền thông; khoa học và công nghệ; tài chính, ngân hàng, bảo hiểm, bất động sản; chính trị quản lý nhà nước, an ninh quốc phòng; y tế và trợ giúp xã hội) đều có tỷ lệ NLCLC rất cao (từ 47% đến gần 80%) và vượt trội so với các ngành còn lại. Ngành giáo dục và đào tạo (chủ yếu thuộc đơn vị sự nghiệp nhà nước) sử dụng tới 23,5% nguồn NLCLC toàn quốc và trên 70% trong số đó là nữ (Bảng 2).

Tiếp theo, nhóm ngành “chính trị, quản lý nhà nước, an ninh quốc phòng” sử dụng 16,2% nguồn NLCLC toàn quốc và khoảng 2/3 trong số đó là nam giới. Như vậy, số lượng NLCLC trong nhóm ngành rất đặc thù này còn cao hơn cả trong nhóm ngành “công nghiệp chế biến, chế tạo, khai khoáng” (13,7%), nơi được kỳ vọng sẽ đẩy mạnh ứng dụng công nghệ hiện đại và sử dụng nhiều nhân lực tay nghề cao trong quá trình công nghiệp hóa. Điều ngạc nhiên là số lượng NLCLC trong nhóm ngành “bán buôn, bán lẻ, sửa xe có động cơ” (chiếm 12,2%) cũng gần bằng số lượng NLCLC trong nhóm ngành “công nghiệp chế biến, chế tạo, khai khoáng”. Ngược lại, các ngành “y tế và trợ giúp xã hội”, “thông tin và truyền thông”, “khoa học và công nghệ” sử dụng khá ít NLCLC, chỉ lần lượt là 4,2%, 3,5% và 2,4% tổng số người có bằng cao đẳng trở lên đang làm việc trong toàn quốc. Những tỷ lệ này cần được nâng cao cho phù hợp với quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa của Việt Nam trong giai đoạn tới.

Bảng 2. Tỷ lệ và phân bố nhân lực đã tốt nghiệp cao đẳng trở lên trong các ngành kinh tế

Đơn vị: %

Ngành kinh tế	Tỷ lệ trong từng ngành			Phân bố NLCLC		
	Nam	Nữ	Chung	Nam	Nữ	Chung
Giáo dục và đào tạo	80,1	79,4	79,6	6,4	17,1	23,5
Thông tin và truyền thông	68,7	68,5	68,6	2,2	1,3	3,5
Chuyên môn, khoa học và công nghệ	62,0	79,1	67,8	1,4	0,9	2,4
Tài chính, ngân hàng, bảo hiểm, BĐS	54,5	69,8	62,3	2,4	3,2	5,5
Chính trị, quản lý nhà nước, ANQP	56,9	71,5	61,2	10,6	5,6	16,2
Y tế và trợ giúp xã hội	54,9	42,3	47,1	1,8	2,3	4,2
Hành chính và dịch vụ hỗ trợ	21,5	31,9	25,6	0,5	0,5	1,0
Nghệ thuật, vui chơi và giải trí	18,6	14,2	16,3	0,4	0,3	0,6
Bán buôn, bán lẻ, sửa xe có động cơ	13,3	10,7	11,8	6,0	6,2	12,2
Vận tải kho bãi	8,2	48,9	11,7	1,9	1,1	2,9
Xây dựng, điện, khí đốt, nước, xử lý rác	8,9	19,2	10,1	5,1	1,4	6,4
Công nghiệp chế biến, chế tạo, khai khoáng	11,4	8,3	9,7	7,4	6,3	13,7
Dịch vụ lưu trú và ăn uống	9,1	5,8	6,9	1,1	1,5	2,6
Hoạt động dịch vụ khác	8,9	2,7	5,4	0,6	0,2	0,9
Nông nghiệp, lâm nghiệp và thủy sản	1,4	1,2	1,3	2,3	2,0	4,3
Chung	12,1	12,8	12,5	50,1	49,9	100,0

Chú thích: BĐS (Bất động sản); ANQP (An ninh quốc phòng).

Nguồn: Điều tra LĐVL 2016, TCTK.

• Thu nhập từ công việc chính của NLCLC

Thu nhập trung bình của lao động NLCLC từ công việc chính trong tháng trước thời điểm điều tra là 6,7 triệu đồng, cao hơn 1,9 lần so với thu nhập của nhóm học vấn dưới cao đẳng (3,6 triệu). Xét theo khu vực kinh tế, khu vực “Doanh nghiệp nhà nước” có thu nhập trung bình cao nhất (8,5 triệu), tiếp đến là “Khu vực có vốn đầu tư nước ngoài” (7,9 triệu), “Doanh nghiệp ngoài nhà nước” (7,7 triệu), “Cơ quan, tổ chức nhà nước” (6,6 triệu), “Đơn vị sự nghiệp nhà nước” (6,1 triệu), và thấp nhất là nhóm “Hộ nông nghiệp, cá thể, tập thể” (gần 5 triệu) (Bảng 3). Các mức thu nhập này đều cao hơn ít nhất 1,4 lần so với nhóm lao động không thuộc NLCLC trong khu vực kinh tế tương ứng. Điều này phản ánh giá trị thực tiễn của giáo dục đào tạo trong nền kinh tế và cũng góp phần lý giải vì sao nhiều gia đình mặc dù rất khó khăn vẫn cố gắng cho con học đại học. Tuy nhiên nếu thu

nhập chỉ quyết định chủ yếu bởi học vấn mà không tương xứng với kỹ năng và hiệu quả công việc thì đó sẽ là rào cản lớn đối với sự phát triển bền vững nguồn NLCLC ở Việt Nam trong giai đoạn tới.

Bảng 3. Thu nhập trung bình của lao động NLCLC trong các khu vực kinh tế

Đơn vị: nghìn đồng

Khu vực kinh tế	Nam	Nữ	Chung
Hộ nông nghiệp, cá thể, tập thể	5767	4039	4986
Doanh nghiệp ngoài nhà nước	8558	6615	7663
Cơ quan, tổ chức nhà nước	7178	5507	6591
Đơn vị sự nghiệp nhà nước	6763	5722	6068
Doanh nghiệp nhà nước	9198	7341	8506
Khu vực có vốn đầu tư nước ngoài	8987	7133	7955
Chung	7572	5874	6725

Nguồn: Điều tra LĐVL 2016, TCTK.

Nếu từ góc nhìn giới thì trong nhóm NLCLC thu nhập trung bình của lao động nam cao 1,3 lần của lao động nữ (7,6 triệu so với 5,9 triệu). Kết quả phân tích cũng cho thấy sự chênh lệch về thu nhập theo giới tồn tại ở hầu hết các ngành nghề, khu vực kinh tế cũng như khu vực địa lý mà trong đó, phụ nữ luôn là nhóm thua thiệt hơn. Điều này phù hợp với giả thuyết nêu trên về việc khi có học vấn cao và thất nghiệp thì phụ nữ thường dễ chấp nhận việc làm không phù hợp hoặc mức lương thấp, trong khi nhiều nam giới tiếp tục chờ đợi cơ hội khác hoặc đi học tiếp. Tuy nhiên, chênh lệch về thu nhập theo giới trong nhóm NLCLC thấp hơn đáng kể so với trong nhóm không phải NLCLC (1,6 lần) cũng như trong toàn bộ lực lượng lao động nói chung (1,5 lần). Đây là bằng chứng cho thấy tình trạng bất bình đẳng giới về thu nhập còn rất phổ biến ở Việt Nam.

4. Nhận xét và một số khuyến nghị

Qua phân tích thực trạng lực lượng lao động có học vấn cao đẳng, đại học trở lên, có thể đưa ra một số nhận xét sau về nhân lực chất lượng cao ở Việt Nam. Thứ nhất, tỷ lệ nhân lực đã qua đào tạo cũng như có học vấn cao ở Việt Nam đã tăng lên đáng kể trong mấy thập kỷ qua, nhưng vẫn ở mức thấp và tăng chậm so với kỳ vọng. Thứ hai, vẫn tồn tại sự khác biệt lớn về tỷ lệ NLCLC giữa nông thôn - đô thị và giữa các vùng kinh tế. Nhân lực chất lượng cao tập trung ở các thành phố lớn và các trung tâm hình chính, tài chính, khu công nghiệp và chế xuất là hiện tượng phổ biến trên thế giới. Tuy nhiên nếu sự khác biệt quá lớn có thể làm gia tăng bất bình đẳng và ảnh hưởng tiêu cực đến mục tiêu phát triển bền vững của quốc gia.

Thứ ba, khá nhiều nhân lực có bằng cao đẳng, đại học chấp nhận làm công việc chỉ cần trình độ sơ cấp hay lao động giản đơn, hoặc thất nghiệp, nhất là trong nhóm trẻ dưới 30 tuổi. Tình trạng này có lẽ không chỉ liên quan đến chất lượng đào tạo thấp hay cơ cấu đào tạo không hợp lý, mà có thể còn là nhu cầu NLCLC thấp hơn cung, bất bình đẳng trong tiếp cận thị trường lao động chất lượng cao, hoặc thiếu cơ chế bảo đảm kết nối cung cầu lao động theo cơ chế thị trường. Cần có phân tích sâu hơn để khẳng định nguyên nhân, nhưng dù sao thì đây cũng là một khiếm khuyết cần được khắc phục trong quá trình phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở Việt Nam.

Thứ tư, phần lớn NLCLC được tuyển dụng làm việc tại các cơ quan, tổ chức và đơn vị sự nghiệp nhà nước, trong các ngành không trực tiếp sản xuất hàng hóa như giáo dục đào tạo, quản lý nhà nước, an ninh quốc phòng, thương mại. Trái lại, các doanh nghiệp nhà nước và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài góp gần một nửa GDP của nền kinh tế nhưng lại không sử dụng nhiều nhân lực học vấn cao. Tỷ lệ NLCLC được sử dụng trong các ngành thông tin và truyền thông, khoa học và công nghệ, y tế và trợ giúp xã hội đều thấp.

Thứ năm, thu nhập bình quân từ việc làm chính của NLCLC luôn cao hơn hẳn so với thu nhập của nhóm có học vấn dưới cao đẳng. Điều này thể hiện ý nghĩa thực tiễn của học vấn cao đối với người lao động cũng như với nền kinh tế nói chung, và cũng giúp lý giải tại sao nhiều gia đình dù khó khăn vẫn nỗ lực cho con cái học đại học chứ không chọn học nghề. Mặt khác, nếu cơ chế thị trường lao động tạo điều kiện cho thu nhập được quyết định bởi học vấn mà không tương xứng với kỹ năng và hiệu quả công việc thì đó lại là rào cản kìm hãm phát triển nhân lực chất lượng cao và tăng trưởng kinh tế.

Cuối cùng, xét tỷ lệ người có học vấn cao có thể thấy sự đảo chiều về bất bình đẳng giới ở Việt Nam trong mấy thập kỷ qua. Tỷ lệ có bằng cao đẳng đại học của nữ đã vượt nam trong dân số thành niên dưới 30 tuổi. Tuy nhiên xét theo thu nhập hay tiền lương thì vẫn thấy khá rõ sự bất bình đẳng theo giới với sự thua thiệt của lao động nữ ở hầu hết các ngành nghề, khu vực kinh tế cũng như khu vực địa lý. Mặc dù vậy, bất bình đẳng về thu nhập theo giới trong nhóm NLCLC thấp hơn đáng kể so với trong nhóm học vấn thấp hơn và do đó, việc nâng cao tỷ lệ nhân lực có học vấn cao đang trở lên góp phần giảm bớt sự bất bình đẳng này.

Để phát triển nhân lực chất lượng cao nhằm phát triển bền vững ở Việt Nam, cần xây dựng cơ chế và chính sách bảo đảm thị trường lao động thực sự mở, công bằng và linh hoạt trong kết nối cung, cầu và đào tạo nhân lực chất lượng cao. Tiếp tục nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo, nhất là đào tạo cao đẳng và đại học nhằm đáp ứng yêu cầu thị trường lao động, trong đó tập trung vào những kỹ năng cần thiết đáp ứng yêu cầu của Cách mạng công nghiệp lần thứ 4, tiến tới đồng nhất bằng cấp, học vấn với tiêu chuẩn NLCLC. Trong chính sách, truyền thông, đào tạo và tuyển dụng, cần xóa bỏ định hướng học đại học chỉ để làm việc quản lý, hành chính, sự nghiệp trong khu vực nhà nước. Cần

nâng cao hiệu quả sử dụng và giảm thiểu tuyển dụng nhân lực trình độ đại học cho khu vực nhà nước vào các vị trí không thực sự cần thiết, đồng thời, khuyến khích và tạo điều kiện để NLCLC tham gia thị trường lao động trong các lĩnh vực trực tiếp sản xuất, nhất là khu vực doanh nghiệp ngoài nhà nước. Bên cạnh đó, nên chú trọng đẩy mạnh cầu NLCLC thông qua khuyến khích phát triển khu vực kinh tế tư nhân và doanh nghiệp FDI sử dụng nhiều NLCLC. Nỗ lực giảm chênh lệch trong phân bố NLCLC cũng như bất bình đẳng giới trong tiếp cận giáo dục, tiền lương rất cần thiết để hướng tới mục tiêu phát triển bền vững.

Tài liệu tham khảo

- Allen, J., & van der Velden, R. 2001. Educational mismatches versus skill mismatches: Effects on wages, job satisfaction, and on-the-job search. *Oxford Economic Papers*, 53(3): 434-452.
- Boozer, Michael. 2003. *Paths to success: The Relationship between Human Development and Economic Growth*. Yale University.
- Capsada-Munsech Q. 2017. Overeducation: Concept, theories, and empirical evidence. *Sociology Compass*. e12518.
- Chính phủ, 2011. Chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam thời kỳ 2011-2020. Quyết định số 579/QĐ-TTg ngày 19/4/2011.
- Chính phủ, 2012. Chiến lược phát triển bền vững Việt Nam giai đoạn 2011-2020. Quyết định số 423/QĐ-TTg ngày 12/4/2012.
- Đảng Cộng sản Việt Nam. 2011. *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI*.
- Đảng Cộng sản Việt Nam. 2016. *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII*.
- Đào Quang Vinh. 2019. Chính sách lao động, việc làm và phát triển nguồn nhân lực giai đoạn 2011-2018: Thành tựu và những vấn đề đặt ra. Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội & Tổ chức Hanns Seidel Foundation, *Định hướng chiến lược phát triển lao động, việc làm và phát triển kỹ năng giai đoạn 2021-2030*.
- Đỗ Văn Đạo. 2008. Vấn đề phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở nước ta hiện nay. *Tạp chí Lao động và Xã hội*, số 329/2008.
- Lê Thị Hồng Điệp. 2012. *Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu xây dựng nền kinh tế tri thức ở Việt Nam*. Nxb Đại học Quốc gia Hà Nội.
- Lloyd, C. & Payne, J. 2002. Developing a political economy of skill. *Journal of Education and Work* 15(4): 365-390.
- Lương Đình Hải. 2017. Quan niệm về nguồn nhân lực chất lượng cao. *Tạp chí Nghiên cứu Con người*, 3(99).
- Mori, Junichi. 2019. Dynamic Skill Formation in Vietnam: Beyond a 'Skill Mismatch' Paradigm. School of Social Sciences, Cardiff University.
- Nguyễn Bá Ngọc. 2015. *Các giải pháp nâng cao chất lượng lao động chuyên môn kỹ thuật trình độ cao đáp ứng yêu cầu phát triển nền kinh tế theo hướng công nghiệp hóa, hiện đại hóa* (Mã số KX.01.04/11-15). Viện Khoa học Lao động và Xã hội, Bộ Lao động Thương binh và Xã hội.
- Nguyễn Cao. 2016. Chuyện “thừa thầy, thiếu thợ” và nghịch lý chọn nghề. <https://giaoduc.net.vn>, ngày 19/1/2016.
- Nguyễn Văn Khánh & Hoàng Thu Hương. 2010. Đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao ở Việt Nam hiện nay: Thực trạng và triển vọng. *Tạp chí Nghiên cứu con người*, số 1/2010.

- Nguyễn Văn Khánh. 2016. Một nửa giảng viên sẽ thất nghiệp, 342.800 thạc sỹ, cử nhân chưa có việc. *Giáo dục Việt Nam*, <https://giaoduc.net.vn>, ngày 14/1/2016.
- Owolabi S. A & Okwu A.T, 2010. Quantitative analysis of the role of human resource development in economic growth in Nigeria. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, Vol 27(2).
- Powell, Marcus & John Lindsay. 2010. *Skills Development Strategies for Rapid Growth and Development: The East Asian Economic Miracle*. The Center for Employment Initiatives International.
- Ranis G. & Stewart F. 2005. "Dynamic Links between the Economy and Human Development", United Nations - Department of Economic and Social Affairs, DESA Working Paper No. 8.
- TCTK (Tổng cục Thống kê). 2019. Tỷ lệ lao động từ 15 tuổi trở lên đang làm việc trong nền kinh tế đã qua đào tạo phân theo trình độ chuyên môn kỹ thuật. <https://www.gso.gov.vn>.
- Thùy Linh. 2015. Sự thật về con số 45.000 giáo viên dư thừa. *Giáo dục Việt Nam*, <https://giaoduc.net.vn>, ngày 17/12/2015.
- Trịnh Duy Luân. 2011. *Báo cáo thường niên xã hội 2011: Vấn đề phát triển nguồn nhân lực ở nước ta hiện nay*. Viện Xã hội học.
- Verhaest, D., & Omeij, E. 2006. The impact of overeducation and its measurement. *Social Indicators Research*, 77: 419–448.
- Vichet, Sam. 2018. Overeducation among graduates in developing countries: What impact on economic growth? *MPRA Paper*. No. 87674.
- World Bank. 2014. *Phát triển kỹ năng: Xây dựng lực lượng lao động cho một nền kinh tế thị trường hiện đại ở Việt Nam*. Báo cáo phát triển Việt Nam 2014.
- World Bank. 2019. Tổng quan về Việt Nam. Ngân hàng Thế giới tại Việt Nam. <https://www.worldbank.org/vi/country/vietnam/overview>.