

**TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ QUỐC DÂN
TỔNG CỤC DÂN SỐ - KẾ HOẠCH HÓA GIA ĐÌNH**

**KỶ YẾU HỘI THẢO QUỐC GIA
ĐỊNH HƯỚNG CÔNG TÁC NGHIÊN CỨU KHOA HỌC
TRONG LĨNH VỰC DÂN SỐ VÀ PHÁT TRIỂN
GIAI ĐOẠN 2021-2030**

**NHÀ XUẤT BẢN LAO ĐỘNG
HÀ NỘI - 2020**

MỤC LỤC

Trang

I. DÂN SỐ - PHÁT TRIỂN VÀ CÁC KIẾN NGHỊ CHÍNH SÁCH	
1. Lồng ghép biến dân số vào kế hoạch hóa phát triển <i>GS.TS. Nguyễn Đình Cử, Chủ tịch Hội đồng khoa học, Viện nghiên cứu Dân số, Gia đình và Trẻ em, cu.dinh.nguyen@gmail.com</i>	11
2. Những vấn đề cần nghiên cứu khi chuyển trọng tâm chính sách dân số từ Kế hoạch hóa gia đình sang Dân số và Phát triển <i>GS.TS. Nguyễn Đình Cử, PGS.TS. Phạm Đại Đồng, Đại học Kinh tế Quốc dân</i>	20
3. Các giải pháp tài chính ưu đãi của nhà nước cho giảm nghèo bền vững đối với đồng bào dân tộc thiểu số <i>PGS,TS. Nguyễn Đắc Hưng, Khoa Kinh tế, Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật Hưng Yên, Email: ndhungsbv@gmail.com</i>	38
4. Sinh kế của phụ nữ nhập cư sau giãn cách xã hội phòng tránh dịch Covid 19 tại quận Bình Tân Tp. Hồ Chí Minh năm 2020 <i>TS. Lê Thị Hoàng Liễu, Giảng viên Khoa Sư Phạm Đại học Thủ Dầu Một</i> <i>BSCKII.Lê Văn Gắt, Giảng viên Khoa Y Đại học Quốc tế Hồng Bàng</i> <i>Địa chỉ email : gatlieu@yahoo.com; Điện thoại 0908303596</i>	53

<p>5. Ảnh hưởng của tiêu dùng năng lượng và tăng trưởng kinh tế đến sức khỏe người dân</p> <p><i>Quản Hữu Hoàng Anh, Nguyễn Thị Hồng Nhung, Lớp Quản trị nhân lực 59A, Đại học Kinh tế Quốc dân)</i></p>	64
<p>6. Biến đổi cơ cấu dân số, lợi tức nhân khẩu và tăng trưởng năng suất ở Việt Nam</p> <p><i>Phạm Ngọc Toàn, ngoctoan.tkt@gmail.com</i></p> <p><i>Giám đốc Trung tâm Thông tin, Phân tích và Dự báo Chiến lược</i></p> <p><i>Viện Khoa học Lao động và Xã hội, Bộ Lao động Thương binh và Xã hội</i></p>	82
<p>7. Ảnh hưởng của vốn con người đến năng suất lao động của nông dân khu vực Hà Nội</p> <p><i>NCS Nguyễn Quỳnh Hoa, khoa KT&QLNNL, Đại học KTQD, quynhhoa3009@gmail.com</i></p>	102
<p>8. Dân số và các chính sách giảm nghèo tại vùng Dân tộc thiểu số</p> <p><i>NCS. Lê Minh Trang. lmtrang@uneti.edu.vn</i></p> <p><i>Khoa Tài chính Ngân hàng, Đại học Kinh tế Kỹ thuật Công nghiệp, Việt Nam</i></p>	115
<p>9. Già hóa dân số ở Việt Nam: cơ hội và thách thức</p> <p><i>NCS. Hoàng Văn Huệ, Email: hue08061979@gmail.com</i></p> <p><i>Khoa Kinh tế, Đại học Sư phạm Kỹ thuật Hưng Yên, Việt Nam</i></p>	126
<p>10. Tác động của dịch Covid -19 đến tình hình lao động của Việt Nam hiện nay</p> <p><i>ThS. Lã Ngọc Mai, Email: mailn@neu.edu.vn</i></p> <p><i>Khoa Kinh tế và Quản lý Nguồn nhân lực, Đại học Kinh tế Quốc dân</i></p>	138

<p>11. Ứng dụng khoa học công nghệ hiện đại, công nghệ thông tin trong triển khai và quản lý các dịch vụ dân số”</p> <p>TS. Nguyễn Quốc Anh Email: <i>ngocquoc53@yahoo.com.vn</i> hoặc <i>ngocquoc53@gmail.com</i> Nguyên Giám đốc Trung tâm Nghiên cứu, Thông tin và Dữ liệu, Tổng cục Dân số - Phó viện trưởng, Viện Nghiên cứu Người cao tuổi Việt Nam.</p>	155
<p>12. Nhu cầu sinh con của người dân Việt Nam, khuyến nghị về chính sách trong thời gian tới</p> <p><i>Đơn vị triển khai thực hiện nghiên cứu: Vụ DS-KHHGD, Tổng cục DS-KHHGD và Viện chiến lược và Chính sách Y tế.</i></p>	171
<p>13. Mức sống dân cư Việt Nam: Thực trạng và giải pháp</p> <p>NCS. Nguyễn Thị Mơ, ThS. Tạ Vũ Lực, <i>nguyenmo.kt@gmail.com, Khoa CN May và thời trang, Đại học Sư phạm Kỹ thuật Hưng Yên, Việt Nam</i></p>	188
<p>14. Chủ thể trong chăm sóc người cao tuổi: Những khía cạnh về chính sách</p> <p>PGS.TS Nguyễn Nam Phương, <i>Khoa Kinh tế và Quản lý Nguồn nhân lực, Trường Đại học Kinh tế quốc dân</i></p>	204
<p>15. Các giải pháp sử dụng lao động người cao tuổi tại nơi làm việc</p> <p>TS. Ngô Quỳnh An, <i>annq@neu.edu.vn</i> <i>Khoa Kinh tế và Quản lý Nguồn nhân lực, Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội, Việt Nam</i></p>	220
<p>16. Nhu cầu làm việc của người cao tuổi trong bối cảnh già hoá dân số ở Việt Nam hiện nay</p> <p>TS. Doãn Thị Mai Hương <i>Trường Đại học Lao động - Xã hội</i></p>	236

<p>17. Tác động ý nghĩa công việc đến ý định tiếp tục làm việc sau tuổi nghỉ hưu của người lao động trung niên trên địa bàn Hà Nội</p> <p><i>Phạm Hương Quỳnh - Khoa Kinh tế & Quản lý Nguồn nhân lực, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân</i></p>	248
<p>18. Các yếu tố ảnh hưởng tới gánh nặng chăm sóc người cao tuổi tại Việt nam</p> <p><i>NCS. Trần Thị Mai Phương. phuongtm@neu.edu.vn, Khoa Kinh tế và Quản lý Nguồn nhân lực, Đại học Kinh tế Quốc dân, Việt Nam</i></p>	263
<p>19. Ảnh hưởng của động lực tới hành vi du lịch của người cao tuổi ở Việt Nam</p> <p><i>ThS. Phạm Thị Thanh Nhân, NCS. Trần Thị Mai Phương Khoa Kinh tế và Quản lý nguồn nhân lực, trường Đại học Kinh tế Quốc dân; Hoàng Diệu Hương, SV Tài chính - Ngân hàng, Đại học Kinh tế TP HCM</i></p>	281
<p>II. CHẤT LƯỢNG DÂN SỐ VÀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC</p>	
<p>20. các hướng tiếp cận trong nghiên cứu chất lượng dân số</p> <p><i>NCS. Đinh Thái Hà, Tổng cục Dân số</i></p>	297
<p>21. Tâm lý người lao động trẻ trong doanh nghiệp và một số giải pháp</p> <p><i>Nhóm tác giả: TS. Nguyễn Thị Huyền, Vũ Hải Anh, Trần Thị Ngọc Ly, .Đào Thị Thanh Thủy, Hoàng Thị Hồng Hoa, Lại Thị Hoà</i></p> <p><i>huyenhrneu@gmail.com, Trường ĐH Kinh tế Quốc dân</i></p>	308
<p>22. Dạy nghề và giải quyết việc làm cho lao động dân tộc thiểu số trên địa bàn tỉnh Quảng Nam</p> <p><i>Văn Công Vũ, Hoàng Thị Kim Liên, Trường Đại học Kinh tế - Đại học Đà Nẵng, vuvc@due.edu.vn</i></p>	317

<p>23. Đào tạo nguồn nhân lực tại tập đoàn Dầu khí Việt Nam <i>ThS. NCS. Nguyễn Ngọc Linh, Ban Kinh tế - Đầu tư, Tập đoàn Dầu khí Việt Nam</i> <i>Email: linhnn@pvn.vn; linhnn.pvn@gmail.com</i></p>	329
<p>24. Học tập suốt đời và nhận thức của sinh viên đại học ở Hà Nội hiện nay <i>ThS. Nguyễn Phương Mai, Khoa KT&QLNNL; Bùi Thị Hiền, lớp KT NNL k59, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân</i></p>	343
<p>25. Mô hình nhân lực của Công ty Cổ phần FPT <i>Nhóm sinh viên QTNL 60B: Trần Kim Anh, Nguyễn Thị Lâm Oanh, Nguyễn Thị Thanh Thủy, Khoa Kinh tế và Quản lý nguồn nhân lực, Đại học Kinh tế Quốc dân, Việt nam</i></p>	362
<p>26. Phát triển nguồn lao động có thể dịch chuyển trong bối cảnh toàn cầu hóa ở ASEAN <i>ThS. Dương Trường Phúc duongtruongphuc@gmail.com Đại học KHXH&NV, ĐHQG-HCM, Việt Nam</i></p>	377
<p>27. Di cư và phát triển vùng: mối quan hệ và định hướng nghiên cứu ở Việt Nam <i>TS. Nguyễn Thị Hoa hoaneu73@gmail.com, Khoa Kế hoạch và Phát triển, Đại học Kinh tế Quốc dân, Việt Nam</i></p>	387

PHẦN 1
DÂN SỐ - PHÁT TRIỂN
VÀ CÁC KIẾN NGHỊ CHÍNH SÁCH

LÔNG GHÉP BIẾN DÂN SỐ VÀO KẾ HOẠCH HÓA PHÁT TRIỂN

GS.TS. Nguyễn Đình Cử*

Tóm tắt

“Lông ghép biến dân số vào kế hoạch hóa phát triển” (sau đây gọi tắt là “lông ghép”) có nội dung rất phong phú, có thể xây dựng thành một Giáo trình dành cho sinh viên các Trường Đại học Khối khoa học Xã hội. Bài viết này trình bày một cách tóm tắt những nội dung cơ bản nhất của việc “Lông ghép biến dân số vào kế hoạch hóa phát triển”: (1) Khái niệm, (2) Cơ sở khoa học, cơ sở pháp lý và cơ sở thực tiễn của việc “lông ghép” hay nói khác đi, vì sao phải “lông ghép”? (3) Phương pháp “lông ghép”, (4) Điều kiện “lông ghép” và cuối cùng (5) Lợi ích của “lông ghép”.

Từ khóa: Biến dân số, lông ghép, kế hoạch hóa.

1. Khái niệm “Lông ghép biến dân số vào kế hoạch hóa phát triển”

Dân cư là tập hợp những người cùng cư trú trên một vùng lãnh thổ nhất định.

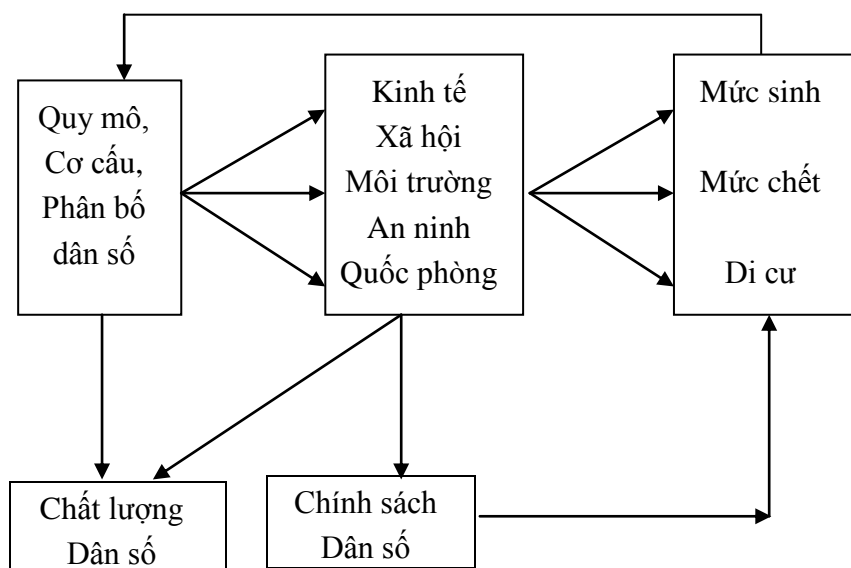
Dân số là quy mô, cơ cấu, phân bố, chất lượng của dân cư và những quá trình gây nên sự biến động của chúng như: sinh sản, tử vong và di cư.

Phát triển được hiểu là “gắn kết sự phát triển kinh tế với thực hiện tiến bộ và công bằng xã hội, giữ gìn và cải thiện môi trường, giữ vững ổn định chính trị-xã hội, đảm bảo quốc phòng, an ninh”.

* Chủ tịch Hội đồng khoa học, Viện nghiên cứu Dân số, Gia đình và Trẻ em.

Quan hệ giữa dân số và phát triển: Cả phương diện lý luận và thực tiễn của các khu vực, các nước, các địa phương đều cho thấy tồn tại mối quan hệ chặt chẽ hai chiều giữa một bên là tình trạng dân số và bên kia là trình độ phát triển. Mối quan hệ này có thể mô tả như sơ đồ 1.

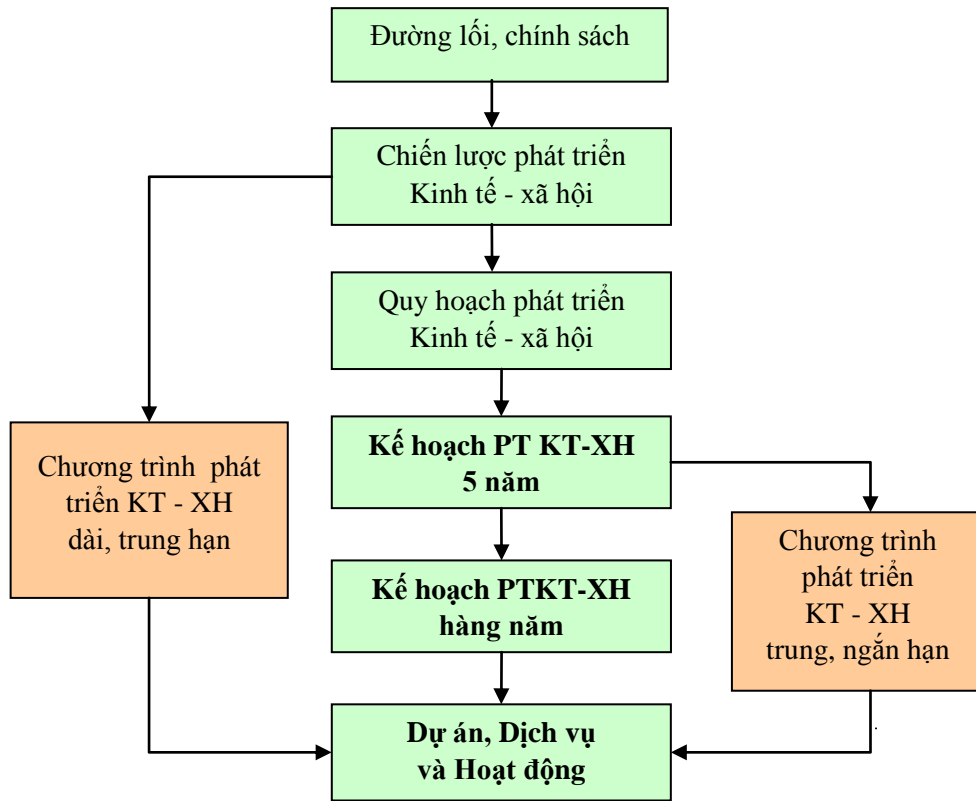
Sơ đồ 1: Quan hệ Dân số và Phát triển



Nguồn: Tác giả xây dựng khung lý thuyết về quan hệ Dân số và phát triển

Để thực hiện chức năng hoạch định phát triển, hệ thống kế hoạch của Việt Nam bao gồm: chiến lược phát triển, quy hoạch phát triển, kế hoạch 5 năm, kế hoạch hằng năm và các chương trình, dự án phát triển kinh tế-xã hội. Mối quan hệ giữa các cấp độ hệ thống kế hoạch được thể hiện theo sơ đồ 2.

Sơ đồ 2: Các cấp độ của hệ thống kế hoạch



Nguồn: Bộ Kế hoạch và Đầu tư; Quỹ Dân số Liên hợp quốc. Dự án VNM8P01: Hướng dẫn lồng ghép biến dân số vào xây dựng kế hoạch phát triển kinh tế-xã hội. Hà Nội, 7-2015.

Sơ đồ 3: Quá trình kế hoạch hóa



Kế hoạch hóa (KHH) là quá trình từ phân tích tình hình, xây dựng kế hoạch, tổ chức thực hiện kế hoạch đến giám sát quá trình thực hiện kế hoạch và đánh giá kết quả thực hiện kế hoạch,

Kết quả Tổng điều tra Dân số và Nhà ở năm 1979 và năm 2019 cho thấy “bức tranh dân số” nước ta thay đổi mạnh mẽ. Tại 2 thời điểm nói trên:

Mức sinh giảm quá một nửa, tổng tỷ suất sinh (TFR) từ 4,8 con/phụ nữ chỉ còn 2,1 con/phụ nữ.

Quy mô dân số tăng gần gấp đôi: từ 52,7 triệu lên 96,2 triệu.

Trong tổng dân số, trẻ em dưới 15 tuổi giảm từ 42,55% xuống 23,5% nhưng người cao tuổi (60+) lại tăng từ 6% lên 12,3%

Phân bố dân số cũng thay đổi lớn, chẳng hạn do di cư đến vùng Tây Nguyên mạnh nên dân số vùng này “bùng phát” từ 1.528.000 lên 5.842 681 tức là tăng hơn 3,8 lần.

Chất lượng dân số nước ta tuy chưa cao nhưng không ngừng tăng lên: Chỉ số phát triển con người (HDI) năm 1990 chỉ có đã tăng lên 0,694 năm 2019

....

Câu hỏi đặt ra là: Những thay đổi mạnh mẽ về dân số nói trên, liệu có tác động đến kinh tế, xã hội, môi trường, an ninh, quốc phòng của Việt Nam? Đương nhiên là có. Vậy liệu chúng có cần tính đến khi xây dựng các kế hoạch phát triển, như trong sơ đồ 2 không? Tất nhiên là cần.

Lồng ghép biến dân số vào kế hoạch hóa phát triển là sự phân tích và tính toán cụ thể quan hệ giữa dân số (quy mô, cơ cấu, phân bố, chất lượng, sinh sản, tử vong, di cư) và phát triển (kinh tế, xã hội, môi trường, quốc phòng, an ninh) trong toàn bộ các cấp độ của kế hoạch và các bước của KHH.

Khái niệm “lồng ghép” nói trên hoàn toàn khác với khái niệm lồng ghép theo kiểu “tranh thủ kết hợp các hoạt động dân số vào hoạt động phát triển”. Ví dụ, để tiết kiệm nguồn lực, người ta thường tranh thủ kết hợp truyền thông về Kế hoạch hóa gia đình (hoạt động của công tác dân số) trong các phiên chợ ở miền núi hoặc các sự kiện văn hóa, thể thao,... (hoạt động phát triển).

Khái niệm “lồng ghép” nói trên cũng khác với khái niệm lồng ghép tổ chức. Chẳng hạn, các cơ quan dân số và các cơ quan phát triển cùng hoạt động trong một tổ chức điều phối chung.

2. Tại sao phải lồng ghép biến dân số vào kế hoạch hóa phát triển?

Trong kế hoạch hóa phát triển phải lồng ghép biến dân số vì những lý do sau:

Một là, do bản chất giữa dân số và phát triển có mối quan hệ chặt chẽ như trong sơ đồ 1.

Hai là, những bài học rút ra từ những tổn thất do không lồng ghép biến dân số vào KHH phát triển, kế hoạch không sát với thực tế gây nhiều hậu quả và thiệt hại:

- ✓ Dư thừa giáo viên Tiểu học nói riêng và giáo viên phổ thông nói chung
- ✓ Cả nước thiếu bệnh viện lão khoa
- ✓ Gây nguy cơ đối với Quỹ lương hưu. Tuổi thọ kỳ vọng năm 2019 là 73,6 tuổi đã tăng 33,6 tuổi so với năm 1960; nam giới 60 tuổi trung bình sống thêm 18,3 năm và nữ 55 tuổi sống thêm 24,8 năm! Trong khi đó, tuổi về hưu được quy định không như không thay đổi: Nam 60 và nữ 55.
- ✓ Không công bằng trong việc đảm bảo an sinh xã hội. Công ước quốc tế về “trợ cấp tàn tật, tuổi già và tiền tuất” thông qua tại Geneve ngày 29/6/1967 quy định độ tuổi để hưởng trợ cấp tuổi già “không được quá 65”. Việt Nam quy định 80 tuổi trở lên, trong khi ở thành phố Hồ Chí Minh, tuổi thọ trung bình của nam giới là 74,1; nữ giới là 79,3 còn ở Kon Tum, các số tương ứng là 63,9 và 69,8. Thậm chí, các dân tộc rất ít người, chỉ 60 nên khó được hưởng trợ cấp. Việc tạo ra chuẩn chung 80 tuổi trong điều kiện trên dẫn đến mất công bằng trong chính sách an sinh xã hội.
- ✓ Tạo nên những thành phố quá tải. Nhiều quận ở thành phố Hồ Chí Minh và Hà Nội mật độ lên tới trên 40.000 người/km² (các quận ở thủ đô Tokyo chỉ khoảng 10.000 - 12.000 người/km²). Năm 2020, Hà Nội phải di dời 117 cơ sở sản xuất công nghiệp trên địa bàn 12 quận ra khỏi nội thành. Giai đoạn 1: 4 quận nội thành gồm: Hoàn Kiếm, Ba Đình, Đống Đa, Hai Bà Trưng.

Ba là, về cơ sở pháp lý, để giải quyết các vấn đề liên quan đến mối quan hệ dân số và phát triển, Hội nghị quốc tế về Dân số và phát triển (ICPD) tại Cairo năm 1994 đã đưa ra giải pháp quan trọng nhất là “lồng ghép đầy đủ và triệt để các biến dân số vào: Các chiến lược phát triển; xây dựng kế hoạch, chính sách; phân bổ các nguồn lực ở mọi cấp; mọi phương diện của công tác kế hoạch.” Việt Nam là thành viên của LHQ đã tham gia Hội nghị và ký Chương trình hành động Cairo nên cần thi hành. Điều 4, Điều 5 Pháp lệnh Dân số 2003 quy định: Cơ quan, tổ chức trong phạm vi nhiệm vụ, quyền hạn của mình có trách nhiệm: “Lồng ghép các yếu tố dân số trong quy hoạch, kế hoạch, chính sách phát triển kinh tế - xã hội”;...

3. Phương pháp lồng ghép biến dân số vào kế hoạch hóa phát triển

Kế hoạch hóa có “lồng ghép biến dân số” không phải là một quá trình, không phải là một phương pháp kế hoạch hóa mới, nó là một quá trình kế hoạch có tính đến yếu tố (biến) dân số cũng như các yếu tố thường được chú ý “theo truyền thống”, như: Tài nguyên, môi trường, nguồn lực, thị trường...

Để lồng ghép biến dân số vào kế hoạch hóa phát triển, dù ở cấp độ nào của kế hoạch, từ Đường lối, chính sách đến Dự án, hoạt động đều phải xem xét, phân tích dưới góc độ dân số ở từng bước của KHH.

Để lập kế hoạch phát triển nào đó, trong bước “phân tích tình hình”, nếu chỉ dừng lại ở kết quả chung đối với toàn bộ dân số thì có thể chưa phát hiện hết “vấn đề”. Ví dụ: Khi mô tả và phân tích tình trạng giáo dục, theo yêu cầu lồng ghép biến dân số, không chỉ tính các chỉ tiêu đánh giá kết quả giáo dục cho toàn bộ dân số mà còn tính cho các nhóm dân số cụ thể (các biến dân số), như: giới tính; dân tộc; thành thị, nông thôn,... Khi phát hiện các nhóm dân số có kết quả cao hoặc thấp, cần tìm ra hết các nguyên nhân để xây dựng giải pháp phát huy hoặc khắc phục. Sơ đồ 1 có thể cho phép tìm ra các nguyên nhân trực tiếp và nguyên nhân gián tiếp từ các biến dân số, như: quy mô dân số (lớn, nhỏ), mức sinh (cao, thấp)...

Khi tổ chức thực hiện kế hoạch và giám sát việc thực hiện kế hoạch cũng cần chú ý xem xét các nguồn lực có được sử dụng đúng đối với các nhóm dân số như kế hoạch đề ra hay không? Khi đánh giá kết quả thực

hiện kế hoạch, các chỉ tiêu cũng cần tính toán cho từng nhóm dân số và tác động đến từng nhóm dân số.

4. Lợi ích của việc lồng ghép

Lồng ghép biến dân số vào kế hoạch hoá phát triển mang lại nhiều lợi ích:

Lồng ghép nhìn nhận thực trạng một cách toàn diện hơn, sâu sắc hơn, chi tiết hơn; từ đó phát hiện được “vấn đề” có thể không biểu hiện trên toàn bộ xã hội, toàn bộ dân số nhưng lại nghiêm trọng ở một bộ phận dân số nào đó. Từ đó đặt ra mục tiêu giải quyết vấn đề.

Lồng ghép cho phép phát hiện nguyên nhân trực tiếp (quy mô, cơ cấu, phân bố, chất lượng dân số) và nguyên nhân gián tiếp (sinh sản, tử vong, di cư) của các vấn đề phát triển từ góc độ dân số. Từ đó tăng thêm các giải pháp can thiệp cải thiện tình hình. Chẳng hạn, đẩy mạnh kế hoạch hóa gia đình, tầm soát trước sinh và sơ sinh,... trong kế hoạch xóa đói, giảm nghèo

Giám sát có lồng ghép đảm bảo nguồn lực được sử dụng đúng mục đích, đúng đối tượng.

Lồng ghép nâng cao tính công bằng và hợp lý của kế hoạch, vì đòi hỏi xác định rõ những nhóm dân cư là đối tượng tác động và sẽ được hưởng lợi từ kế hoạch mà trước đó họ thường là những người nghèo, người dễ bị tổn thương, thiệt thòi.

5. Điều kiện lồng ghép và khuyến nghị

5.1 Cán bộ kế hoạch các cấp phải có kiến thức, kỹ năng về “lồng ghép biến dân số vào KHH phát triển”

Để có thể “lồng ghép biến dân số vào KKH phát triển” thì điều kiện tiên quyết là đội ngũ cán bộ kế hoạch các cấp phải có kiến thức, kỹ năng trong lĩnh vực này. Tuy nhiên, mãi đầu những năm 90 của thế kỷ 20, ở nước ta, mới bắt đầu nghiên cứu giảng dạy về “Dân số và phát triển”. Các lớp bồi dưỡng cho cán bộ kế hoạch về lĩnh vực này thường hạn chế trong khuôn khổ dự án. Vì vậy, kiến thức, kỹ năng lồng ghép của cán bộ kế hoạch còn hạn chế.

Khuyến nghị 1: Tăng cường nghiên cứu, giảng dạy, tập huấn bồi dưỡng, nâng cao kiến thức, kỹ năng về “Dân số và phát triển”,

về “lồng ghép biến dân số vào KHH phát triển” cho sinh viên các trường khoa học xã hội, cán bộ lãnh đạo, quản lý; cán bộ kế hoạch các cấp.

5.2. Hệ thống thông tin phục vụ lồng ghép

Để lồng ghép biến dân số vào kế hoạch hoá phát triển, cần phải xây dựng một hệ thống các chỉ báo (indicator) cơ bản về dân số và phát triển, như: Các chỉ báo về quá trình dân số; các chỉ báo về kết quả dân số; các chỉ báo về quá trình phát triển; các chỉ báo về kết quả phát triển.

Khuyến nghị 2:

Xây dựng hệ thống thông tin đầy đủ, kịp thời, chính xác phục vụ lồng ghép. Trong hệ thống này, một số chỉ báo được thu thập và công bố hàng năm, song cũng có nhiều chỉ báo cần được thu thập, xử lý thông qua các cuộc điều tra chọn mẫu chuyên ngành.

5.3. Cơ sở pháp lý cho việc lồng ghép

“Lồng ghép biến dân số vào KHH phát triển” là một công việc khó khăn và có thể xảy ra mâu thuẫn lợi ích giữa các nhóm. Chẳng hạn, nhóm đầu tư xây dựng các khu chung cư muốn “xây nhà cao, cao mãi” và không quan tâm việc kẹt xe, tắc đường,...; Nhóm đầu tư đào tạo giáo viên phổ thông muốn tuyển sinh nhiều mâu thuẫn với khả năng tìm việc của các giáo sinh khi ra trường do mức sinh thấp; Thanh thiếu niên trong độ tuổi học sinh phổ thông giảm,... Do vậy, tăng cường cơ sở pháp lý cho việc “lồng ghép biến dân số vào KHH phát triển” là một điều kiện hết sức quan trọng.

Khuyến nghị 3:

Luật hóa việc đánh giá tác động dân số của các kế hoạch phát triển.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Nguyễn Đình Cử. *Bài giảng cho các lớp Viên chức Dân số viên hạng 3*. Hà Nội, 2019.
2. Viện Chiến lược phát triển. *Cơ sở khoa học của một số vấn đề trong Chiến lược phát triển kinh tế-xã hội Việt Nam đến năm 2010 và Tầm nhìn 2020*. NXB Chính trị Quốc gia, 2001. tr 122.
3. Bộ Kế hoạch và Đầu tư. *Cơ sở lý luận về Dân số - phát triển và lồng ghép dân số vào kế hoạch hóa phát triển*. NXB Thế giới. Hà Nội, 2005.
4. UNFPA, Bộ Kế hoạch và Đầu tư. *Phương pháp lồng ghép dân số vào KHH chăm sóc sức khỏe*. NXB Thế giới. 2005
5. UNFPA, Bộ Kế hoạch và Đầu tư. *Phương pháp lồng ghép dân số vào KHH giáo dục*. NXB Thế giới. 2005
6. Nguyễn Đình Cử (Chủ biên). *Giáo trình Dân số và phát triển*. NXB Nông nghiệp. Hà Nội, 1997
7. Nguyễn Đình Cử. *Giáo trình Dân số và phát triển*. Hà Nội, 1995 (Ủy ban quốc gia Dân số -KHHGD và Trường Đại học Kinh tế quốc dân xuất bản).

NHỮNG VẤN ĐỀ CẦN NGHIÊN CỨU KHI CHUYỂN TRỌNG TÂM CHÍNH SÁCH DÂN SỐ TỪ KẾ HOẠCH HÓA GIA ĐÌNH SANG DÂN SỐ VÀ PHÁT TRIỂN

*GS.TS. Nguyễn Đình Cử
PGS.TS. Phạm Đại Đồng**

Nghị quyết 21-NQ/TW về công tác dân số trong tình hình mới của Hội nghị lần thứ 6 Ban chấp hành Trung ương Đảng (khóa XII) nhấn mạnh: "Tiếp tục chuyển trọng tâm chính sách dân số từ kế hoạch hoá gia đình sang dân số và phát triển". Chuyển trọng tâm công tác dân số từ KHHGD sang DS& PT, có thể quan niệm là giải quyết mối quan hệ nhân quả, tương hỗ, hai chiều giữa một bên là dân số và bên kia là phát triển (tăng trưởng kinh tế, tiến bộ xã hội, bền vững về môi trường). Trong diễn văn khai mạc Hội nghị Trung ương 6 (khóa 12), Tổng bí thư Nguyễn Phú Trọng nhấn mạnh: "Đây là vấn đề rất lớn và khó" [25]. Vì vậy, câu hỏi đặt ra là, cần nghiên cứu những vấn đề gì để làm rõ Nghị quyết 21-NQ/TW và góp phần đưa Nghị quyết này vào cuộc sống? Trước hết, có thể nghiên cứu sâu những nội dung mà Nghị quyết 21-NQ/TW đã cụ thể hóa và khu trú "trọng tâm dân số và phát triển", sau đây:

1. Duy trì vững chắc mức sinh thay thế

Xét chung trên phạm vi cả nước, Việt Nam đã đạt "mức sinh thay thế" (TFR = 2,1) vào năm 2005 và mức sinh thấp này vẫn được duy trì hơn 15 năm qua (Bảng 1). Với kết quả này, mức sinh của Việt Nam đã thấp hơn 113 nước và chỉ còn cao hơn 45 nước khác trên thế giới, [19].

* Trường Đại học Kinh tế Quốc dân.

**Bảng 1. Số con trung bình của một phụ nữ (TFR),
thời kỳ (1965 - 2019)**

Năm	TFR	Năm	TFR	Năm	TFR
1965-1969	6,81	2008	2,08	2014	2,09
1993	4,00	2009	2,03	2015	2,10
2003	2,12	2010	2,00	2016	2,09
2005	2,11	2011	1,99	2017	2,04
2006	2,09	2012	2,05	2018	2,05
2007	2,07	2013	2,10	2019	2,09

Nguồn: [1], [7], [9], [13], [16], [17].

Bảng 2. Xu hướng giảm sinh của các vùng, giai đoạn (1989-2019)

VÙNG	TỔNG TỶ SUẤT SINH					
	1989	1999	2009	2014	2016	2019
Đông Nam Bộ	2,90	1,93	1,69	1,56	1,46	1,56
Đồng bằng sông Cửu Long	3,89	2,10	1,84	1,84	1,84	1,80
Đồng bằng sông Hồng	3,03	1,96	2,11	2,30	2,23	2,35
Bắc Trung Bộ và DH miền Trung	4,43*	2,71*	2,21	2,31	2,37	2,32
Trung du và miền núi phía Bắc	3,97	2,54**	2,24	2,56	2,63	2,43
Tây Nguyên	5,98	3,93	2,65	2,30	2,37	2,43

Nguồn: [1], [3], [7],[9], [13], [16], [17].

() Ước lượng trung bình với trọng số là dân số của vùng Bắc Trung bộ và vùng Duyên hải miền Trung năm 1999*

*(**) Ước lượng trung bình với trọng số là dân số của vùng Tây Bắc và Đông Bắc năm 1999*

Nghị quyết 21-NQ/TW đánh giá nước ta đã: “đạt mức sinh thay thế sớm 10 năm so với mục tiêu Nghị quyết đề ra và tiếp tục duy trì cho đến nay” đồng thời chỉ rõ “mức sinh giữa các vùng còn chênh lệch đáng kể”.

Trước đó, Kết luận số 119-KL/TW ngày 4-1-2016, của Ban Bí thư cũng nhận định “có sự khác biệt lớn về mức sinh giữa các tỉnh và các vùng, miền trong cả nước”. Bảng 2 minh chứng cho các nhận định trên.

Việc liên tục đạt được mục tiêu “mức sinh thay thế” hơn 15 năm qua đặt ra câu hỏi: Chính sách trong lĩnh vực Dân số của nước ta hơn nửa thế kỷ qua đặt **KHHGD là trọng tâm** liệu có còn thích hợp? Và nếu không còn thích hợp, cần phải thay đổi thì thay đổi như thế nào?

Vì sao Nam Bộ duy trì được xu hướng giảm sinh và mức sinh đã giảm sâu? Vì sao Trung du và miền núi phía Bắc, mức sinh vẫn còn cao? Ở Vùng này việc chuyển trọng tâm sang Dân số và Phát triển cần phải có những khác biệt gì với các vùng đã có mức sinh thấp? Liệu mục tiêu “50% số tỉnh đạt mức sinh thay thế vào năm 2030” có khả thi? (Số tỉnh đạt mức sinh thay thế năm 2009 là 39 và đến năm 2019 lại chỉ còn 23)? Mức sinh thấp tác động thế nào đến Nam Bộ nói riêng và cả nước nói chung, cả ở tầm vĩ mô và vi mô? Làm thế nào để tiếp tục duy trì vững chắc mức sinh thay thế”?...

2. Đưa tỉ số giới tính khi sinh về mức cân bằng tự nhiên

Ở nước ta, ngay từ Tổng điều tra Dân số và Nhà ở năm 1999 đã cho thấy, “tỷ số giới tính khi sinh” (Sex ratio at Birth - SRB) của toàn quốc là 107 nhưng ở nhiều tỉnh tỷ số này lại rất cao, như: An Giang: 128; Kiên Giang: 125; Kon Tum: 124; Sóc Trăng: 124; Trà Vinh: 124; Hải Dương: 120; Thái Bình: 120;... [3]. Năm 2006, tỷ số giới tính của trẻ sơ sinh toàn quốc là 110 và từ đó, tỷ số này có xu hướng tăng lên, (Bảng 3).

Bảng 3. Tỷ số giới tính khi sinh, Việt Nam (2006-2019)

Năm	Tỷ số giới tính khi sinh	Năm	Tỷ số giới tính khi sinh
2006	110,0	2013	113,8
2007	111,6	2014	112,2
2008	112,1	2015	112,8
2009	110,5	2016	112,2
2010	111,2	2017	112,1
2011	111,9	2018	114,8
2012	112,3	2019	111,5

Nguồn: [1]; [7], [13].

Nghị quyết số 21- NQ/TW đánh giá “Mất cân bằng giới tính khi sinh tăng nhanh, đã ở mức nghiêm trọng” và đề ra mục tiêu “đưa tỉ số giới tính khi sinh về mức cân bằng tự nhiên”, trước mắt đến năm 2030 tỷ số này không vượt “dưới 109 bé trai/100 bé gái sinh ra sống”.

Tuy nhiên, do trình độ phát triển, văn hóa vùng miền khác nhau nên tình trạng này cũng rất khác nhau giữa các vùng địa lý. Đồng bằng sông Hồng luôn có SRB ở mức rất cao và luôn ở vị trí cao nhất so với các vùng còn lại trong cả nước. Năm 2009, nhiều tỉnh của vùng này có SRB đặc biệt cao, như: Hưng Yên 130,7; Hải Dương 120,2; Bắc Ninh 119,4 (Bảng 4).

Bảng 4. Tỷ số sinh giới tính khi sinh của các vùng ở Việt Nam

STT	Tên vùng	Tỷ số sinh giới tính khi sinh		
		2009	2014	2019
1	Đồng bằng sông Hồng	115,3	118,0	115,5
2	Trung du và Miền núi phía Bắc	108,5	116,1	114,2
3	Đông Nam Bộ	109,9	108,9	111,0
4	Bắc Trung bộ và Duyên hải miền Trung	109,7	105,5	109,4
5	Tây Nguyên	105,6	108,0	108,6
6	Đồng bằng sông Cửu Long	109,9	114,1	106,9

Nguồn: [1]; [7]; [9] và [13]

SRB vùng Trung du và miền núi phía Bắc cũng luôn ở mức cao và có xu hướng tăng. Năm 2009, nhiều tỉnh của vùng này cũng có SRB rất cao, như: Bắc Giang 116,8; Hòa Bình 116,2; Lào Cai 113,7. Năm 2019, Đồng bằng sông Cửu Long là vùng duy nhất không rơi vào tình trạng này.

Mất cân bằng giới tính ở trẻ sơ sinh thuộc loại mất cân bằng vật chất - nền tảng của sự tồn tại và phát triển bền vững của xã hội, tất yếu sẽ dẫn đến nhiều hệ lụy. Vì vậy, cần điều tra nghiên cứu kết luận thật chính xác về tình trạng, giải thích đúng và đầy đủ nguyên nhân, hậu quả của mất cân bằng giới tính khi sinh trên phạm vi cả nước cũng như ở từng vùng,

từng địa phương để có được những giải pháp phù hợp và hiệu quả để giải quyết vấn đề này.

3. Tận dụng hiệu quả cơ hội dân số vàng

Từ cuộc Tổng điều tra dân số đầu tiên (1979) đến năm 2019, “bức tranh dân số” nước ta có nhiều thay đổi. Nhưng đặc sắc nhất là cơ cấu dân số theo tuổi thay đổi rất mạnh, (Bảng 5).

Bảng 5. Cơ cấu dân số theo tuổi của Việt Nam (1979-2019)

Đơn vị: %

Nhóm tuổi	1979	1989	1999	2009	2019
0-14	42,55	39,2	33,48	25,10	24,3
15-64	52,23	56,1	60,72	68,28	68,0
65 +	4,68	4,7	5,80	6,62	7,7
Tổng cộng	100,0	100,0	100,0	100,0	100

Nguồn: [1], [2], [3], [7], [13], [14].

Nhu cầu và khả năng của con người phụ thuộc vào từng độ tuổi. Vì vậy, khi cơ cấu dân số theo tuổi thay đổi sẽ tác động sâu sắc đến sự phát triển kinh tế - xã hội. Trong kinh tế, trước hết người ta chú ý đến tương quan giữa bộ phận dân số làm việc và bộ phận dân số không làm việc, thông qua “Tỷ số phụ thuộc”. Ở Việt Nam, tỷ số phụ thuộc giảm mạnh, trong giai đoạn (1979-2019) giảm gần một nửa. (Bảng 6).

Bảng 6. Tỷ số phụ thuộc của Việt Nam, 1979-2019

Năm	1979	1989	1999	2005	2009	2019
Tỷ số phụ thuộc (%)	89,5	78,3	64,7	49,5	46,4	47,1

Nguồn: Tính toán từ số liệu Bảng 5

Khi tỷ số phụ thuộc giảm đến 50 trở xuống, nghĩa là, cứ 2 lao động, tương ứng có 1 người phụ thuộc thì người ta nói rằng, đây là “cơ cấu dân số vàng”. Điều này cũng có nghĩa là: Khi có ít nhất 66% dân số trong độ tuổi (15-64) thì sẽ có “cơ cấu dân số vàng”. Kết quả điều tra cho thấy, tại thời điểm 1/4/2005 tỷ số phụ thuộc của Việt Nam chỉ còn 49,5 nghĩa là đã bước vào giai đoạn “cơ cấu dân số vàng”. Tuy nhiên, do trình độ phát

triển của các vùng ở nước ta khác nhau; mức sinh, mức chết, di cư đi và đến, tuổi thọ trung bình ở các địa phương cũng khác nhau nên cơ cấu dân số theo tuổi cũng khác nhau, biến đổi với tốc độ khác nhau.

Do vậy, tính toán chung trên phạm vi toàn quốc thì dân số có “cơ cấu vàng” từ năm 2005 nhưng các vùng lại đạt được cơ cấu này ở những thời điểm khác nhau. Điều này có thể nhận thấy thông qua Tỷ lệ dân số trong độ tuổi lao động (15-64 tuổi) ở Bảng 7.

Bảng 7. Tỷ lệ dân số trong độ tuổi lao động (15-64) của các vùng

Đơn vị: %

STT	Vùng	Năm		
		2009	2014	2019
1	Đông Nam Bộ	73,1	73,5	73,9
2	Đồng bằng sông Cửu Long	69,5	70,6	69,5
3	Đồng bằng sông Hồng	68,6	68,5	66,0
4	Bắc Trung bộ và Duyên hải miền Trung	65,9	68,3	66,1
5	Trung du và Miền núi phía Bắc	66,7	67,3	65,3
6	Tây Nguyên	63,3	66,4	65,6

Nguồn: [1], [9] và [13]

Có thể nói mặc dù sớm muộn khác nhau nhưng năm 2014, cả 6 vùng địa lý của Việt Nam đã có “cơ cấu dân số vàng”. Cơ cấu này rất hiếm gặp. Nó chỉ xuất hiện một lần và kéo dài trong khoảng 30-45 năm trong lịch sử phát triển của một quốc gia. Bởi vậy, nó quý và hiếm như “vàng”.

Tuy nhiên, cần nhấn mạnh rằng, “cơ cấu dân số vàng” mới chỉ là “tỷ lệ dân số trong độ tuổi hoạt động kinh tế” cao và “số người trong độ tuổi hoạt động kinh tế” lớn mang lại “khả năng”, “cơ hội” chứ chưa phải là đã có ngay lập tức “đư lợi” trực tiếp, có ngay kết quả cho tăng trưởng và phát triển kinh tế. Để tận dụng cơ hội “cơ cấu dân số vàng” còn phải trả lời những câu hỏi sau: (1) Bao nhiêu phần trăm những người trong “độ tuổi hoạt động kinh tế” có khả năng làm việc? Rõ ràng, nếu trong độ tuổi này nhưng ốm đau, bệnh tật, không có khả năng lao

động thì cũng không tác động tích cực cho phát triển, thậm chí ngược lại. (2) Bao nhiêu phần trăm những người “có khả năng làm việc” có việc làm? Cũng hiển nhiên rằng, những người “có khả năng làm việc” song thất nghiệp hoặc có việc làm nhưng việc làm không đầy đủ sẽ tác động tiêu cực đến phát triển. (3) Bao nhiêu phần trăm “những người có việc làm” làm việc có năng suất cao? Nếu có việc làm nhưng năng suất, thu nhập thấp, đất nước cũng không tránh được “bẫy thu nhập trung bình”, mức sống nhân dân khó cải thiện.

4. Thích ứng với già hoá dân số

Một trong những hiện tượng xã hội đặc sắc nhất trên thế giới trong thế kỷ 21 là “bùng nổ” dân số cao tuổi, tức là người cao tuổi (NCT) tăng nhanh cả về số lượng và tỷ lệ trong tổng dân số. Nếu năm 1950, tỷ lệ NCT trên thế giới mới chỉ là 8,6% thì đến năm 2000 tăng lên 9,7% (tăng thêm 1,1%) và năm 2050 đạt tới 21,9%, tức là tăng thêm 12,2%, [18]. Có thể nói thế giới đang bước vào kỷ nguyên của những tiến bộ khoa học kỹ thuật nhanh như vũ bão nhưng cũng đang già đi nhanh chóng. Dân số vừa là lực lượng sản xuất, vừa là lực lượng tiêu dùng nên già hóa dân số đã, đang và sẽ tác động ngày càng mạnh mẽ đến sự phát triển kinh tế, xã hội.

Cùng với xu hướng chung của thế giới, số lượng và tỷ lệ người cao tuổi ở Việt Nam không ngừng tăng lên nhanh chóng (Bảng 8). Số liệu trong bảng này cho thấy: Nhịp độ tăng NCT ở nước ta rất nhanh và nhanh hơn nhiều so với nhịp độ tăng dân số. Từ 1979 đến 2016, dân số tăng lên 1,75 lần thì người cao tuổi tăng lên 2,96 lần; riêng những người 80 tuổi trở lên (nhóm đang được hưởng trợ cấp xã hội, nếu không có lương hưu hoặc các loại trợ cấp khác) tăng 6,1 lần.

Bảng 8. Người cao tuổi của Việt Nam: Số lượng và tỷ lệ.

Thời điểm điều tra	Số dân (triệu người)	Số NCT (triệu người)	Tỷ lệ NCT (%)
1/10/1979	52.741.766	3.728.137	7,10
1/4/2011	87.610.947	8.673.484	9,90
1/4/2014	90.493.358	9.528.922	10,53
1/4/2019	96.208.984	11.408.685	11,86

Nguồn: [2], [6], [11], [13]

Theo Điều tra biến động DS - KHHGD thời điểm 1/4/2011, NCT đã chiếm 9,9 % dân số. Như vậy, có thể coi Việt Nam đã bước vào quá trình già hóa ngay từ năm 2011. Dự báo, chỉ 20 năm sau, tỷ lệ này đạt 20%, tức là “dân số già” còn đến giữa thế kỷ XXI, lên tới 24% với số NCT khoảng 25 triệu. Cần lưu ý là, thời gian để NCT tăng từ 10% lên 20 %, ở Pháp mất 115 năm (1865-1980), Thụy Điển 85 năm (1890-1975), Trung Quốc 25 năm (2000- 2025) và Việt Nam chỉ khoảng 20 năm, [5].

Do mức sinh, mức chết và di cư giữa các vùng khác nhau nên cơ cấu dân số theo tuổi của các vùng rất khác biệt và do đó, quá trình già hóa dân số giữa các vùng miền cũng khác nhau. Vì vậy, mặc dù, tính chung trên phạm vi cả nước, năm 2011 mới bước vào thời kỳ già hóa nhưng Đồng bằng sông Hồng, Bắc Trung bộ và Duyên hải miền Trung ngay từ năm 2009 đã bước vào quá trình này, (Bảng 9).

Bảng 9. Số lượng và tỷ lệ người cao tuổi (60+) các vùng ở Việt Nam

Vùng	Năm 2009		Năm 2016	
	Số dân 60 + (người)	Tỷ lệ (%)	Số dân 60 + (người)	Tỷ lệ (%)
Đồng bằng sông Hồng	2.193.335	11,2	3.074.975	14,6
Bắc Trung bộ và DH miền Trung	1.945.357	10,3	2.597.652	13,1
Đồng bằng sông Cửu Long	1.432.358	8,3	2.187.305	12,4
Trung du và Miền núi phía Bắc	895.965	8,1	1.154.967	9,7
Đông Nam Bộ	911.721	6,5	1.555.439	9,5
Tây Nguyên	285.654	5,6	453.039	8,0

Nguồn: Tính toán từ số liệu [1] và [7]

Muộn hơn một chút, tại thời điểm 1/4/2015, Đồng bằng sông Cửu Long cũng đã có tỷ lệ NCT hơn 10%. Trong khi đó, 3 vùng còn lại (Trung du và Miền núi phía Bắc; Đông Nam Bộ; Tây Nguyên) cho đến năm 2016 vẫn chưa già hóa. Tuy nhiên, theo dự báo của Tổng cục Thống kê thì tỷ lệ NCT hơn 10% sẽ có ở Trung du và Miền núi phía Bắc vào năm 2020; Đông Nam Bộ năm 2022 và Tây Nguyên năm 2027, [12].

Cũng như các nước khác, nguyên nhân già hóa của Việt Nam vẫn là tuổi thọ tăng và mức sinh giảm. Nhưng điểm khác là tuổi thọ ở nước ta tăng nhanh, từ 44,4 tuổi năm 1960 lên 73,4 tuổi năm 2016, [7]. Mức tăng này cao hơn nhiều so với mức tăng trung bình của thế giới. Đồng thời, mức sinh cũng giảm mạnh nhờ đẩy mạnh KHHGD. Tuổi thọ tăng, mức sinh giảm vẫn sẽ là các nhân tố thúc đẩy nhanh và mạnh hơn nữa quá trình già hóa dân số ở nước ta trong tương lai.

Già hóa đặt ra một loạt câu hỏi, như: (1) Những đặc điểm nào là nổi bật của người cao tuổi Việt Nam (Về cơ cấu giới tính? Tình trạng hôn nhân ra sao? Sống ở đâu? Sống với ai? Sức khỏe thế nào? Việc làm, thu nhập? Sự khác biệt, mâu thuẫn và xung đột với thế hệ trẻ?...); (2) Làm thế nào để già hóa khỏe mạnh? Già hóa tích cực? Các giải pháp thích ứng với già hóa dân số, đảm bảo phát triển bền vững là gì? (Bảo vệ, chăm sóc sức khỏe; khuyến khích, hỗ trợ tạo việc làm phù hợp; phát triển dịch vụ chăm sóc) và (3) Thế nào là môi trường xã hội thân thiện với người cao tuổi và làm thế nào để xây dựng được môi trường như vậy?...

Là hiện tượng mới xuất hiện ở nước ta từ thập niên thứ hai của thế kỷ 21, vì vậy cần đẩy mạnh nghiên cứu để trả lời thấu đáo những câu hỏi nói trên, tạo nền móng vững chắc cho các chính sách kinh tế xã hội liên quan đến người cao tuổi và công tác giáo dục, truyền thông về lĩnh vực này.

5. Phân bố dân số hợp lý

Theo Tổng cục Thống kê, năm 2015, nước ta có 91.709,8 ngàn người, là nước đông dân thứ 14 trên thế giới, mật độ dân số nước ta lên tới 277 người trên 1km², [8] và xếp thứ 49 trong tổng số 244 quốc gia, vùng lãnh thổ độc lập tự trị được công nhận bởi Liên Hiệp Quốc, [20]. Như vậy, Việt Nam là quốc gia có quy mô dân số lớn, mật độ dân số cao nhưng phân bố dân số rất không đồng đều.

Số liệu thống kê cho thấy: Đồng bằng sông Hồng có diện tích nhỏ nhất lại là nơi tập trung nhiều dân nhất. Năm 2015, gần 21 triệu người cư trú trên vùng đất chỉ chiếm 6,3% diện tích cả nước. Trong khi đó, so với Đồng bằng sông Hồng Trung du, miền núi phía Bắc và Tây Nguyên có tổng diện tích lớn gấp hơn 7 lần (45,3% diện tích cả nước) nhưng lại có số dân ít hơn đến gần 4 triệu người (cả hai vùng này chỉ có 17,4 triệu người).

Do đất hẹp, người đông nên mật độ dân số Đồng bằng sông Hồng lên đến gần 1.060 người/km² (2019) cao gấp 3,66 lần so với cả nước và cao gấp 10 lần so với Tây Nguyên. Có tới 7 trong số 11 tỉnh của vùng này có mật độ trên 1000 người/km². Trong khi, mật độ dân số của vùng Trung du và miền núi phía Bắc và vùng Tây Nguyên chưa bằng một nửa mật độ chung của cả nước. Sự chênh lệch quá lớn mật độ dân số cho thấy khả năng di cư lớn và phân bố lại dân số giữa các vùng ở nước ta.

Trong hơn hai thập niên gần đây, dân số có xu hướng tăng mạnh là ở Đông Nam Bộ, thì ngược lại Đồng bằng sông Cửu Long tỷ trọng dân số lại giảm mạnh mà di cư được xác định là một nguyên nhân quan trọng nhất. (Bảng 10).

Bảng 10. Diện tích, dân số và mật độ dân số các vùng

Vùng	Tỷ lệ diện tích (%)	Tỷ lệ dân số (%)			Mật độ dân số 2019 (người/km ²)
		1999	2009	2019	
Trung du và miền núi phía Bắc	28,8	13,1	12,9	13,0	132
Đồng bằng sông Hồng	6,3	23,4	22,8	23,4	1.060
Bắc Trung bộ và Duyên hải miền Trung	29,0	23,7	22,0	21,0	211
Tây Nguyên	16,5	5,3	6,0	6,1	107
Đông Nam Bộ	7,1	13,3	16,3	18,5	757
Đồng bằng sông Cửu Long	12,3	21,2	20,0	18,0	423

Nguồn: [8], [13] và [15].

Cần chú ý thêm rằng, năm 1979, số dân Đông Nam Bộ chỉ có 6.067.876 người, chiếm 11,5% dân số cả nước nhưng năm 2015 đã có tới 17.828.907 người, chiếm 18,53% dân số cả nước. Vùng Tây Nguyên, số dân năm 2019 có 5.842.681 người và chỉ chiếm 6,1% dân số cả nước nhưng lại là vùng tăng dân số nhanh nhất so với các vùng, (năm 1979, số dân vùng này chỉ có 1.482.761 người, chiếm 2,8 % dân số cả nước), [8].

Năm 2019, đã có sự chênh lệch rất lớn về mật độ dân số giữa hai nhóm tỉnh: nhóm có mật độ dân số rất cao, trên 1.000 người/km² và nhóm có mật độ dân số thấp, chưa đến 100 người/km² (Bảng 11 và 12).

Bảng 11. Chênh lệch mật độ dân số một số tỉnh năm 2019

5 tỉnh mật độ cao nhất		5 tỉnh mật độ thấp nhất		Chênh lệch về MĐDS (người)
Tên tỉnh	Mật độ dân số người/km ²	Tên tỉnh	Mật độ dân số người/km ²	
Tp Hồ Chí Minh	4.363	Lai Châu	51	4.312
Hà Nội	2.398	Kon Tum	56	2.342
Bắc Ninh	1.664	Điện Biên	63	1.601
Hưng Yên	1.347	Bắc Cạn	65	1.282
Hải Phòng	1.299	Cao Bằng	79	1.220

Nguồn: [13]

Ở cấp quận/huyện phân bố dân số càng có sự tương phản sâu sắc: Đậm đặc và thưa thớt. Tp Hồ Chí Minh, năm 2016 đã có 5 quận có mật độ dân số “siêu cao”: trên 40.000 người/km² nhưng cũng còn 5 huyện chỉ dưới 3.000 người/km² (Bảng 13).

Bảng 12. Chênh lệch mật độ dân số ở Tp. Hồ Chí Minh, năm 2016

5 quận mật độ cao nhất			5 quận/huyện mật độ thấp nhất		
STT	Quận	Mật độ dân số (người/km ²)	STT	Quận/huyện	Mật độ dân số (người/km ²)
1	Quận 11	45.582	1	Quận 9	2.598
2	Quận 4	44.736	2	H. Bình Chánh	2.467
3	Quận 5	42.849	3	H. Nhà Bè	1.553
4	Quận 10	41.928	4	H. Củ Chi	945
5	Quận 3	40.265	5	H. Cần Giờ	107

Nguồn: [4].

Có nhiều nguyên nhân dẫn đến tình trạng phân bố dân số ở nước ta không đồng đều. Cả lý thuyết và thực tiễn đều cho thấy di cư được coi là một trong những nguyên nhân quan trọng nhất.

Xu hướng giảm sinh của nước ta được dự báo sẽ tiếp tục được giữ vững, mức chết chung cũng được nâng cao dần theo quá trình già hóa dân số. Vì vậy, tăng dân số tự nhiên ở các vùng miền, địa phương sẽ giảm dần, thậm chí tiến tới 0. Động lực tăng dân số ở các địa phương chủ yếu sẽ thông qua di cư.

Bảng 13. Những tỉnh xuất cư và nhập cư mạnh nhất giai đoạn (2014-2019)

Tên tỉnh	Tỷ suất xuất cư (%)	Tên tỉnh	Tỷ suất nhập cư (%)
Bến Tre	78,3	Bình Dương	217,2
Hà Tĩnh	76,0	Bắc Ninh	106,8
Vĩnh Long	74,4	Tp Hồ Chí Minh	91,4
Thanh Hóa	74,3	Đà Nẵng	83,4
Trà Vinh	72,4	Đồng Nai	66,4

Nguồn: [13]

Bảng 13 so sánh 2 nhóm tỉnh: Nhóm xuất cư mạnh và nhóm nhập cư lớn. Hầu hết các tỉnh có nhập cư nhiều là những tỉnh có mật độ dân số cao. Di cư có nhiều tác động tích cực cả ở tầm vi mô lẫn vĩ mô. Những tác động tích cực chủ yếu của di cư, có thể kể là: (1) Di cư giải quyết tình trạng mất cân đối lao động - việc làm; (2) Di cư góp phần dịch chuyển cơ cấu lao động theo hướng hiện đại và nâng cao năng suất lao động xã hội; (3) Di cư góp phần nâng cao chất lượng cuộc sống của người di cư; (4) Di cư là phương thức chia sẻ đầu tư và thành tựu phát triển. Tuy nhiên, di dân không quản lý tốt cũng tác động tiêu cực đến việc nâng cao chất lượng cuộc sống nhân dân, như: (1) Tắc nghẽn giao thông và tai nạn giao thông; (2) Làm mất cân đối dân cư và cơ sở hạ tầng; (3) Ô nhiễm môi trường; (4) Diện tích rừng suy giảm; (5) Người già và trẻ em vùng xuất cư có thể bị thiếu sự quan tâm, chăm sóc;...

Các nghiên cứu cần tạo cơ sở để thiết lập chính sách tạo điều kiện cho các dòng di cư diễn ra suôn sẻ ở cả đầu đi và đầu đến; điều hòa chứ không ngăn cản các dòng di cư nhằm tiến tới thực hiện phân bố dân số hợp lý.

6. Nâng cao chất lượng dân số

Theo Pháp lệnh Dân số “*Chất lượng dân số* là sự phản ánh các đặc trưng về thể chất, trí tuệ và tinh thần của toàn bộ dân số”. Có thể sử dụng “một bộ chỉ tiêu” để phản ánh chất lượng dân số. Tuy nhiên, nếu chỉ dùng một chỉ tiêu mang tính tổng hợp thì hiện nay ở Việt Nam, trong các văn bản chính sách thường dùng “Chỉ số phát triển con người” (Human Development Index - HDI).

Từ năm 1990 đến năm 2009, HDI được coi là trung bình cộng của các chỉ số về kinh tế, giáo dục và sức khỏe còn từ năm 2010, được tính là trung bình nhân của các chỉ số nói trên. Nhưng dù tính theo phương pháp nào thì chỉ số này vẫn cao nhất là 1, thấp nhất là 0.

Bảng 14 cho thấy, HDI của nước ta (tính theo phương pháp mới) không ngừng tăng lên, từ 0,539 năm 1992 đã đạt 0,725 vào năm 2007, thực hiện được mục tiêu Chiến lược Dân số, giai đoạn 2001-2010 đề ra. Hơn nữa, HDI của Việt Nam xếp hạng 115, trong tổng số 188 nước so sánh, cao hơn thứ bậc về Tổng sản phẩm quốc nội (GDP) bình quân đầu người 129/182.

Bảng 14. Chỉ số phát triển con người (HDI) của nước ta

Năm	Giá trị HDI	Thứ hạng
1992 (Báo cáo năm 1995)	0,486	120/174
1998 (Báo cáo năm 2000)	0,528	108/174
2003 (Báo cáo năm 2005)	0,561	108/177
2008 (Báo cáo năm 2010)	0,590	113/162
2015 (Báo cáo năm 2016)	0,683	115/188

Nguồn: [22] và [23]

Mức sinh giảm đã ảnh hưởng đến tất cả cấu thành của HDI. Thật vậy, mức sinh giảm dẫn tới xuất hiện cơ cấu dân số vàng, có tác động mạnh

đến tăng trưởng kinh tế, giảm áp lực dân số lên hệ thống giáo dục và giảm mức chết trẻ em, tử vong mẹ. Các kết quả này dẫn đến làm tăng các chỉ số thành phần: kinh tế, giáo dục và tuổi thọ, cuối cùng là tăng HDI. HDI của nước ta không ngừng tăng lên, tuy nhiên so với thế giới, thứ hạng vẫn còn thấp, năm 2015 vẫn xếp thứ 115 trong số 188 nước so sánh! Chưa bao giờ Việt Nam lọt vào top 100 nước phát triển nhất.

Mặc dù trong những năm gần đây, chưa tính HDI cho các địa phương nhưng thông qua một số chỉ tiêu cốt lõi về kinh tế, xã hội (Bảng 15) cũng có thể thấy rõ sự khác biệt về chất lượng dân số giữa các vùng miền.

Bảng 15. Một số chỉ tiêu cốt lõi về kinh tế, xã hội của các vùng

Vùng	Tuổi thọ năm 2019	Thu nhập năm 2019 (triệu đồng)	Tỷ lệ đi học đúng tuổi năm 2019 (%)		
			TH	THCS	THPT
Đông Nam Bộ	75,7	6,279.7	97,5	87,5	64,2
Đồng bằng sông Hồng	74,8	5,190.7	98,8	94,9	83,7
Đồng bằng sông Cửu Long	75,0	3,886.4	97,1	82,4	55,3
Bắc Trung bộ và Duyên hải miền Trung	73,0	3,331.0	98,4	92,3	73,8
Tây Nguyên	70,3	3,094.6	96,8	82,8	56,4
Trung du và miền núi phía Bắc	71,1	2,640.1	98,1	90,1	65,1

Nguồn: [1], [10] và [13].

Rõ ràng, giữa các vùng còn tồn tại khác biệt về các thành tố của chất lượng dân số, đặc biệt là trình độ học vấn, thu nhập (năng suất lao động).

Ngoài ra có thể thấy chất lượng dân số biểu hiện qua các chỉ báo cụ thể về thể chất, trí tuệ, tinh thần của con người còn thấp. Chẳng hạn:

(1) Còn nhiều trường hợp dị tật bẩm sinh của thai nhi; (2) Tỷ lệ suy dinh dưỡng và béo phì ở trẻ em còn cao; (3) Không hiếm trẻ bị rối nhiễu tâm trí, (3) Báo động về sức khỏe sinh sản vị thành niên và thanh niên trẻ; (4) Tảo hôn, hôn nhân cận huyết; sinh sớm và sinh muộn nhưng tư vấn tiền hôn nhân, hôn nhân và gia đình chưa phát triển; (5) hàng triệu người nghiện ma túy, rượu, thuốc lá;... Vì vậy, phải phát triển hệ thống tư vấn hôn nhân, gia đình, SKSS như thế nào để đến năm 2030 “Tỉ lệ nam, nữ thanh niên được tư vấn, khám sức khỏe trước khi kết hôn đạt 90%; giảm 50% số cặp tảo hôn, giảm 60% số cặp hôn nhân cận huyết thống; 70% phụ nữ mang thai được tầm soát ít nhất 4 loại bệnh tật bẩm sinh phổ biến nhất; 90% trẻ sơ sinh được tầm soát ít nhất 5 bệnh bẩm sinh phổ biến nhất”.

Rõ ràng, những hành vi làm suy yếu giống nòi, như: Tảo hôn, hôn nhân cận huyết, đẻ sớm, đẻ muộn, nghiện ngập... chưa tự động biến mất cùng với sự phát triển KT-XH. Thậm chí, ngược lại, có những thách thức nảy sinh cùng sự phát triển, như: Béo phì, rối nhiễu tâm trí, tai nạn giao thông, ma túy, HIV,... Nghiên cứu và phát hiện đầy đủ, có chính sách, luật pháp hiệu quả và hiệu lực là đòi hỏi vừa cấp bách, vừa lâu dài nhằm không ngừng nâng cao chất lượng giống nòi, chất lượng dân số Việt Nam.

Kết luận

(1) Chuyển trọng tâm chính sách dân số từ kế hoạch hoá gia đình sang dân số và phát triển nhằm “giải quyết toàn diện, đồng bộ các vấn đề về quy mô, cơ cấu, phân bố, chất lượng dân số và đặt trong mối quan hệ tác động qua lại với phát triển kinh tế - xã hội” là một nhiệm vụ lâu dài, xuyên suốt trong quá trình phát triển của Việt Nam. Nhưng trong giai đoạn đến năm 2030 được cụ thể là: (i) Duy trì vững chắc mức sinh thay thế; (ii) Đưa tỉ số giới tính khi sinh về mức cân bằng tự nhiên; (iii) Tận dụng hiệu quả cơ cấu dân số vàng, (iv) Thích ứng với già hoá dân số; (v) Phân bố dân số hợp lý; (vi) Nâng cao chất lượng dân số, góp phần phát triển đất nước nhanh, bền vững.

(2) Thực hiện nhiệm vụ này, không chỉ có riêng ngành Y tế nói chung và Dân số nói riêng mà là của tất cả các ngành có liên quan đến dân số. Do đó cần có bộ máy tổ chức tinh gọn, hiệu quả nhưng thích hợp

với nhiệm vụ trọng tâm của công tác dân số và thực hiện **lồng ghép** yếu tố dân số trong kế hoạch hóa phát triển. Lồng ghép cần được coi là “từ khóa” trong công tác dân số giai đoạn hiện nay.

(3) Do trình độ phát triển, tình trạng dân số ở các vùng, các địa phương hiện nay rất khác nhau. Do đó, các địa phương cần SẮP XẾP THỨ TỰ ƯU TIÊN trong việc thực hiện 6 mục tiêu nói trên liên quan đến mức sinh, tỉ số giới tính khi sinh, cơ cấu dân số vàng, già hoá, phân bố và chất lượng dân số sao cho hợp lý và hiệu quả.

(4) Để có chính sách đúng cần phát triển khoa học thống kê dân số và công tác thông kê dân số, sao cho phản ánh chính xác tình trạng dân số vốn đang biến đổi rất nhanh.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1]. Ban chỉ đạo Tổng điều tra Dân số và nhà ở Trung ương. *Kết quả Tổng điều tra Dân số và Nhà ở năm 2009*. Hà Nội, 2010.
- [2]. Ban chỉ đạo Tổng điều tra Dân số Trung ương. *Dân số Việt Nam 1/10/1979*. Hà Nội, 1983.
- [3]. Central census steering committee, *1999 population and housing census: Sample results*. The gioi publishers. Hanoi, 2000.
- [4]. Cục Thống kê thành phố Hồ Chí Minh. *Niên giám Thống kê*, 2016.
- [5]. Quỹ Dân số Liên hợp quốc (UNFPA): *Già hóa dân số và người cao tuổi ở Việt Nam: Thực trạng, dự báo và một số khuyến nghị chính sách*. Hà Nội, 7-2011
- [6]. *TCTK Niên giám Thống kê 2016*, Hà Nội, 2017
- [7]. *TCTK Điều tra Biến động DS-KHHGD 1/4/2016*, Hà Nội, 2017
- [8]. *TCTK Niên giám Thống kê năm 2015*. NXB Thống kê, Hà Nội, 2016
- [9]. *TCTK Điều tra Dân số và Nhà giữa kỳ thời điểm 1/4/2014. Các kết quả chủ yếu*, Hà Nội, 2015
- [10]. *TCTK Kết quả Khảo sát mức sống dân cư năm 2019*. NXB Thống kê, Hà Nội, 2011
- [11]. *TCTK Điều tra biến động dân số và kế hoạch hóa gia đình 1/4/2011: Các kết quả chủ yếu*, Hà Nội, 11- 2011.
- [12]. *TCTK Dự báo Dân số Việt Nam, 2009-2049*. Hà Nội, 02-2011.
- [13]. Tổng cục Thống kê: *Kết quả Tổng điều tra Dân số và nhà ở năm 2019*. Hà Nội, 2020.
- [14]. *TCTK Điều tra biến động Dân số và Kế hoạch hóa gia đình 1/4/2005: Những kết quả chủ yếu*. NXB Thống kê, Hà Nội, 2006.
- [15]. *TCTK Số liệu thống kê Việt Nam thế kỷ XX*. NXB Thống kê, Hà Nội, 2004.
- [16]. *TCTK Tổng điều tra Dân số Việt Nam -1989. Phân tích kết quả điều tra mẫu*, Hà Nội, 1991.

- [17]. Trần Thị Trung Chiến: *Dân số Việt Nam bên thêm thế kỷ XXI*. NXB Thống kê. Hà nội, 2003.
- [18]. *UN World Population Prospects. The 2011 Revision*
- [19]. https://photius.com/rankings/2017/population/total_fertility_rate_2017_0.html. Ngày 25/7/2018.
- [20]. https://vi.wikipedia.org/wiki/Danh_s%C3%A1ch_qu%E1%BB%91c_gia_theo_m%1%BA%ADt_%C4%91%E1%BB%99_d%C3%A2n_s%E1%BB%91
- [21]. <http://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.PCAP.PP.CD?view=map>
- [22]. <http://hdr.undp.org/en/statistics/hdi/>
- [23] http://hdr.undp.org/sites/all/themes/hdr_theme/country-notes/VNM.pdf
- [24]. <http://www.metro.tokyo.jp/ENGLISH/PROFILE/overview03.htm>
- [25]. <http://www.nhandan.com.vn/chinhtri/item/34294702-toan-van-bai-phat-bieu-khai-mac-hoi-nghi-lan-thu-sau-ban-chap-hanh-trung-uong-dang-khoa-xii-cua-tong-bi-thu-nguyen-phu-trong.html>
(Báo Nhân dân điện tử ngày 4/10/2017).

CÁC GIẢI PHÁP TÀI CHÍNH ƯU ĐÃI CỦA NHÀ NƯỚC CHO GIẢM NGHÈO BỀN VỮNG ĐỐI VỚI ĐỒNG BÀO DÂN TỘC THIỂU SỐ

*PGS.TS. Nguyễn Đức Hưng**

Tóm tắt

Tại Quyết định số 314/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ về phê duyệt Kế hoạch: “Nâng cao năng lực nghiên cứu về Dân số và Phát triển đến năm 2030”. Phần định hướng, giải pháp đã nêu rõ: “*Ưu tiên triển khai các nhiệm vụ khoa học và công nghệ sử dụng ngân sách Nhà nước về Dân số và Phát triển. Tập trung nghiên cứu mối quan hệ giữa Dân số và Phát triển phục vụ xây dựng và thực hiện chiến lược, quy hoạch, kế hoạch, chương trình, dự án phát triển ngành, lĩnh vực; phát triển kinh tế - xã hội địa phương và quản lý điều hành công tác dân số*”. Bài viết xin đưa ra một số gợi ý cụ thể về định hướng nghiên cứu về mối quan hệ giữa dân số - phát triển nhằm phát huy công cụ tín dụng ưu đãi của nhà nước, tức là từ nguồn ngân sách nhà nước, đầu tư nhằm góp phần giảm nghèo bền vững đối với vùng đồng bào dân tộc thiểu số, vùng đồng bào khó khăn trên lãnh thổ Việt Nam. Một số thực tế tại vùng Tây Bắc được phân tích để làm rõ hơn các đề xuất.

Từ khóa: *dân số và phát triển, tài chính ưu đãi, giảm nghèo bền vững*

1. Giới thiệu

Mối quan hệ giữa dân số và phát triển bền vững kinh tế - xã hội là mối quan hệ tất yếu. Đã có nhiều khuyến nghị giải pháp đầu tư không hoàn lại từ ngân sách cho vấn đề quản lý dân số, giải quyết việc làm, phát triển nguồn nhân lực. Tuy nhiên xu hướng hiện nay, để phát triển bền vững, nguồn trợ cấp từ ngân sách nhà nước, các khoản cho không từ ngân sách đều giảm, thì việc giải quyết mối quan hệ giữa dân số - phát triển với giảm nghèo bền vững từ công cụ tín dụng ưu đãi nhà nước là hướng có thể phát triển. Vì vậy, bài viết tập trung vào nội dung này, nhất

* Khoa Kinh tế, Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật Hưng Yên.

là đối với vùng đồng bào dân tộc thiểu số, vùng miền núi và các vùng khó khăn khác. Đây là nội dung hết sức cần thiết và có tính cấp bách trong gợi ý nghiên cứu khoa học sâu hơn trong 10 năm tới về chiến lược dân số - phát triển bền vững của Chính phủ Việt Nam.

Bài viết nghiên cứu về thực tiễn chính sách, làm rõ tính cấp thiết của định hướng nghiên cứu về dân số - phát triển ở góc độ chính sách kinh tế, tức chính sách tín dụng ưu đãi cho phát triển bền vững các vùng khó khăn, hỗ trợ cho quản lý dân số, nâng cao chất lượng dân số, chất lượng cuộc sống của dân cư.

2. Tổng quan về chính sách tín dụng ưu đãi cho phát triển bền vững đối với đồng bào dân tộc thiểu số

Trong các năm qua, các chủ trương, chính sách, giải pháp của Đảng, Chính phủ về dân số và phát triển, về nâng cao chất lượng dân số và nguồn nhân lực được ban hành khá nhiều và được các cấp các ngành triển khai kịp thời. Trong số đó, một trong những thành công lớn của Chính phủ Việt Nam trong thực hiện kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội hàng năm đó là cải thiện điều kiện sống, tạo việc làm, nâng cao thu nhập cho đồng bào dân tộc thiểu số (DTTS), giảm tỷ lệ hộ nghèo đối với khu vực này, góp phần phát triển bền vững kinh tế - xã hội các khu vực vùng miền núi, vùng khó khăn, trong đó có vùng Tây Bắc, trên cơ sở đó hạn chế tỷ lệ sinh con của các địa phương này vẫn được coi là cao nhất cả nước, nâng cao chất lượng dân số. Giải pháp quan trọng hàng đầu để thực hiện thành công mục tiêu đó, chính là cho vay vốn tín dụng ưu đãi đối với đồng bào dân tộc thiểu số thông qua kênh tín dụng của Ngân hàng Chính sách xã hội (NHCSXH).

Các chủ trương, chính sách của Đảng, Chính phủ đối với đồng bào dân tộc thiểu số và thực hiện giải pháp tín dụng ưu đãi hỗ trợ hộ gia đình, cá nhân góp phần quản lý dân số, thúc đẩy phát triển bền vững với đồng bào DTTS được ban hành những năm qua. Thực hiện công cuộc đổi mới nền kinh tế, Đảng và Chính phủ đã ban hành nhiều chủ trương, chính sách, đặc biệt là các giải pháp tài chính, tín dụng ưu đãi đối với hộ gia đình đồng bào dân tộc thiểu số, nâng cao thu nhập, cải thiện điều kiện sinh hoạt một cách bền vững, góp phần nâng cao chất lượng dân số, trên cơ sở đó hạn chế tỷ lệ sinh con của một phụ nữ trong độ tuổi sinh sản. Tiếp tục khẳng định chủ trương, đường lối, chính sách đúng đắn đối với

chính sách dân tộc (CSDT), cũng như đối với đồng bào dân tộc thiểu số ở nước ta, Nghị quyết Đại hội lần thứ XII của Đảng cộng sản Việt Nam đã xác định: *“Tiếp tục hoàn thiện các cơ chế, chính sách, bảo đảm các dân tộc bình đẳng, tôn trọng, đoàn kết, giải quyết hài hòa quan hệ giữa các dân tộc, giúp nhau cùng phát triển, tạo chuyển biến rõ rệt trong phát triển kinh tế, văn hóa, xã hội vùng có đông đồng bào DTTS...”*. [Chính phủ (2018-2019)].

Thực hiện nội dung nghị quyết nói trên, Thủ tướng Chính phủ đã ban hành CSDT giai đoạn 2016-2020, trong đó có các chính sách đối với đồng bào dân tộc thiểu số. Từ đó đến nay, Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ đã ban hành nhiều chính sách, nhiều chỉ đạo rất quan trọng cho vùng DTTS và miền núi giai đoạn 2016-2020. Ngoài những chính sách nằm trong Chương trình mục tiêu quốc gia xây dựng nông thôn mới và Chương trình mục tiêu quốc gia giảm nghèo bền vững thì Thủ tướng Chính phủ đã ban hành thêm một số chính sách đặc thù cho vùng DTTS và miền núi, như: Chính sách đặc thù hỗ trợ phát triển kinh tế - xã hội vùng DTTS và miền núi giai đoạn 2016-2020; Đề án hỗ trợ phát triển kinh tế - xã hội các DTTS rất ít người giai đoạn 2016-2025; Chính sách hỗ trợ học sinh và trường phổ thông ở xã, thôn đặc biệt khó khăn (ĐBK); Chính sách bảo vệ phát triển rừng gắn với chính sách giảm nghèo bền vững và hỗ trợ đồng bào DTTS giai đoạn 2016-2020;... [Chính phủ (2018-2019)].

Riêng về chính sách tín dụng nhà nước do NHCSXH Việt Nam đang triển khai đối với đồng bào DTTS thì có rất nhiều, có những chính sách chung về cho vay đối tượng chính sách xã hội mà trong đó có đồng bào dân tộc thiểu số, như: Cho vay ưu đãi hộ nghèo - Nghị định 78/2002; Cho vay hộ cận nghèo - QĐ 15/2013; Cho vay hộ mới thoát nghèo - QĐ 28/2015; Cho vay HSSV - QĐ 157/2007; Cho vay NS&VSMTNT - QĐ 62/2004; Cho vay giải quyết việc làm - NĐ 61/2015; Cho vay xuất khẩu lao động - NĐ 61/2015; Cho vay DTCS đi lao động có thời hạn ở nước ngoài - QĐ 365/2004;... thì Chính phủ còn có các chính sách cho vay riêng, rất cụ thể đối với hộ đồng bào dân tộc thiểu số, như: Cho vay hộ DTTS ĐBK - QĐ 32/2007; Cho vay hộ DTTS ĐBK - QĐ 54/2012; Cho vay hộ DTTS nghèo ĐB sông Cửu Long - QĐ 74/2008; Cho vay hộ DTTS nghèo ĐB sông Cửu Long - QĐ 29/2013; Cho vay hộ ĐBDTTS

nghèo, đời sống khó khăn - QĐ 755/2013; Cho vay trồng rừng sản xuất, phát triển chăn nuôi - NĐ 75/2015; QĐ 2085/2016 - Cho vay hộ Dân tộc thiểu số, ... Như vậy, riêng về chính sách tín dụng cho đồng bào DTTS, Chính phủ đã ban hành nhiều quy định cụ thể, với các quy định cụ thể và mục tiêu cụ thể. [Chính phủ (2018-2019)]

Vậy dân tộc thiểu số được hiểu như thế nào và được quy định cụ thể như thế nào trong các văn bản quy phạm pháp luật? Dân tộc thiểu số được quy định tại Khoản 2, Điều 4, Nghị định 05/2011/NĐ-CP, ngày 14 tháng 01 năm 2011 về công tác dân tộc như sau: “*Dân tộc thiểu số*” là những dân tộc có số dân ít hơn so với dân tộc đa số trên phạm vi lãnh thổ nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam”. Nghị định này cũng giải thích rõ một số thuật ngữ sau: [Chính phủ (2018-2019)]

“*Dân tộc đa số*” là dân tộc có số dân chiếm trên 50% tổng dân số của cả nước, theo điều tra dân số quốc gia.

“*Vùng dân tộc thiểu số*” là địa bàn có đông các dân tộc thiểu số cùng sinh sống ổn định thành cộng đồng trên lãnh thổ nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam.

“*Dân tộc thiểu số rất ít người*” là dân tộc có số dân dưới 10.000 người.

“*Dân tộc thiểu số có khó khăn đặc biệt*” là những dân tộc có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn theo ba tiêu chí sau: a) Tỷ lệ hộ nghèo trong đơn vị thôn, bản chiếm trên 50% so với tỷ lệ hộ nghèo của cả nước; b) Các chỉ số phát triển về giáo dục đào tạo, sức khỏe cộng đồng và chất lượng dân số đạt dưới 30% so với mức trung bình của cả nước; c) Cơ sở hạ tầng kỹ thuật thiết yếu chất lượng thấp, mới đáp ứng mức tối thiểu phục vụ đời sống dân cư.

Từ năm 2016 đến nay, Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ đã ban hành 41 văn bản đề cập đến việc ưu tiên phát triển kinh tế - xã hội vùng DTTS và MN, trong đó có 15 đề án, chính sách dân tộc. Hiện nay có 54 chính sách còn hiệu lực hỗ trợ phát triển vùng DTTS, miền núi và hỗ trợ cho đồng bào DTTS; trong đó có khoảng trên 10 chính sách tín dụng và liên quan đến tín dụng chính sách do NHCSXH Việt Nam thực hiện trong thời gian qua cũng như hiện nay. [Chính phủ (2018-2019)]

Như vậy, Chính phủ đã quy định rất cụ thể, rất rõ ràng về dân tộc thiểu số cũng như dân tộc thiểu số có khó khăn đặc biệt, đây là nền tảng để các cấp, các ngành, các tổ chức thực hiện có hiệu quả chính sách và

đúng đối tượng là đồng bào dân tộc thiểu số theo các chức năng, nhiệm vụ được giao. Đặc biệt là các chính sách góp phần hạn chế tỷ lệ sinh con, phát triển nguồn nhân lực, phát triển bền vững kinh tế - xã hội khu vực dân số này.

3. Lồng ghép biến dân số trong chủ trương và chính sách tín dụng ưu đãi đối với đồng bào dân tộc thiểu số nhằm góp phần quản lý dân số và thúc đẩy phát triển bền vững

Về kết quả thực hiện các chính sách nói chung và giải pháp tài chính đối với hộ gia đình nói riêng, từ năm 2016 đến hết năm năm 2019, chương trình 135 đã đầu tư 9.106 công trình duy tu, bảo dưỡng 3.295 công trình; hỗ trợ trực tiếp cho 1,512 triệu hộ nghèo, cận nghèo. Tập huấn cho 103 ngàn người, dạy nghề cho 720 ngàn người DTTS, góp phần giúp con em tìm kiếm việc làm. Ngân hàng CSXH Việt Nam đã cho 1,4 triệu hộ DTTS vay 45.194 tỷ đồng (chiếm 24,7% tổng dư nợ), bình quân dư nợ 01 hộ là 30,5 triệu đồng (bình quân toàn quốc là 27 triệu đồng/hộ) để phát triển sản xuất, tăng thu nhập. Tỷ lệ hộ nghèo cuối năm 2017 ở các huyện nghèo giảm xuống còn dưới 40% (giảm khoảng 5% so với cuối năm 2016); tỷ lệ hộ nghèo ở các xã đặc biệt khó khăn giảm 3-4%. Có 8 huyện thoát khỏi huyện nghèo theo Quyết định 30a của Thủ tướng Chính phủ; 14 huyện ra khỏi diện hưởng chính sách như huyện nghèo; 34 xã đủ điều kiện ra khỏi diện đầu tư theo chương trình 135. [*Ngân hàng Chính sách xã hội Việt Nam (2014-2019)*]

Như vậy, rõ ràng là kết quả nói trên có vai trò rất lớn trong quản lý dân số và phát triển, cần được đánh giá toàn diện và đầy đủ hơn trong các nghiên cứu khoa học tới đây.

Về triển khai đồng bộ các giải pháp thực hiện Chương trình mục tiêu quốc gia xây dựng nông thôn mới, đạt kết quả bước đầu quan trọng; công tác bảo vệ và phát triển rừng ở vùng Dân tộc thiểu số và miền núi (DTTS&MN) có bước chuyển biến tích cực. Đến hết năm 2019, đã có 1.052 xã vùng DTTS, miền núi được công nhận đạt chuẩn nông thôn mới, đạt tỷ lệ 22,29 % (toàn quốc đạt tỷ lệ 38,32%). Năm 2017, diện tích rừng bị thiệt hại là 1.451ha (giảm 68% so với năm năm 2016); năm 2018, rừng bị thiệt hại 873ha (giảm 22,2% so với 9 tháng năm 2017), về cơ bản rừng tự nhiên đã được quản lý tốt hơn. [*Ngân hàng Chính sách xã hội Việt Nam (2014-2019)*]. Bởi vậy các nghiên cứu khoa học về dân số và

phát triển của giai đoạn tới cần được khảo sát, điều tra, đánh giá đầy đủ hơn trong mối quan hệ với hạn chế tỷ lệ sinh, phát triển chất lượng dân số.

Từ năm 2016 đến hết năm 2019, Thủ tướng Chính phủ đã cấp (không thu tiền) 117 nghìn tấn gạo để hỗ trợ các địa phương có đồng bào DTTS sinh sống; cấp từ nguồn ngân sách trung ương 1.000 tỷ đồng để hỗ trợ làm nhà cho những hộ bị thiên tai mất nhà ở, phần lớn là đồng bào DTTS. [*Chính phủ (2018-2019)*]

Về cơ sở hạ tầng vùng DTTS&MN, sau nhiều năm đầu tư, đến nay đã có 98,4% xã có đường ô tô đến trung tâm; trên 98% hộ DTTS được sử dụng điện lưới quốc gia; 100% xã vùng DTTS&MN có trường mầm non, trường tiểu học, trung học cơ sở; 99,3% xã có trạm y tế, trên 90% xã được phủ sóng phát thanh, truyền hình; 100% xã có điện thoại cố định và di động đáp ứng nhu cầu thông tin liên lạc của người dân. [*Chính phủ (2018-2019)*]

Tuy nhiên, cùng kết quả đã đạt được, thì còn những hạn chế như: Thu nhập bình quân của hộ đồng bào DTTS nhiều nơi chỉ bằng 40-50% bình quân thu nhập trong khu vực; tỷ lệ dân số DTTS chiếm 14,6% nhưng tỷ lệ hộ nghèo chiếm 52,7% số hộ nghèo của cả nước... Một trong các giải pháp quan trọng để khắc phục dần những hạn chế này, đòi hỏi phải tiếp tục phát huy vai trò của NHCSXH Việt Nam, thực hiện các chính sách tín dụng của Chính phủ. [*Ngân hàng Nhà nước (2014-2019)*]

Một số quan điểm và số liệu thứ cấp nói trên mang tính chất gợi mở với hy vọng có những dữ liệu sơ cấp khách quan hơn, thể hiện sự đánh giá có tính lồng ghép các chính sách phát triển kinh tế - xã hội với chính sách dân số và phát triển nguồn nhân lực, chất lượng sống của dân cư, nhất là vùng miền núi, vùng đồng bào dân tộc thiểu số, vùng khó khăn của đất nước.

Trong những năm qua, thực hiện các Nghị quyết của Đảng, các chính sách và chủ trương của Chính phủ, trong đó có chính sách tín dụng nhà nước do NHCSXH Việt Nam thực hiện đối với đồng bào dân tộc nói chung và đồng bào dân tộc thiểu số nói riêng đã đạt được những kết quả rất quan trọng về nhiều mặt, cải thiện điều kiện sống, điều kiện sinh hoạt, nâng cao thu nhập và tạo việc làm tại chỗ cho đồng bào, thì còn nhiều vấn đề đặt ra, trong đó có vùng Tây Bắc. Đây là vùng đa dân tộc, như đã

đề cập, tỷ lệ sinh con của một cặp vợ chồng còn cao; chất lượng dân số nói chung và chất lượng cuộc sống của người dân nói riêng còn bấp bênh do di dân xây dựng nhiều dự án thủy điện, do thiên tai sạt lở đất, do mất đất canh tác phải phá rừng,...

Theo số liệu của NHCSXH Việt Nam, đến hết năm 2019, tổng nguồn vốn tín dụng chính sách ưu đãi của Chính phủ đạt trên 211,8 nghìn tỷ đồng, tăng hơn 17,4 nghìn tỷ đồng so với năm 2018; đặc biệt, vốn nhận ủy thác từ ngân sách địa phương đạt 15.443 tỷ đồng, chiếm tỷ trọng 7,1% tổng nguồn vốn, tăng 3.634 tỷ đồng so với năm 2018, hoàn thành 162% kế hoạch giao tăng năm 2019. [*Ngân hàng Chính sách xã hội Việt Nam (2014-2019)*]

Tổng dư nợ tín dụng chính sách đạt 206.805 tỷ đồng, tăng 19.012 tỷ đồng (+10,1%) so với cuối năm 2018, trong đó, dư nợ các chương trình tín dụng theo kế hoạch tăng trưởng được Thủ tướng Chính phủ giao đạt 179.926 tỷ đồng, tăng 14.784 tỷ đồng (+9%) so với cuối năm 2018, với trên 6,5 triệu hộ nghèo, hộ cận nghèo và các đối tượng chính sách khác còn dư nợ. Trong tổng dư nợ, dư nợ các chương trình tín dụng phục vụ nhu cầu SXKD tạo sinh kế và việc làm chiếm 73,8%. Đến ngày 31/12/2019 nợ quá hạn và nợ khoanh của toàn quốc chiếm tỷ lệ 0,7% tổng dư nợ. [*Ngân hàng Chính sách xã hội Việt Nam (2014-2019)*]

Nguồn vốn tín dụng chính sách xã hội trong năm 2019 đã hỗ trợ vốn đầu tư SXKD, tạo việc làm cho hơn 266.000 lao động, trong đó giúp gần 7.000 lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài; giúp hơn 36.000 HSSV có hoàn cảnh khó khăn vay vốn học tập; xây dựng trên 1,2 triệu công trình cung cấp nước sạch, công trình vệ sinh ở nông thôn; xây dựng 15.000 căn nhà ở cho hộ nghèo ổn định cuộc sống; hơn 4.000 căn nhà ở xã hội theo Nghị định 100/2015/NĐ-CP... Hoạt động tín dụng chính sách xã hội đã góp phần quan trọng thực hiện có hiệu quả các chủ trương, chính sách, mục tiêu, nhiệm vụ mà Đảng, Nhà nước đã đề ra về giảm nghèo bền vững, xây dựng nông thôn mới, tập trung phát triển nguồn nhân lực, bảo đảm an sinh xã hội, ổn định chính trị, an ninh - quốc phòng và phát triển kinh tế - xã hội. [*Ngân hàng Chính sách xã hội Việt Nam (2014-2019)*]

Hiện nay, để cho vay vốn tín dụng ưu đãi các hộ gia đình chính sách nói chung, hộ gia đình đồng bào dân tộc thiểu số nói riêng, NHCSXH

Việt Nam đã có mạng lưới hoạt động trải rộng toàn quốc và tổ chức giao dịch trực tiếp tại gần 11.000 Điểm giao dịch xã, tổng nguồn vốn tín dụng chính sách năm 2019 đạt 216.361 tỷ đồng, tăng 17.585 tỷ đồng so với năm 2018; đặc biệt, vốn nhận ủy thác từ ngân sách địa phương đạt 15.443 tỷ đồng, chiếm tỷ trọng 7,1% tổng nguồn vốn, tăng 3.634 tỷ đồng so với năm 2018, hoàn thành 162% kế hoạch giao năm 2019. [*Ngân hàng Chính sách xã hội Việt Nam (2014-2019)*]

Trong đó, dư nợ tín dụng đối với các hộ gia đình cá nhân đồng bào dân tộc thiểu đến hết năm 2018 đạt 45.194 tỷ đồng (chiếm 24,7% tổng dư nợ); đến hết năm 2019 đạt 52.209 tỷ đồng, chiếm 25,2% tổng dư nợ cùng thời điểm. Đến nay có trên 1,6 triệu hộ còn dư nợ. Dư nợ bình quân 1 hộ đồng bào DTTS là gần 30,5 triệu đồng, so với dư nợ chung của tất cả các hộ tại NHCSXH là 27 triệu đồng/hộ. Trong đó, nợ quá hạn là 90,2 tỷ đồng chiếm tỷ lệ 4,2%; Nợ khoanh 83 tỷ đồng chiếm tỷ lệ 3,9%. [*Ngân hàng Chính sách xã hội Việt Nam (2014-2019)*]

Đối với riêng vùng Tây Bắc, nếu như cách đây 5 năm, ở tại thời điểm hết tháng 5/2016, bắt đầu thực hiện Nghị quyết XII của Đảng về phát triển kinh tế - xã hội nói chung, về vốn tín dụng cho đồng bào DTTS giảm nghèo bền vững nói riêng, thì tổng dư nợ các chương trình tín dụng chính sách vùng Tây Bắc đạt 31.254 tỷ đồng, với trên 1.527.000 hộ đang còn dư nợ. Nếu tính riêng giai đoạn từ 1/1/2011 đến hết tháng 5/2017, thì doanh số cho vay đạt 75.107,188 tỷ đồng, doanh số thu nợ đạt 52.794,945 tỷ đồng, dư nợ đến hết tháng 5/2017 đạt 33.166,060 tỷ đồng, với 1.539.748 khách hàng đang dư nợ. Tính chung, trong cả vùng Tây Bắc đã có 3,07 triệu lượt hộ nghèo, hộ cận nghèo và các đối tượng chính sách được vay vốn của Ngân hàng chính sách xã hội. [*Ngân hàng Chính sách xã hội Việt Nam (2014-2020)*].

Còn ở thời điểm gần đây nhất về tín dụng đối với đồng bào DTTS vùng Tây Bắc, thì tính đến hết tháng 7/2020 tổng dư nợ các đối tượng chính sách là 13.356,893 triệu đồng, trong đó dư nợ hộ nghèo là 5.008,606 triệu đồng và dư nợ cho vay giải quyết việc làm là 688,939 triệu đồng; tổng số hộ còn dư nợ là 362,488 hộ các loại, trong đó, hộ nghèo là 138,407 và hộ cận nghèo là 48,337. [*Ngân hàng Chính sách xã hội Việt Nam (2014-2020)*].

Theo thống kê của NHCSXH, tỷ lệ hộ đồng bào DTTS vay vốn tín dụng chính sách trên tổng số khách hàng tại các vùng miền của toàn

quốc thì cao nhất là Vùng Trung du và Miền núi phía Bắc với 54%, riêng vùng Tây Bắc là 58%; tiếp đến là Vùng Bắc Trung Bộ và Duyên hải miền Trung 18%; Vùng Tây Nguyên 15%; Vùng Đồng bằng Sông Cửu Long 10% và thấp nhất lần lượt là Vùng Đông Nam Bộ 1,8% và Vùng đồng bằng Sông Hồng 1,5%. [*Ngân hàng Chính sách xã hội Việt Nam (2014-2020)*].

4. Thực trạng triển khai giải pháp tín dụng ưu đãi cho đồng bào dân tộc thiểu số

Ưu điểm

Nguồn vốn tín dụng phục vụ hộ gia đình đồng bào DTTS đã góp phần tích cực trong việc thực hiện mục tiêu quốc gia về giảm nghèo bền vững, bảo đảm an sinh xã hội. Tỷ lệ hộ nghèo cả nước giai đoạn 2001-2005 từ 17% xuống 7%; giai đoạn 2005-2016 đã giảm từ 22% xuống còn 8,38%, năm 2017 còn 6,8%. (Tùy theo tiêu chí cụ thể về hộ nghèo của từng giai đoạn). Trong đó, tỷ lệ hộ nghèo trên địa bàn các huyện nghèo theo Nghị quyết số 30a/2008/NQ-CP giảm từ 43,89% năm 2012 xuống 38,2% năm 2013,... [*Ngân hàng Nhà nước (2014-2019)*].

Vốn tín dụng do NHCSXH thực hiện giải quyết những vấn đề căn bản thiết yếu của cuộc sống trong khu vực đồng bào DTTS và giúp cho hộ đồng bào DTTS có vùng Tây Bắc nói riêng thay đổi về nhiều mặt của đời sống kinh tế - xã hội. Nguồn vốn cho vay hộ đồng bào DTTS chủ yếu đầu tư vào sản xuất nông nghiệp, lâm nghiệp, chăn nuôi trâu, bò, xây dựng, sửa chữa nhà ở, công trình nước sạch, vệ sinh môi trường, hỗ trợ kinh phí học tập... đã góp phần cải thiện, nâng cao chất lượng cuộc sống, làm chuyển biến nhận thức, cách thức làm ăn cho hàng trăm ngàn lượt hộ, giúp cho hộ đồng bào DTTS, các địa bàn của huyện nghèo, vùng khó khăn, vùng sâu vùng xa, hộ đồng bào hay bị thiên tai tự tin và tăng dần vị thế trong xã hội, từng bước quen dần với cơ chế thị trường. Các hộ đồng bào DTTS tiếp cận thường xuyên với dịch vụ tài chính chính thức của Nhà nước, làm quen với việc gửi tiền, vay vốn, tính toán sử dụng đồng vốn tín dụng, giao dịch với ngân hàng, nâng cao trình độ quản lý sản xuất kinh doanh, trình độ quản lý vốn để dần vươn lên thoát nghèo; giúp hộ đồng bào DTTS nghèo tiếp cận được nguồn vốn của Chính phủ từ đó ổn định đời sống, tạo việc làm, tăng thu nhập, phát triển sản xuất; giúp cho đời sống giảm bớt khó khăn, giảm bệnh tật, thất học,

các tệ nạn xã hội... đảm bảo an sinh xã hội. Ngoài ra các hộ đồng bào DTTS sản xuất kinh doanh tại vùng khó khăn cũng được vay vốn để sản xuất kinh doanh, từng bước vươn lên phát triển kinh tế gia đình, làm giàu trên chính quê hương mình. Đặc biệt, là thông qua sử dụng vốn tín dụng ưu đãi đã tác động đến nhận thức, giúp đồng bào DTTS tự tin, tăng dần vị thế trong xã hội.

Tạo nguồn lực giúp các địa phương khai thác tiềm năng, thế mạnh của từng tỉnh và toàn vùng, đi đôi với bảo vệ môi trường sinh thái, giảm hẳn tình trạng chặt phá rừng, nhất là rừng nguyên sinh và rừng đầu nguồn, tình trạng khai thác lâm sản trái phép, tình trạng đào đãi vàng, nhiều hộ tham gia phát triển du lịch, làm dịch vụ; tăng cường sự hỗ trợ của Trung ương và sự giúp đỡ của các địa phương trong cả nước gắn với yêu cầu phát huy tinh thần tự lực, tự cường của đồng bào DTTS trong phát triển sản xuất, nâng cao đời sống.

Với vai trò là công cụ để thực hiện chính sách giảm nghèo của Chính phủ, NHCSXH luôn chỉ đạo tập trung ưu tiên nguồn vốn cho vay đối với hộ nghèo, hộ đồng bào DTTS tại các xã vùng sâu, vùng xa, vùng đặc biệt khó khăn, biên giới, hải đảo, có vùng Tây Bắc nói riêng... còn nghèo nàn lạc hậu, sản xuất tự cung, tự cấp được tiếp cận với nguồn vốn cho vay ưu đãi của Chính phủ để yên tâm sản xuất kinh doanh từng bước vươn lên thoát nghèo bền vững.

Vốn tín dụng chính sách xã hội không chỉ giúp người dân phát triển trồng trọt, chăn nuôi theo cơ chế thị trường, tính toán hiệu quả, tính đến nhu cầu thị trường tiêu thụ, mà còn giúp đồng bào DTTS có vùng Tây Bắc tham gia các dự án trồng rừng, phát triển thủy sản, đi xuất khẩu lao động, xây dựng các công trình vệ sinh nước sạch môi trường, xây dựng hệ thống thoát nước đảm bảo vệ sinh, xây dựng hệ thống điện ở nông thôn, góp phần xây dựng nông thôn mới và góp phần thúc đẩy chuyển dịch cơ cấu kinh tế nông thôn, hộ gia đình.

Thông qua mô hình tổ chức và phương thức chuyển tải vốn tín dụng ưu đãi của NHCSXH, đã góp phần là “cầu nối” giữa Cấp ủy chính quyền địa phương các cấp với quần chúng nhân dân, trong đó có đồng bào DTTS; qua đó, giữ vững ổn định chính trị - xã hội và đảm bảo an ninh, quốc phòng tại các địa phương.

Nguồn vốn tín dụng ưu đãi do NHCSXH đầu tư cho gần 100% hộ đồng bào DTTS tại các xã, thôn, bản đặc biệt khó khăn, tại vùng sâu, vùng xa, có vùng Tây Bắc có những hộ đã vay vốn từ 2 đến 3 chương trình tín dụng ưu đãi. Nguồn vốn từ tín dụng chính sách do NHCSXH thực hiện có ý nghĩa kinh tế - xã hội rộng rãi đối với phát triển kinh tế hộ gia đình chính sách nói chung và hộ đồng bào DTTS nói riêng. Kết quả này đã được Quốc hội, các Bộ ngành, cấp ủy Đảng, chính quyền địa phương ghi nhận, đánh giá cao. [*Ngân hàng Nhà nước (2014-2019)*]

Thực hiện chính sách tín dụng đối với hộ đồng bào DTTS góp phần xã hội hóa hoạt động tín dụng chính sách của nhà nước, tính minh bạch trong hoạt động NHCSXH ngày càng củng cố, đảm bảo. Bên cạnh sự tham gia của các tổ tiết kiệm vay vốn, sự tham gia của các Tổ chức chính trị xã hội, vai trò trách nhiệm của Ban đại diện HĐQT NHCSXH ở địa phương, thì điểm giao dịch của NHCSXH được đặt định kỳ trong tháng tại trụ sở UBND xã phường có vùng Tây Bắc, với tất cả các quy định về lãi suất, thủ tục vay, giải ngân, dư nợ, trả lãi,... được thông báo công khai ngay tại nơi giao dịch.

NHCSXH đã tập trung củng cố, nâng cao chất lượng hoạt động tín dụng chính sách trong toàn hệ thống, đặc biệt là các tỉnh khu vực Tây Nam bộ, Tây Nguyên, Tây Bắc, là những nơi đặc biệt khó khăn, có nhiều hộ nghèo; mặt khác, NHCSXH đã phối hợp chặt chẽ với cấp ủy, chính quyền các cấp và 04 tổ chức chính trị - xã hội nhận ủy thác triển khai quyết liệt, đồng bộ nhiều giải pháp để nâng cao hiệu quả và chất lượng của hoạt động tín dụng chính sách, đảm bảo phục vụ nhân dân tốt hơn. Thông qua đó góp phần đổi mới và nâng cao chất lượng hoạt động của các tổ chức đoàn thể, đem lại quyền lợi thiết thực cho hội viên. Thông qua hoạt động đoàn thể các hội viên trao đổi kinh nghiệm chuyển đổi cơ cấu cây trồng vật nuôi, kinh nghiệp sử dụng vốn vay. Đồng thời các tổ chức đoàn thể cũng thực hiện các hoạt động khuyến nông, khuyến lâm và khuyến ngư,... góp phần chuyển dịch cơ cấu kinh tế của hộ nghèo và cận nghèo.

Đề chuyên tải vốn tín dụng chính sách đúng đối tượng thụ hưởng, nhất là hộ đồng bào DTTS có vùng Tây Bắc, đồng thời nâng cao chất lượng tín dụng, hỗ trợ tối đa cho người nghèo, hộ vùng đặc biệt khó khăn, hộ vùng sâu, vùng xa trong điều kiện tiết giảm chi phí quản lý, chi phí xã hội,... NHCSXH đã thực hiện phương thức quản lý tín dụng chính

sách đặc thù thông qua hình thức: (i) Phân công, phân cấp trách nhiệm trong việc xác định hộ nghèo và các đối tượng chính sách đủ điều kiện vay vốn; (ii) Thực hiện dân chủ, công khai trong cộng đồng dân cư; (iii) Kết hợp sự tham gia của 04 tổ chức chính trị - xã hội nhận ủy thác với vai trò giám sát xã hội và làm uỷ thác một số nội dung công việc trong quy trình nghiệp vụ tín dụng chính sách.

Bản thân số liệu đó cũng cho thấy tính gián tiếp trong góp phần giải quyết vấn đề dân số và phát triển mà bản thân các giải pháp về dân số, gia đình, y tế, cộng đồng,... cũng có những giới hạn trong đảm bảo tính hiệu quả đa mục tiêu về xã hội, về dân số; cần có những nghiên cứu chuyên sâu hơn về mối quan hệ này.

Hạn chế và nguyên nhân

Một là, nguồn vốn cho vay các chương trình tín dụng đối với hộ gia đình chính sách xã hội nói chung, đồng bào dân tộc thiểu số có vùng Tây Bắc nói riêng chưa đáp ứng được yêu cầu của thực tiễn. Việc bố trí nguồn vốn cho vay đối với các chương trình tín dụng do NHCS XH thực hiện nói chung và đối với hộ đồng bào DTTS nói riêng chưa được bảo đảm chủ động và kịp thời hơn nữa để thực hiện theo kế hoạch được duyệt. Đồng thời, mức cho vay tối đa từng chương trình nhìn chung còn thấp, chưa phù hợp với tình hình thực tế cần được điều chỉnh kịp thời.

Hai là, UBND các tỉnh có vùng Tây Bắc hàng năm chưa chủ động bố trí bổ sung nguồn vốn từ Ngân sách địa phương để ủy thác qua NHCSXH cho vay hộ nghèo và các đối tượng chính sách khác trên địa bàn, theo tinh thần chỉ đạo của Chỉ thị số 40-CT/TW ngày 22/11/2014 của Ban Bí thư Trung ương Đảng về tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với tín dụng chính sách xã hội. [*Ngân hàng Nhà nước (2014-2019)*]

Ba là, Ủy ban dân tộc chưa thực sự chủ động phối hợp có hiệu quả với các bộ, ngành có liên quan tham mưu Chính phủ ban hành chính sách cụ thể về chuyển từ hỗ trợ trực tiếp cho hộ gia đình đồng bào dân tộc nói chung, đồng bào DTTS có vùng Tây Bắc nói riêng đang còn phân tán tại nhiều bộ ngành, tại nhiều chương trình, hiệu quả chưa rõ rệt hay thiếu hiệu quả, chuyển tập trung sang hỗ trợ cho cộng đồng; tăng các chương trình và nguồn vốn cho vay qua NHCSXH chi nhánh các tỉnh có vùng Tây Bắc.

Bốn là, việc xác nhận đối tượng được thụ hưởng chính sách đối với cơ sở cấp xã có vùng Tây Bắc đôi lúc còn gặp khó khăn do hàng năm hộ nghèo vẫn phát sinh tăng - giảm, gồm: *hộ tái nghèo; hộ mới tách ở riêng, hộ mới xây dựng gia đình thuộc diện nghèo*; các đối tượng này đều phát sinh sau thời điểm điều tra hộ nghèo theo tiêu chí của Bộ Lao động Thương binh và xã hội.

Năm là, sự phối hợp giữa các hoạt động hỗ trợ kỹ thuật, chuyên giao công nghệ, công tác khuyến nông, khuyến lâm, khuyến ngư,... của các tổ chức Nhà nước, các đơn vị sự nghiệp, các doanh nghiệp và các tổ chức chính trị - xã hội với hoạt động tín dụng chính sách của NHCSXH có vùng Tây Bắc chưa hiệu quả, nhất là khu vực đồng bào DTTS, vùng sâu, vùng xa đi lại khó khăn, dân trí thấp.

Sáu là, hiện nay trong thực tiễn còn một bộ phận hộ đồng bào DTTS có vùng Tây Bắc nói riêng sử dụng vốn vay chưa hiệu quả hoặc có tư tưởng ỷ lại, trông chờ, không chịu làm ăn và trả nợ làm ảnh hưởng đến chất lượng tín dụng của NHCSXH. Một số hộ đồng bào DTTS vay vốn đi xuất khẩu lao động chưa đáp ứng được yêu cầu làm việc, ý thức chấp hành kỷ luật còn thấp, chưa có tác phong công nghiệp, bỏ về nước trước hạn, vi phạm hợp đồng lao động hoặc một số doanh nghiệp dịch vụ chiếm dụng vốn của người lao động... Hộ đồng bào DTTS chủ yếu sống tại nơi có địa hình phức tạp, diện tích núi cao nhiều, diện tích đất nông nghiệp chiếm tỷ lệ thấp, phân bố phân tán nên rất khó cho tổ chức sản xuất nông nghiệp theo hướng tập trung chuyên canh để tạo ra sản phẩm hàng hóa trên quy mô lớn dẫn đến giá thành cao và khó tiêu thụ. Bên cạnh đó trình độ, tập quán sản xuất và việc sử dụng vốn vào sản xuất của một bộ phận hộ DTTS hiệu quả còn thấp; sản phẩm sản xuất ra không tập trung, khó tiêu thụ, lợi nhuận thấp, đồng tiền thu được không bù đắp đủ chi phí sản xuất dẫn đến khả năng mất vốn cao.

Bảy là, đối tượng vay vốn là hộ DTTS, hầu hết sinh sống tại những nơi có địa hình hiểm trở, khó khăn, thường xuyên bị ảnh hưởng bởi thời tiết, biến đổi khí hậu, thiên tai: lũ lụt, hạn hán, xâm nhập mặn...; giá cả biến động, dẫn đến hộ vay sản xuất - kinh doanh thua lỗ, không còn khả năng trả nợ NHCSXH (đặc biệt là một số tỉnh tại khu vực Tây Nam bộ như: Sóc Trăng, Trà Vinh, An Giang, Bạc Liêu, Kiên Giang. Đây là khu vực tập trung nhiều hộ đồng bào Kh'mer sinh sống).

5. Khuyến nghị

Một là, Tổng cục Dân số, Kế hoạch hóa gia đình nên mở ra các hướng nghiên cứu khoa học mới về dân số và phát triển theo các hướng nói trên. Cần có Chương trình nghiên cứu trọng điểm cấp quốc gia về mối quan hệ giữa quản lý dân số và phát triển với chính sách tín dụng ưu đãi của nhà nước cho giảm nghèo bền vững, với sự phối hợp của NHCSXH Việt Nam, của một số tài chính vi mô.

Hai là, cần có các đề tài nghiên cứu cụ thể hơn về tác động của chính sách tín dụng ưu đãi đối với dân số và phát triển của vùng dân tộc thiểu số, vùng Tây Bắc, vùng Khơ me và các vùng khó khăn khác. Các đề tài này nếu có sự phối hợp của Ủy ban dân tộc chắc chắn sẽ có tính thực tiễn cao hơn.

Ba là, cần có các nghiên cứu khoa học về nâng cao hiệu quả phối hợp giữa các hoạt động hỗ trợ kỹ thuật, chuyển giao công nghệ, công tác khuyến nông, khuyến lâm, khuyến ngư,... của các tổ chức Nhà nước, các đơn vị sự nghiệp, các doanh nghiệp và các tổ chức chính trị - xã hội với hoạt động tín dụng chính sách của NHCSXH có vùng Tây Bắc, vùng dân tộc thiểu số. Các đề tài này nếu có sự phối hợp nghiên cứu, điều tra khảo sát của cơ quan chức năng ở địa phương chắc chắn sẽ có tính thuyết phục cao hơn

Bốn là, cần có đề tài nghiên cứu khoa học về lồng ghép giữa các chính sách về y tế, chính sách dân số với chính sách tín dụng ưu đãi của nhà nước cho nâng cao chất lượng cuộc sống của người dân các vùng miền cụ thể. Các đề tài này nếu có sự phối hợp của các cơ quan chức năng ở Trung ương thì chắc chắn sẽ có tính toàn diện hơn.

Năm là, cần có nghiên cứu khoa học về sự phối hợp, hiệu quả phối hợp, cách thức phối hợp hoạt động của các tổ chức chính trị - xã hội: phụ nữ, đoàn thanh niên, hội nông dân, hội cựu chiến binh về công tác dân số, phát triển và thực hiện chính sách ưu đãi của chính phủ ở địa phương; cũng như triển khai các chương trình trợ giúp quốc tế, tài trợ trực tiếp của các doanh nghiệp trong nước về dân số, phát triển bền vững, nâng cao năng lực chị em phụ nữ, về chăm sóc sức khỏe ban đầu, về giáo dục tiểu học và đưa trẻ đến trường,...

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Chính phủ (2018-2019): *Cổng thông tin của Chính phủ: Báo cáo của Chính phủ về thực hiện chính sách đối với đồng bào dân tộc thiểu số, các năm 2016-2019*. Truy cập tại: <http://chinhphu.vn/portal/page/portal/chinhphu/cacchuongtrinhduan>; thời gian truy cập, từ ngày 8/8 đến ngày 10/10/2020.
2. Ngân hàng Chính sách xã hội Việt Nam (2014-2020): “*Báo cáo hoạt động của NHCS XH Việt Nam, các năm 2014-2019, tháng 8/2020*”; Truy cập tại <https://vbsp.org.vn/tin-moi-cap-nhat>; thời gian truy cập, từ ngày 8/8 đến ngày 16/10/2020
3. Ngân hàng Nhà nước (2014-2019): *Cổng thông tin điện tử của Ngân hàng Nhà nước*, truy cập tại:
https://www.sbv.gov.vn/webcenter/portal/vi/menu/sm/tcbc/ttvhdnhtt?_afrLoop=2258204611004151#%40%3F_afrLoop%3D2258204611004151%26centerWidth%3D80%2525%26leftWidth%3D20%2525%26rightWidth%3D0%2525%26showFooter%3Dfalse%26showHeader%3Dfalse%26_adf.ctrl-state%3Dfjm8504ok_58; mục các văn bản quy phạm pháp luật và thông cáo báo chí, các năm 2016-2019. thời gian truy cập, từ ngày 8/8 đến ngày 10/10/2020

**SINH KẾ CỦA PHỤ NỮ NHẬP CƯ
SAU GIÃN CÁCH XÃ HỘI PHÒNG TRÁNH DỊCH
COVID 19 TẠI QUẬN BÌNH TÂN TP. HỒ CHÍ MINH
NĂM 2020**

*TS. Lê Thị Hoàng Liễu**

*BSCKII. Lê Văn Gắt***

Tóm tắt

Dịch Covid 19 đã làm thay đổi sinh kế phần lớn của phụ nữ, tại quận Bình Tân, phường Tân Tạo nơi có khu công nghiệp số lượng nữ công nhân đông, ảnh hưởng nặng nề nhất đối với lao động nữ nhập cư, từ tháng 2 cho đến tháng 6/2020, ngày làm của công nhân bị cắt giảm tiền lương, tiền công. Theo thông tin trên phương tiện truyền thông có trên 100.000 công nhân nghỉ việc do không có nguồn hàng đã tác động nhiều đến đời sống của phụ nữ công nhân lao động nhập cư. Có đến 100% phụ nữ trong mẫu nghiên cứu cho rằng họ bị giảm thu nhập khó khăn chồng chất khi họ phải thay đổi từ việc thu nhập lương công nhân cố định hàng tháng, nay phải thu nhập bấp bênh do chuyển đổi qua mua bán nhỏ, hàng rong. Tiền nhà, điện nước chi phí sinh hoạt, đã làm cho gia đình nhỏ của họ luôn có sự bất hòa, vì thu không đủ chi, kèm với sự bức bối về nhu cầu đời sống hàng ngày, đã có trường hợp chồng đánh vợ phải vào bệnh viện. Sinh kế sau đợt giãn cách xã hội phòng tránh dịch Covid19 làm thay đổi cách kiếm sống của một số phụ nữ, đặc biệt phụ nữ nhập cư, tác động này đã ảnh hưởng đến sự chăm sóc, quan tâm các thành viên trong gia đình, bạo lực gia đình đã diễn ra âm thầm, dấu mặt, qua các xung đột mâu thuẫn, khi sinh kế không ổn định, không đủ để bù đắp cho cuộc sống hàng ngày. Rất cần những nghiên cứu sâu về ảnh hưởng của phụ nữ lao động nhập cư trong giai đoạn phòng tránh dịch

* Giảng viên Khoa Sư phạm, Đại học Thủ Dầu Một.

** Giảng viên Khoa Y, Đại học Quốc tế Hồng Bàng.

bệnh Covid 19 để có được chính sách can thiệp hỗ trợ để tránh ảnh hưởng đến người phụ thuộc đặc biệt là trẻ em và người cao tuổi.

Từ khóa: *Ảnh hưởng, chuyển đổi, Covid 19, lao động nữ, sinh kế.*

1. Giới thiệu

Đại dịch Covid 19 đã làm thay đổi sinh kế phần lớn của phụ nữ, tại quận Bình Tân, phường Tân Tạo nơi có khu công nghiệp số lượng nữ công nhân đông, ảnh hưởng nặng nề nhất đối với lao động nữ nhập cư, từ tháng 2 cho đến tháng 8/2020, ngày làm của công nhân bị cắt giảm tiền lương, tiền công. Theo thông tin trên phương tiện truyền thông có trên 100.000 công nhân nghỉ việc do không có nguồn hàng [6] đã tác động nhiều đến đời sống của phụ nữ công nhân lao động nhập cư. Đa số phụ nữ trẻ nhập cư, có con dưới 36 tháng thay đổi sinh kế khi đợt giãn cách xã hội từ 0 giờ ngày 01 tháng 4 năm 2020, do con nhỏ nhà trẻ không hoạt động, nhóm trẻ tự nhiên tự phát cũng không nhận, nên phụ nữ trẻ độ tuổi dưới 30 thường chọn nghỉ việc ở nhà chăm con, một số phụ nữ lao động độ tuổi dưới 40 cùng chung hoàn cảnh, đến hết tháng 4/2020, nhà trẻ, mẫu giáo, vẫn chưa được phép hoạt động trở lại, phụ nữ có con nhỏ, khó khăn trong lựa chọn việc làm hay con nhỏ. Theo thống kê phường Tân Tạo, trên địa bàn phường có khoảng 06 trường mầm non công lập, trên 10 trường dân lập [7], cùng với nhóm trẻ tự phát, trong đợt dịch hầu như tất cả đều không nhận trẻ, buộc các bà mẹ, nữ công nhân phải chuyển đổi sinh kế khi lựa chọn giải pháp chăm con. Trong số những phụ nữ thay đổi sinh kế, chỉ một số ít có được thêm thu nhập, số còn lại hầu như không thể kiếm được thu nhập, ngoài thu nhập chính của chồng. Thu nhập không có, chi tiêu hàng tháng vẫn phát sinh, dù cố gắng tăng tiện, cắt giảm đủ mọi thứ, cuộc sống khó khăn, kèm nỗi lo dịch bệnh, bên cạnh đó cũng ảnh hưởng đến sự đầm ấm của gia đình. Báo cáo của Bệnh viện Bình Tân tháng 4 [3] dù trong đợt giãn cách nhưng số đã thương vẫn tăng, trong đó do bạo lực gia đình tăng so với tháng trước, một số vụ bạo lực gia đình, gây thương tích cho phụ nữ, con nhỏ, tăng gấp 2 lần, nếu bình quân trong tháng có khoảng dưới 4 ca, thì từ tháng 4 đến tháng 6 luôn trên 6 ca được người bệnh tự khai vết thương do bạo lực gia đình. Do đó, chúng tôi thực hiện đề tài “Sinh kế của phụ nữ nhập cư sau giãn cách xã hội tại quận Bình Tân Tp. Hồ Chí Minh năm 2020” nhằm mục

tiêu “đánh giá ảnh hưởng của đời sống nữ lao động nhập cư thay đổi sinh kế sau giãn cách xã hội phòng tránh dịch Covid 19 và đề xuất những nghiên cứu can thiệp hỗ trợ”.

2. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu định lượng kết hợp định tính, mô tả cắt ngang, bảng hỏi kết hợp phỏng vấn sâu bán cơ cấu. Xử lý thông tin số liệu phần mềm SPSS .

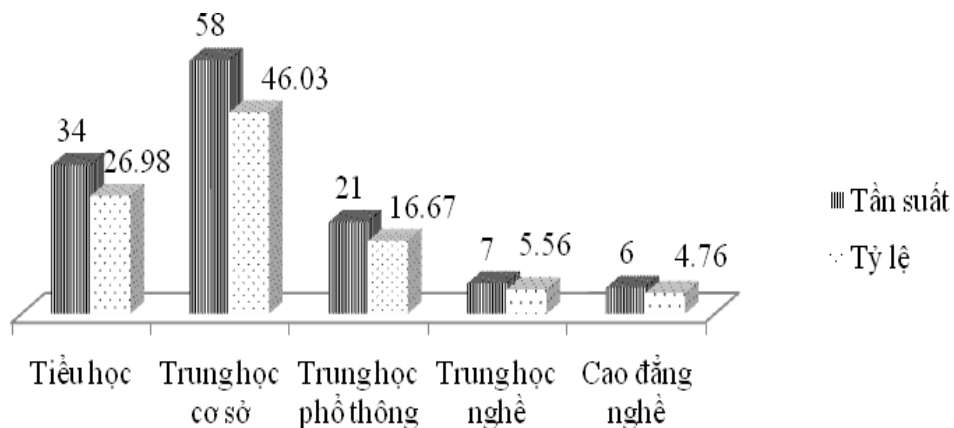
Đối tượng nghiên cứu: Sinh kế của phụ nữ nhập cư sau giãn cách xã hội do dịch Covid 19.

Khách thể nghiên cứu: phụ nữ nhập cư, có con, tạm trú tại phường Tân Tạo quận Bình Tân Tp.Hồ Chí Minh đồng ý tham gia nghiên cứu.

3. Kết quả nghiên cứu

Qua khảo sát 126 phụ nữ nhập cư trước giãn cách xã hội là công nhân Khu Công nghiệp Tân Tạo quận Bình Tân, sau giãn cách dịch bệnh Covid 19 chuyển đổi sinh kế tạm trú tại phường Tân Tạo quận Bình Tân. Trong 126 phụ nữ trong mẫu nghiên cứu có 88,89% dân tộc Kinh, 11,11% dân tộc Khơ Me. Về độ tuổi >18<30 tuổi chiếm 49,21%, =>30 tuổi đến < 40 tuổi chiếm 32,54%; =>40 tuổi <50 tuổi chiếm 18,25% .

Hình 1. Trình độ văn hóa



Trình độ văn hóa: 18% tiểu học, 51% có trình độ trung học cơ sở, 25% trung học phổ thông, 2% trung học chuyên nghiệp, 4% cao đẳng.

Bảng 1. Tình trạng hôn nhân

Nội dung	Tần suất	Tỷ lệ %
Hôn nhân, có đăng ký kết hôn	76	60,32
Hôn nhân, không đăng ký kết hôn	28	22,22
Mẹ đơn thân	22	17,46
	126	100

Trong 126 phụ nữ trong nhóm nghiên cứu có 60,32% trong tình trạng hôn nhân sống chung với chồng có đăng ký kết hôn; 22,22% có chồng sống chung không đăng ký kết hôn, 17,46 mẹ đơn thân.

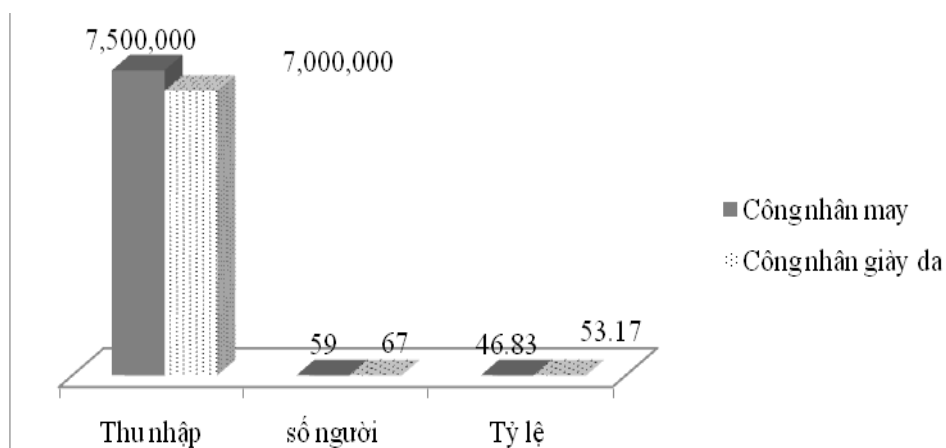
Bảng 2. Số con và số người sống chung trong nhà trọ

Nội dung	Tần số	Tỷ lệ
Con dưới 36 tháng	38	30,16
Con trên 36 tháng đến 72 tháng	45	35,71
Con trên 7 tuổi dưới 12 tuổi	21	16,67
Con trên 12 tuổi dưới 16 tuổi	22	17,46
Phụ nữ có 01 con	52	41,27
Phụ nữ có 2 con	69	54,76
Phụ nữ có 3 con	05	3,97
Số người có chồng sống chung cùng nhà trọ có thu nhập	98	77,78
Số người có chồng sống chung không có thu nhập	28	22,22
Số người sống chung =>3 người	67	53,17
Số người sống chung =>5 người	48	38,10
Số người sống chung =>7 người	11	8,73

Con dưới 36 tháng chiếm 30,16%; con trên 36 tháng đến 72 tháng chiếm 35,71%; thấp nhất là con trên 7 tuổi dưới 12 tuổi chiếm 16,67%. Phụ nữ có 2 con chiếm đến 54,76%, 03 con chiếm tỷ lệ 3,97%. Số người

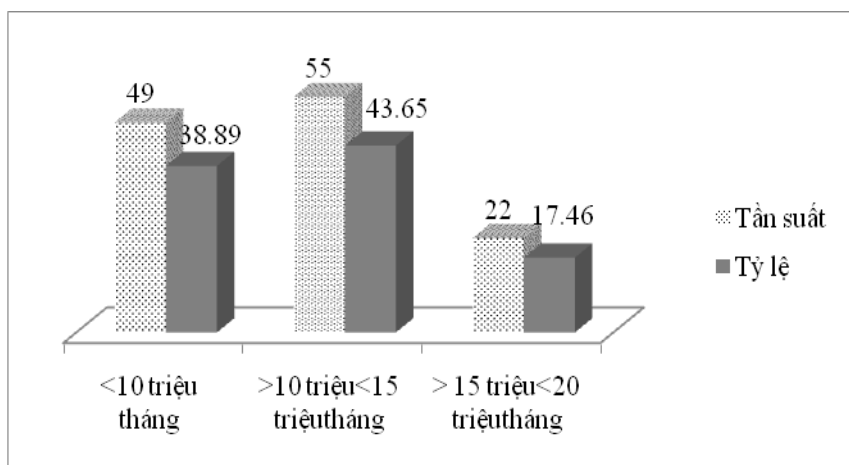
sống chung cùng nhà trọ 98 phụ nữ cho là chồng có thu nhập chiếm 77,78%, sống chung là chồng, không có thu nhập chiếm 22,22%, số người sống chung là con, mẹ, người thân không có thu nhập cùng trong nhà trọ có đến 126 người gồm trẻ em và người già (ông hoặc bà) trông cháu.

Hình 2. Sinh kế phụ nữ trước giãn cách và thu nhập



Trước giãn cách xã hội phòng tránh dịch Covid 19 có 53,17% thu nhập 7.000.000đ/ tháng, 46,83% thu nhập 7.500.000đ/ tháng.

Hình 3: Thu nhập bình quân gia đình trước giãn cách



Thu nhập trung bình cả vợ chồng, có 38,89% <10.000.000 đ/ tháng, 43,65% thu nhập >10.000.000đ <15.000.000 đồng, 17,46% thu nhập >15.000.000đ <20.000.000đ tháng.

Bảng 3. Chuyển đổi sinh kế sau giãn cách

Chuyển đổi công việc	Lý do chuyển đổi	Số phụ nữ	Tỷ lệ (%)	Thu nhập hiện tại
Chế biến thực phẩm bán hàng trên mạng - bán hàng rong	Công Ty cho nghỉ việc	24	19,05	3.000.000đ
Nội trợ	Xin nghỉ trong đợt giãn cách	38	0,16	0đ
Giúp việc nhà theo giờ	Công Ty cho nghỉ việc	22	17,46	4.000.000đ
Nhận hàng về nhà may	Công Ty cho nghỉ việc	14	1,11	4.000.000đ
Không chuyển đổi	Tiếp tục làm việc	28	2,22	5.000.000đ

Chuyển đổi sinh kế sau giãn cách có 30,16% không có thu nhập ở nhà trông con, 19,05% chế biến thực phẩm tại nhà trọ, bán hàng qua mạng, 17,46% giúp việc nhà theo giờ, 11, 11% nhận hàng về nhà may. Có 28% không chuyển đổi sinh kế, tuy nhiên thu nhập giảm, không như trước.

Bảng 4. Những khó khăn của phụ nữ nhập cư thay đổi sinh kế

Nội dung	Số phụ nữ	Tỷ lệ (%)
Giảm thu nhập	126	100
Không đủ lo cho gia đình	82	65,08
Chồng bị mất việc	61	48,41
Con bệnh phải vay tiền	28	22,22
Tâm lý không ổn định	87	69,05
Gia đình bất ổn	74	58,73
Bất an, quá nhiều cái khó phải vượt qua	87	69,05

100% phụ nữ trong mẫu nghiên cứu, đều cho rằng thu nhập của họ bị giảm sau giãn cách, vì đa số những công ty, xí nghiệp vẫn chưa có công việc ổn định cho công nhân, có đến 65,08% thu nhập không đủ trang trải chi phí cho gia đình, 69,05% có nhiều cái khó phải vượt qua để trụ lại .

Bảng 5. Ảnh hưởng của trẻ em và người cao tuổi trong gia đình phụ nữ thay đổi sinh kế

Nội dung	Số phụ nữ	Tỷ lệ (%)
Không tiếp tục tiếp cận tiêm phòng cho trẻ	69	54,76
Điều trị không liên tục các bệnh mãn tính như cao huyết áp, đái tháo đường	32	25,40
Nghi học phụ giúp gia đình	24	19,05
Bạo lực trẻ có thể xảy ra do vợ chồng xung đột	12	9,52
Không đủ thời gian quan tâm đến trẻ	41	32,54
Tai nạn thương tích có thể xảy ra với trẻ do việc quan tâm chăm sóc bị hạn chế	72	57,14

Có đến 54,76% phụ nữ trong mẫu nghiên cứu cho rằng khó khăn chồng chất khi họ phải thay đổi từ việc thu nhập lương công nhân cố định hàng tháng, nay phải thu nhập bấp bênh do chuyển đổi qua mua bán qua mạng, hàng rong, nên những vấn đề phòng bệnh cho trẻ như tiếp tục thực hiện các chương trình tiêm phòng ngừa cho trẻ, sẽ không thực hiện. Tiền nhà, điện nước chi phí sinh hoạt, đã làm cho gia đình nhỏ của họ luôn có sự bất hòa, vì thu không đủ chi, kèm với sự bức bối về nhu cầu đời sống hàng ngày, đã có trường hợp chồng đánh vợ phải vào bệnh viện, 9,52% phụ nữ lo lắng xung đột gia đình, có thể trẻ sẽ hứng chịu bạo lực do cha mẹ không kiềm chế được hành vi do xung đột. 57,14% lo lắng tai nạn thương tích dễ xảy ra với trẻ, do trẻ không được tiếp tục đến nhà trẻ, mẫu giáo, do cắt giảm chi tiêu trong gia đình. Sự trở về nơi chính cư đã nhen nhóm một số phụ nữ mất việc, chuyển đổi phương cách kiếm sống, nhưng hiện tại họ vẫn còn một câu hỏi lớn “Về lại quê, họ sẽ làm gì để kiếm sống, khi đất nông nghiệp không có? Xoay sở như thế nào đây”, khi họ đã có khoảng trên 10 năm kiếm sống tại Tp. Hồ Chí Minh.

4. Bình luận và kết luận

Sau giãn cách xã hội phòng tránh dịch Covid 19, đa số phụ nữ có con nhỏ dưới 36 tháng, hầu như chọn nghỉ việc để chăm sóc cho con, vì các nhà trẻ, trường mẫu giáo, công lập, tư thục, đều chưa mở cửa, nhóm trẻ tự phát cũng ngưng, không nhận trẻ, nên 30,16% chọn nghỉ việc để trông con, việc chọn ở nhà, không có thu nhập để trông con, đa số phụ nữ trẻ, con trên 12 tháng, vì không biết gửi con ở đâu, chấp nhận nghỉ việc, cả mẹ và con đều sống vào nguồn thu nhập của chồng, cuộc sống không ổn định, mọi thứ phải dựa vào thu nhập của chồng. Nghỉ việc do Công ty không có nguồn hàng, thay đổi sinh kế qua chế biến thực phẩm tại phòng trọ, đăng bán trên mạng, nhóm này vẫn cảm nhận sự khó khăn, vì thu nhập không ổn định, nếu tối chế biến, sáng chạy giao hàng vòng vòng thành phố, đến trưa còn tồn lại, phải bung đi rao bán, hay bày bán trước cửa phòng trọ, có hôm bán không hết, gia đình 5 người ăn trừ cơm “*em làm rau câu bán, có hôm hết, có hôm còn, ngày nào còn nhiều quá, khỏi nấu cơm ăn trừ cơm, ông xã em đâu có chịu, ông nhằn nghe nhứt đầu*” (nữ 32 tuổi, trong mẫu khảo sát). Nhóm phụ nữ chuyển đổi từ công nhân sang giúp việc gia đình theo giờ, phụ quán ăn, nhưng vẫn hôm có việc, hôm không có việc, từ thu nhập cố định hàng tháng, nay nguồn thu nhập không ổn định, mặc dù sau giãn cách phòng tránh dịch Covid 19 họ vẫn nộp đơn vào một số công ty nhưng vẫn chưa được nhận. Số còn lại nhận hàng về nhà may, dù thu nhập không bằng lương công nhân, nhưng công việc này tương đối tạm ổn, vì đa số họ may gia công mặt hàng khẩu trang vải, nên việc lúc nào cũng có, nhưng tiền công gia công rất rẻ vì phải sang tay.

Tiếp đó là đợt Công ty Poyuen[4] cho nghỉ hàng ngàn công nhân, sự cạnh tranh vào các Công ty đăng tuyển công nhân, đòi hỏi công nhân phải trẻ về tuổi đời, nếu vướng bận con nhỏ, liệt vào danh sách xem xét “*Em nộp đơn 2,3 Công ty, họ hỏi em có con không? Em trả lời con 14 tháng, họ bảo về chờ chừng nào điện thoại nhắn tin thì đến. Em chờ hoài không thấy gọi, chắc người ta không cần mình, thôi ráng làm tiếp, để trụ lại, chứ mới lên mấy năm, có chồng, có con, giờ tay trắng lại thêm con nhỏ nữa, về quê biết làm gì để sống?*” (nữ 24 tuổi, trong mẫu khảo sát, phỏng vấn). Dịch Covid, đã ảnh hưởng rất nhiều đến sinh kế của người lao động nhập cư, cuộc sống của họ càng khó khăn hơn khi đã có một số

công ty đóng cửa, đẩy cho việc tìm kiếm sinh kế lại càng khó hơn, mua bán, biết mua cái gì, bán cái gì, người lao động nhập cư trông chờ vào những cây ATM gạo, vào những cửa hàng không đồng, vào những phiếu quà tặng trong những ngày mất việc, sự cảm ơn thầm lặng những hỗ trợ từ chính quyền địa phương, các mạnh thường quân đã hỗ trợ cho họ những bữa cơm để duy trì sự chờ đợi hồi phục lại của các công ty. Tồn tại và tiếp tục cho con đến trường đó là tâm trạng của gia đình nhập cư có con đang theo học tiểu học, trung học cơ sở tại địa phương nơi họ tạm trú, dù thu nhập chỉ bằng nửa nhưng sự tần tiện để con tiếp tục theo được bài học online của cô giáo cho cũng là tiêu chí cho phụ nữ cố gắng tìm kiếm để thay đổi sinh kế cho gia đình trụ lại được cho con tiếp tục việc học, không phải dờ dang hay phải chuyển trường trở lại quê nhà, tuy nhiên vẫn có số ít phụ nữ có trẻ dưới 16 tuổi, vẫn nhen nhóm ý định cho con nghỉ học phụ giúp gia đình. Trong 126 mẫu nghiên cứu, trong đó có 8 phụ nữ đã cho biết họ đang bị bạo lực gia đình, do chính chồng họ gây ra, cuộc sống khó khăn, vợ, chồng, mua cái gì cũng phải xem qua, xét lại *“Chồng em bực vì không làm ra tiền như lúc trước, tiền nhà, điện, nước, sữa cho con... trăm thứ, em hỏi tiền, thì chồng nói không in được, không có tiền lấy gì mua sữa cho con, cứ vậy vợ chồng cãi nhau về chuyện tiền nong, có hôm anh ấy giận tát vào mặt em, rồi khóc lóc, giận hờn, muốn điên cái đầu”* (nữ 28 tuổi trong mẫu khảo sát, phỏng vấn), có trường hợp *“Chồng em chán về phòng trọ, lúc trước đi làm sáng đi, chiều tối mới về, con đi học, vợ chồng con cái ít va chạm, còn giờ ra vô đều nhìn thấy nhau, thêm giận hờn, làm cho không khí căng lên, ổng buồn, ngày nào cũng nhậu, nhậu về gây lộn, đánh lộn, đưa vô bệnh viện, đã không có tiền rồi, phải đóng thêm tiền viện phí, chán quá trời* (nữ 28 tuổi trong mẫu khảo sát, phỏng vấn). Bạo lực gia đình xảy ra trong các gia đình phụ nữ nhập cư thay đổi sinh kế. Họ đang lao động có thu nhập ổn định từng tháng, qua đợt dịch vẫn tiếp tục phòng tránh dịch, sự ổn định thu nhập không còn, gia đình bắt đầu có mâu thuẫn về tiền nong, đóng góp, bạo lực thể chất diễn ra sẽ nhìn thấy và nhận định được, nhưng bạo lực tinh thần sẽ không thể hiện trên sự nhận biết của người trong gia đình, hay chính người đang hứng chịu bạo lực, chỉ là sự buồn, chán, mất phương hướng trong cuộc sống, dễ xảy những vấn đề liên quan như rối loạn lo âu, trầm cảm. Gia đình không êm ấm cũng đã làm tăng tình trạng trẻ vị thành niên tự nguyện trong hành vi xâm hại tình dục, trong nghiên cứu

phát hiện 01 trường hợp bé gái buồn do sự cãi vã của cha mẹ, quen bạn trên mạng tự ý đi chơi, khi cha mẹ tìm được mọi việc đã rồi, lại thêm một nỗi buồn lớn, lo lớn cho một gia đình đã bất ổn vì thay đổi sinh kế, một người phụ nữ đã chịu đựng những hành vi bạo lực của người đầu ấp tay gối, lại phải chịu thêm nỗi đau của người mẹ, nhìn con mình với sự bất lực, buông xuôi.

Rất cần những nghiên cứu về ảnh hưởng của phụ nữ trong dịch bệnh, thiên tai, nghiên cứu sâu về thay đổi sinh kế của phụ nữ lao động, phụ nữ nhập cư, để có những giải pháp thích ứng, hỗ trợ kịp thời, tránh những biến đổi ảnh hưởng đến chất lượng cuộc sống phát triển của những thành viên phụ thuộc đặc biệt là trẻ em và người cao tuổi.

Kết luận

Sinh kế phụ nữ sau đợt giãn cách xã hội phòng tránh dịch Covid 19 làm thay đổi cách kiếm sống của một số phụ nữ, đặc biệt phụ nữ nhập cư, tác động này đã ảnh hưởng đến sự chăm sóc, quan tâm các thành viên trong gia đình, bạo lực gia đình đã diễn ra âm thầm, dấu mặt, qua các xung đột mâu thuẫn, khi sinh kế không ổn định, không đủ để bù đắp cho cuộc sống hàng ngày.

Cần rất nhiều sự quan tâm của các nhà khoa học trong nghiên cứu về tác động của dịch bệnh, thiên tai, ảnh hưởng đến sinh kế của lao động nữ nhập cư, để đưa ra được giải pháp, các chính sách hỗ trợ kịp thời cho lao động nữ nhập cư chịu tác động của dịch bệnh ảnh hưởng đến kinh tế, đời sống và đặc biệt là sự phát triển an toàn của trẻ em.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Chính phủ (2020); *Báo cáo về phòng chống dịch Covid-19 và những nhiệm vụ, giải pháp, trọng tâm phục hồi phát triển kinh tế - xã hội*; Hà Nội, ngày 19 tháng 5 năm 2020.
2. Chính phủ (2020); *Chỉ thị số 16/CT-TTg về các biện pháp cấp bách phòng, chống dịch COVID-19*.
3. *Báo cáo thống kê 6 tháng đầu năm (2020) Bệnh Viện Bình Tân Tp. Hồ Chí Minh*.
4. <https://dantri.com.vn/>; thứ năm 02/07/2020 Tp. Hồ Chí Minh: Công ty PouYuen tiếp tục cho 6.000 công nhân tạm ngưng việc.
5. Luật 02/2007/QH12; *phòng chống bạo lực gia đình*.
6. <http://tapchitaichinh.vn> ngày 14/08/2020; *Số lao động mất việc làm có thể tăng khoảng 100.000 người mỗi tháng*
7. Phòng Giáo dục (2020) quận Bình Tân, *Báo cáo hoạt động giáo dục 6 tháng đầu năm 2020*.
8. UBND.Tp.HCM (2020); *Công văn số 1204/UBND-TH Về thực hiện Chỉ thị số 16/CT-TTg ngày 31 tháng 3 năm 2020 của Thủ tướng Chính phủ*. Thành phố Hồ Chí Minh, ngày 31 tháng 3 năm 2020.
9. VPCP (2020); *Công văn số 2601/VPCP-KGVX Về việc thực hiện Chỉ thị số 16/CT-TTg về phòng, chống dịch COVID-19 ngày 03/04/2020*.

ẢNH HƯỞNG CỦA TIÊU DÙNG NĂNG LƯỢNG VÀ TĂNG TRƯỞNG KINH TẾ ĐẾN SỨC KHỎE NGƯỜI DÂN

*Quản Hữu Hoàng Anh,
Nguyễn Thị Hồng Nhung**

Tóm tắt

Nghiên cứu kiểm định ảnh hưởng của tiêu dùng năng lượng và tăng trưởng kinh tế đến sức khỏe người dân dựa trên bộ số liệu thu thập được từ Ngân hàng Thế giới (World Bank) và tổ chức y tế thế giới (WHO) tại các quốc gia OECD và các quốc gia đang phát triển. Dựa trên cơ sở lý thuyết đường cong kinh tế Preston và đường cong môi trường Kuznets, kết quả nghiên cứu thu được cho thấy có tồn tại mối quan hệ giữa tiêu dùng năng lượng, tăng trưởng kinh tế và sức khỏe người dân thông qua biến đại diện là tuổi thọ trung bình khỏe mạnh. Ngoài ra, mối quan hệ này có sự khác biệt đáng kể giữa các quốc gia OECD và các quốc gia đang phát triển. Kết quả nghiên cứu là cơ sở cho các nhà hoạt động chính sách, tập trung vào phát triển bền vững với mục tiêu tăng trưởng kinh tế đi kèm với việc đảm bảo các yếu tố môi trường và xã hội.

Từ khóa: *Sức khỏe của người dân, tăng trưởng kinh tế, tiêu dùng năng lượng, tuổi thọ trung bình khỏe mạnh*

1. Giới thiệu

Thực tế cho thấy tăng trưởng kinh tế là yếu tố đóng vai trò quan trọng trong việc giúp cải thiện hệ thống chăm sóc sức khỏe của người dân ở mỗi quốc gia, đặc biệt nó là yếu tố giúp cải thiện các điều kiện liên quan đến sức khỏe con người như ăn, mặc ở, trình độ học vấn,... Bên cạnh những lợi ích mà tăng trưởng kinh tế mang lại, thì nó cũng là một trong những nguyên nhân chính gây ra suy thoái môi trường và từ đó để lại những kết quả không mong muốn liên quan đến sức khỏe người dân. Cụ thể qua tổng quan các nghiên cứu liên quan đến các yếu tố ảnh hưởng

* Trường Đại học Kinh tế Quốc dân.

đến sức khỏe con người, nhóm nghiên cứu nhận thấy tác động của tăng trưởng kinh tế và tiêu dùng năng lượng đến sức khỏe con người còn nhiều kết quả trái chiều. Xét về tác động của tăng trưởng kinh tế tới sức khỏe con người, nghiên cứu của Alassane Drabo (2011) đã xem xét đánh giá mức sống thông qua cơ hội giáo dục và dịch vụ sức khỏe có thể mang lại những đóng góp to lớn trong việc nâng cao sức khỏe của người dân. Điều này cũng được chỉ ra trong nghiên cứu của Pascual & Gonzacute (2014), theo nghiên cứu này tăng trưởng kinh tế và sức khỏe có mối liên kết chặt với nhau, đặc biệt tương ứng với các mức thu nhập khác nhau thì các quốc gia sẽ có hệ thống chăm sóc sức khỏe khác nhau. Kết quả này cũng tương tự như trong nghiên cứu của Baltagi & Moscone (2010), kết quả cho thấy ở các nước có GDP cao hơn sẽ có mức chi tiêu cho y tế cao hơn, điều này đồng nghĩa với việc họ sẽ có một hệ thống chăm sóc sức khỏe tốt hơn. Một cách dễ hiểu hơn thì thu nhập chính là yếu tố quan trọng nhất quyết định sự khác biệt hệ thống y tế của mỗi quốc gia (Newhouse, 1977). Tuy nhiên, một số các nghiên cứu cho thấy tác động của tăng trưởng kinh tế tới tuổi thọ trung bình khỏe mạnh không phải luôn luôn là tác động thuận chiều, chẳng hạn như nghiên cứu của (Preston, Mackenbach và Looman, 2013). Nghiên cứu này chỉ ra rằng khi GDP bình quân đầu người tăng lên thì tuổi thọ trung bình sẽ tăng, nhưng khi tăng đến một ngưỡng nhất định thì việc tăng GDP bình quân đầu người không làm tăng tuổi thọ (Preston, 1975) và mối quan hệ này đang dần suy yếu ở các nước châu Âu.

Đi cùng với quá trình tăng trưởng kinh tế thì việc tiêu dùng năng lượng từ việc khai thác, chế tạo các nguồn nhiên liệu để phục vụ cho cuộc sống hằng ngày của con người cũng sẽ gây ra ảnh hưởng phức tạp đến môi trường và sức khỏe của người dân. Đáng chú ý là nghiên cứu của Alassane Drabo (2011) chỉ ra rằng việc tiêu dùng năng lượng góp phần tạo nên những ảnh hưởng tiêu cực đến sức khỏe con người, như lượng CO₂ thải ra môi trường làm tăng nguy cơ mắc các bệnh về đường hô hấp, bệnh tim phổi, ung thư phổi. Nghiên cứu của Erika Zvingilaite (2011) cũng đã chỉ ra ô nhiễm không khí do tiêu dùng năng lượng có những tác động tiêu cực đến sức khỏe con người, cụ thể việc sản xuất năng lượng sẽ gây ô nhiễm không khí, làm tăng tỷ lệ tử vong và bệnh tật ở người dân. Ngoài ra, một số nghiên cứu đo lường tác động của tiêu dùng năng lượng tới sức khỏe, cụ thể thông qua tuổi thọ trung bình như nghiên cứu của Cheng-Wen Lee (2019) cho thấy tiêu dùng năng lượng

có cả những ảnh hưởng trực tiếp và gián tiếp đến tuổi thọ trung bình. Một số nghiên cứu đã đề cập đến việc tiêu dùng các loại năng lượng có ảnh hưởng đa dạng đến môi trường và sức khỏe người dân như nghiên cứu về năng lượng điện sản xuất từ thủy điện (MI Balzannikov và cộng sự, 2011; Bagher và cộng sự, 2015), nghiên cứu về năng lượng điện sản xuất từ hạt nhân (Bickerstaff và cộng sự, 2008; TSuda và cộng sự, 2016), nghiên cứu về năng lượng điện sản xuất từ khí tự nhiên (Angela K. Werner và cộng sự, 2015). Nếu như nghiên cứu của Erika Zvingilaite (2011) cho thấy tiêu dùng năng lượng có tác động nghịch chiều đến chất lượng môi trường và sức khỏe người dân thì các nghiên cứu khác lại chứng minh được cả tác động thuận chiều và nghịch chiều của việc tiêu dùng năng lượng đến chất lượng môi trường và sức khỏe người dân. Như vậy, tổng quan cho thấy kết quả nghiên cứu còn khá nhiều mâu thuẫn về tác động của tiêu dùng năng lượng và tăng trưởng kinh tế tới sức khỏe của người dân, đồng thời còn khá ít các nghiên cứu chỉ ra được sự khác nhau của sự ảnh hưởng này giữa các quốc gia phát triển và đang phát triển. Đặc biệt những nghiên cứu trên mới chỉ tập trung đánh giá sức khỏe người dân thông qua chỉ tiêu tuổi thọ trung bình trước những tác động của tăng trưởng kinh tế, trong khi đó nghiên cứu của M. Islam (2018) đã chỉ ra chỉ tiêu tuổi thọ trung bình khỏe mạnh giúp phản ánh tình trạng sức khỏe của người dân tốt hơn tuổi thọ trung bình. Do vậy nhóm nghiên cứu tập trung kiểm định mối quan hệ giữa tiêu dùng năng lượng, tăng trưởng kinh tế và sức khỏe người dân thông qua biến đại diện cho sức khỏe người dân là tuổi thọ trung bình khỏe mạnh. Mục tiêu nghiên cứu làm rõ tác động của tiêu dùng năng lượng và tăng trưởng kinh tế tới sức khỏe người dân với biến đại diện là tuổi thọ trung bình khỏe mạnh, và đánh giá sự khác biệt về tác động của tăng trưởng kinh tế và tiêu dùng năng lượng tới tuổi thọ trung bình khỏe mạnh tại các quốc gia đang phát triển và các quốc gia OECD.

2. Tổng quan lý thuyết các yếu tố ảnh hưởng đến sức khỏe người dân

Khái niệm sức khỏe và thước đo

Theo định nghĩa về sức khỏe của Tổ chức Y tế Thế giới (WHO-World Health Organization, Hiến pháp của Tổ chức Y tế Thế giới trong Hội nghị Y tế Quốc tế, New York, 1946): “Sức khỏe là một trạng thái hoàn toàn thoải mái cả về thể chất, tâm thần và xã hội chứ không phải chỉ đơn thuần là trạng thái không có bệnh tật”. Trải qua nhiều năm Tổ chức

Y tế Thế giới (WHO) đã nghiên cứu và phát triển nhiều chỉ tiêu đánh giá sức khỏe con người khác nhau như: tỷ lệ tử vong ở trẻ sơ sinh, tuổi thọ trung bình, đánh giá sức khỏe theo phương pháp bảng sống,... Những chỉ tiêu này còn nhiều hạn chế do nó chưa đánh giá được tổng thể sức khỏe dân số của một quốc gia và cách tính toán chỉ tiêu này ở các quốc gia có sự khác biệt do đó gây khó khăn trong việc đánh giá sức khỏe người dân trong từng nhóm nước và từng khu vực (Infant mortality, 2017). Một chỉ tiêu khác được phản ánh tốt hơn sức khỏe của người dân đó là chỉ tiêu tuổi thọ trung bình khỏe mạnh. Theo nghiên cứu của M. Islam và cộng sự (2018) đã chỉ ra rằng thước đo tuổi thọ trung bình khỏe mạnh là thước đo tốt để đo lường sức khỏe của người dân, nó giúp phản ánh được thời gian sống khỏe mạnh của dân số tại các quốc gia. Do vậy, trong nghiên cứu này, nhóm nghiên cứu sẽ sử dụng tuổi thọ trung bình khỏe mạnh khi sinh hay gọi tắt là tuổi thọ trung bình khỏe mạnh (Hale) làm chỉ tiêu đo lường kết quả sức khỏe của người dân.

Ảnh hưởng của tiêu dùng năng lượng đến sức khỏe người dân

Mối quan hệ giữa tiêu dùng năng lượng và sức khỏe được đề cập đến trong lý thuyết đường cong Kuznets của David E. Bloom và cộng sự (2004), tập trung vào tác động của suy thoái môi trường bao gồm cả các nguyên nhân xuất phát từ tiêu dùng năng lượng ảnh hưởng tới sức khỏe con người. Vận dụng lý thuyết đường cong môi trường Kuznets thì đã có rất nhiều nghiên cứu xem xét sự ảnh hưởng của một số loại năng lượng phổ biến đến sức khỏe của con người, điển hình như các nghiên cứu của MI Balzannikov và cộng sự (2011); Bagher và cộng sự (2015), Bickerstaff và cộng sự (2008), Suda và cộng sự (2016), Glaeser và cộng sự (2009). Các nghiên cứu này chỉ ra rằng các loại năng lượng bao gồm: năng lượng điện sản xuất từ thủy điện, năng lượng điện sản xuất từ khí tự nhiên, năng lượng điện sản xuất từ hạt nhân và khí thải CO₂ là những loại năng lượng và khí có những tác động lớn và đa dạng đến sức khỏe con người, đồng thời các loại năng lượng này chiếm tỷ trọng lớn trong việc tiêu thụ năng lượng trên toàn thế giới (World energy consumption, 2015). Cụ thể, việc tiêu dùng năng lượng từ hạt nhân có lượng khí thải ít hơn nhiều so với nguồn năng lượng điện có liên quan đến than, dầu và khí đốt (Bickerstaff và cộng sự, 2008 ; Rashad & Hammad, 2000), nhưng nguồn năng lượng này sẽ có những ảnh hưởng xấu vô cùng lớn đến môi trường và sức khỏe con người nếu xử lý sai cách các chất thải phóng xạ và làm rò rỉ các chất thải phóng xạ ra ngoài môi trường (Palfrey, 1974;

Tsuda và cộng sự, 2016). Đối với loại năng lượng sản xuất từ khí tự nhiên thì theo các đánh giá của một số nghiên cứu thì loại năng lượng này là nguồn cung cấp điện tốt cho nền kinh tế và môi trường (Pascoli và cộng sự, 2001). Nhưng những nghiên cứu gần đây lại cho thấy việc khai thác và sử dụng loại khí này để sản xuất điện sẽ tạo ra khí mêtan là khí có ảnh hưởng xấu đến môi trường và sức khỏe con người (Werner và cộng sự, 2015). Đồng thời việc tiêu dùng năng lượng điện từ khí tự nhiên có những ảnh hưởng nghiêm trọng riêng của nó đến môi trường, cũng như những ảnh hưởng xấu của nó đến sức khỏe con người (Colborn và cộng sự, 2013; Werner và cộng sự, 2015). Đối với năng lượng điện từ thủy điện thì nó được xem như là một loại năng lượng thân thiện với môi trường do khả năng có thể tái tạo được và không gây ô nhiễm môi trường (Kaygusuz, 2001, 2002). Tuy nhiên trái ngược với ý kiến trên thì trong các nghiên cứu của Balzannikov và Vyshkin (2011); Rashad và Hammad (2000) cho thấy nguồn năng lượng này có những ảnh hưởng xấu đến môi trường và sức khỏe của con người. Ngoài ra nó có khả năng gây hại cho cây trồng động vật trên sông và đất liền (Balzannikov và cộng sự, 2011). Khi xem xét sự ảnh hưởng của các loại năng lượng trên thì hầu hết các nghiên cứu trên đều chỉ ra thêm sự ảnh hưởng của khí thải CO₂ trong quá trình tiêu dùng năng lượng do CO₂ là sản phẩm phụ từ việc sản xuất và sử dụng năng lượng của con người. Loại khí này là thành phần chính chiếm tỷ trọng lớn nhất trong khí nhà kính và liên quan đến việc toàn cầu nóng lên (Aycaguer và cộng sự, 2001; Glaeser và Kahn, 2010; Wilkinson và cộng sự, 2009). Theo cơ quan năng lượng quốc tế (IEA) cho biết nếu lượng CO₂ vượt quá 400 ppm (phần triệu) thì cả thế giới sẽ rơi vào tình trạng báo động, trước những ảnh hưởng của khí thải CO₂ đến môi trường và sức khỏe con người thông qua việc nóng lên toàn cầu (Kelly Levin, 2012).

Như vậy các nghiên cứu trên đã chỉ ra mối liên hệ giữa tiêu dùng năng lượng và sức khỏe con người, tuy nhiên kết quả các nghiên cứu còn nhiều mâu thuẫn, hơn nữa các nghiên cứu này mới tập trung chủ yếu vào tác động của tiêu dùng năng lượng tới sức khỏe nói chung, mà chưa đo lường thông qua tuổi thọ trung bình khỏe mạnh. Do vậy, trong bài nghiên cứu này, tác giả sẽ kiểm định tác động của các chỉ tiêu phản ánh mức độ tiêu dùng năng lượng và tác động của nó tới tuổi thọ trung bình khỏe mạnh, đồng thời so sánh sự khác biệt trong bối cảnh các quốc gia OECD và các quốc gia đang phát triển.

Ảnh hưởng của tăng trưởng kinh tế đến sức khỏe người dân

Ảnh hưởng của tăng trưởng kinh tế đến sức khỏe người dân đã được kiểm định trong một số các nghiên cứu khác nhau và chủ yếu dựa trên cơ sở lý thuyết đường cong kinh tế của Preston (1975), trong đó trục hoành biểu diễn GDP bình quân đầu người tính theo USD, trục tung biểu diễn tuổi thọ trung bình. Đây là đường cong nghiên cứu nền tảng của cả các chính sách y tế công cộng toàn cầu cũng như thảo luận học thuật về sức khỏe cộng đồng. Hình dạng đường cong Preston thu được trong nghiên cứu của Preston (1975) ngụ ý rằng ở các quốc gia có mức độ thu nhập thấp, tuổi thọ rất nhạy cảm với sự thay đổi thu nhập, và tuổi thọ ít nhạy cảm hơn với sự thay đổi trong thu nhập ở các quốc gia có mức thu nhập cao.

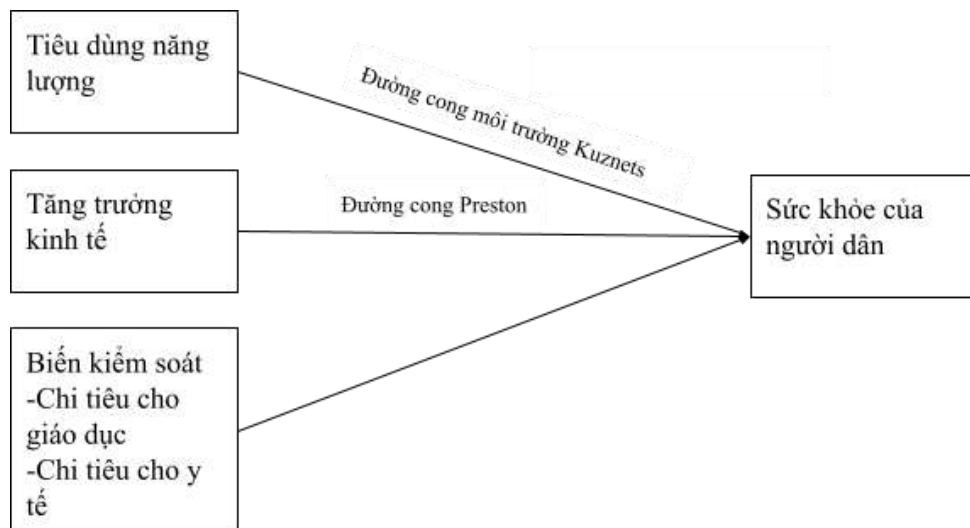
Một số nghiên cứu dựa trên lý thuyết đường cong kinh tế Preston đã chứng minh được mối liên hệ giữa tăng trưởng kinh tế và sức khỏe người dân. Chẳng hạn như Mackenbach và Looman (2013) nhận thấy rằng đối với các nước châu Âu sau năm 1960 đường cong Preston đang có nhiều thay đổi hơn so với trước đây. Cụ thể trong giai đoạn 1930-1960, sự suy giảm mạnh mẽ tử vong do kiểm soát tốt các bệnh truyền nhiễm và những thành quả này lại độc lập với tăng trưởng kinh tế vì những cải thiện đáng kể về y tế công cộng. Nhưng đến giai đoạn sau 1960, nguyên nhân gây tử vong chủ yếu lại là các bệnh mãn tính như bệnh tim mạch và qua tìm hiểu các tác giả đã đi đến kết luận rằng sự suy giảm tỷ lệ tử vong do kiểm soát được bệnh tim mạch chủ yếu là do cải thiện về thu nhập quốc dân. Ngoài ra, nghiên cứu của Audre Biciunaite (2014) về vấn đề tăng trưởng kinh tế và tuổi thọ cũng đặt ra câu hỏi liệu rằng các quốc gia giàu có hơn thì có sống lâu hơn không. Mẫu nghiên cứu dựa trên cơ sở dữ liệu của 47 quốc gia với GDP bình quân đầu người tính theo tỷ lệ PPP - giá hiện hành vượt quá 20.000 đô la Mỹ, 30.000 đô la Mỹ và 40.000 đô la Mỹ. Kết quả cho thấy điểm đáng chú ý đầu tiên là các quốc gia có thu nhập trên 20.000 đô la Mỹ có đường cong dốc hơn nhiều so với các quốc gia phát triển, do đó, kết quả nghiên cứu chỉ ra rằng đường cong Preston phù hợp hơn khi nhìn vào tất cả các quốc gia. Tuy nhiên, nếu bắt đầu tăng mức thu nhập, các mối quan hệ bắt đầu yếu đi. Đối với các quốc gia có GDP bình quân đầu người vượt quá 30.000 đô la Mỹ, mối quan hệ giữa thu nhập và tuổi thọ trở nên không đáng kể. Còn đối với các quốc gia nơi thu nhập vượt quá 40.000 đô la Mỹ thì lại cho thấy mối quan hệ

ngịch chiều giữa thu nhập và tuổi thọ. Như vậy, tổng quan kết quả nghiên cứu cho thấy, có mối liên hệ rõ ràng giữa tăng trưởng kinh tế đo lường thông qua thu nhập quốc dân (GNI) và thu nhập bình quân đầu người (GDP) và tuổi thọ người dân. Do vậy trong nghiên cứu này, tác giả sẽ kiểm định lại mối quan hệ này với việc tập trung vào tuổi thọ trung bình khoẻ mạnh của người dân và đánh giá sự khác biệt giữa các quốc gia đang phát triển và các quốc gia thuộc OECD.

3. Mô hình và giả thuyết nghiên cứu

Nhóm nghiên cứu đề xuất mô hình nghiên cứu kiểm định tác động của tiêu dùng năng lượng và tăng trưởng kinh tế đến sức khỏe người dân dựa trên cơ sở lý thuyết đường cong môi trường Kuznets và đường cong kinh tế Preston.

Hình 1: Mô hình nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng tới sức khỏe người dân



Nguồn: Tổng hợp của nhóm tác giả

Cụ thể, các biến đại diện cho tiêu dùng năng lượng là: lượng khí thải CO₂ (tấn trên đầu người); năng lượng điện sản xuất từ thủy điện (tỷ lệ phần trăm của tổng); năng lượng điện sản xuất từ khí tự nhiên (tỷ lệ phần trăm của tổng); năng lượng điện sản xuất thủy điện (tỷ lệ phần trăm của tổng) và biến đại diện cho tăng trưởng kinh tế là GDP bình quân đầu người. Biến kết quả đầu ra đại diện cho sức khỏe người dân là biến tuổi

thọ trung bình khỏe mạnh. Đồng thời nhóm nghiên cứu sẽ sử dụng hai biến kiểm soát trong mô hình là biến chi tiêu cho y tế trong GDP (% của GDP) và biến chi tiêu cho giáo dục (% của GNI). Dựa trên cơ sở tổng quan nghiên cứu và lý thuyết đường cong kinh tế Preston, đường cong môi trường Kuznets, nhóm nghiên cứu đưa ra các giả thuyết như sau:

- Giả thuyết 1: Tiêu dùng năng lượng có tác động nghịch chiều đến sức khỏe người dân tại các quốc gia đang phát triển.
- Giả thuyết 2: Tiêu dùng năng lượng có tác động thuận chiều đến sức khỏe người dân tại các quốc gia OECD.
- Giả thuyết 3: Tăng trưởng kinh tế đang có tác động nghịch chiều đến sức khỏe của người dân tại các quốc gia đang phát triển.
- Giả thuyết 4: Tăng trưởng kinh tế có tác động thuận chiều đến sức khỏe người dân tại nhóm nước OECD.
- Giả thuyết 5: Có sự khác nhau trong ảnh hưởng của tiêu dùng năng lượng và tăng trưởng kinh tế đến sức khỏe người dân giữa các quốc gia phát triển và OECD.

4. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu sử dụng phương pháp định lượng để kiểm định mối quan hệ giữa các biến trong mô hình và chứng minh các giả thuyết được đưa ra. Mẫu nghiên cứu dựa trên bộ số liệu được công bố bởi World Bank và Tổ chức Y tế Thế giới WHO về mức độ tiêu dùng năng lượng, tăng trưởng kinh tế và tuổi thọ trung bình khỏe mạnh của các nước OECD và các quốc gia đang phát triển. Phân tích tương quan và hồi quy dữ liệu mảng dựa trên bộ số liệu của 33 nước OECD và 59 nước đang phát triển được thực hiện bằng phần mềm Stata 13. Sử dụng dữ liệu mảng sẽ phù hợp hơn so với dữ liệu chuỗi thời gian và dữ liệu chéo thông thường. Có hai mô hình được áp dụng đối với dữ liệu mảng là: mô hình hiệu ứng cố định (FE) và mô hình hiệu ứng ngẫu nhiên (RE). Tùy thuộc vào thông số và kết quả của kiểm định lựa chọn mô hình mà nhóm sẽ sử dụng mô hình FE hoặc RE sao cho phù hợp để có được kết quả tin cậy tốt nhất. Mô hình hồi quy được thể hiện bởi phương trình sau:

$$HALE = \beta'_1 + \beta'_2 HYD + \beta'_3 GAS + \beta'_4 NUC + \beta'_5 CO_2 + eGDP + c_1 EDU + c_2 HEALTH + U$$

Trong đó:

HYD: Năng lượng sản xuất từ thủy điện

GAS: Năng lượng sản xuất từ khí tự nhiên

NUC: Năng lượng sản xuất từ hạt nhân

CO₂: Lượng khí thải CO₂

GDP: GDP bình quân đầu người

EDU: Chi tiêu cho giáo dục

HEALTH: Chi tiêu cho y tế

5. Kết quả nghiên cứu

5.1. Mối quan hệ giữa tiêu dùng năng lượng, tăng trưởng kinh tế và sức khỏe người dân tại các quốc gia OECD

Bảng 1: Kết quả hồi quy sau khi mô hình được khắc phục khuyết tật với hiệu ứng thời gian cố định tại các quốc gia OECD

	Hệ số ước lượng chuẩn hóa (Standardized coefficients)
Các biến độc lập	
GDP bình quân đầu người	-.0954454 *
Năng lượng sản xuất từ thủy điện	.0199939***
Năng lượng sản xuất từ khí tự nhiên	.0145008*
Năng lượng sản xuất từ hạt nhân	.0031086n.s.
Lượng khí thải CO ₂	.1127303***
Các biến kiểm soát	
Chi tiêu cho giáo dục	.163386n.s.
Chi tiêu cho y tế	.7422193***
Prob > chi2	492.91
Wald chi2(7)	0.0000
Number of observation	99

Mức ý nghĩa thống kê: * $p < 0.05$ ** $p < 0.01$ *** $p < 0.001$; Không có ý nghĩa thống kê: n.s. (none significant)

Nguồn: Tính toán của nhóm tác giả

Xét về tác động của tiêu dùng năng lượng tới tuổi thọ bình quân khoẻ mạnh, kết quả cho thấy giả thuyết: tiêu dùng năng lượng có tác động thuận chiều đến sức khỏe người dân tại các quốc gia OECD được chứng minh. Cụ thể, cả ba nguồn năng lượng sản xuất từ thủy điện, năng lượng sản xuất từ khí tự nhiên và lượng khí thải CO₂ có mối quan hệ thuận chiều với tuổi thọ trung bình khoẻ mạnh, tuy nhiên năng lượng sản xuất từ khí tự nhiên có tác động không đáng kể. Đối với các biến kiểm soát còn lại là biến chi tiêu cho y tế và chi tiêu cho giáo dục thì biến chi tiêu cho y tế có tương quan dương tới tuổi thọ trung bình khoẻ mạnh, nó cho thấy khi tăng chi tiêu cho y tế thì sức khỏe con người sẽ được cải thiện trong khi đó biến chi tiêu cho giáo dục không có ý nghĩa thống kê.

Xét về tác động của tăng trưởng kinh tế tới tuổi thọ bình quân khoẻ mạnh, với mức ý nghĩa thống kê 5%, biến đại diện GDP có mối quan hệ nghịch chiều với sức khỏe thông qua biến đại diện là tuổi thọ trung bình khoẻ mạnh, với hệ số ước lượng là -0,0954454. Kết quả này tương tự với nghiên cứu của Audre Biciunaite (2014) khi xem xét tác động của tăng trưởng kinh tế tới tuổi thọ trung bình. Nghiên cứu này đã chỉ ra rằng đối với các quốc gia có GDP bình quân đầu người vượt quá 30.000 đô la Mỹ, mối quan hệ giữa thu nhập và tuổi thọ là không rõ ràng. Đối với các quốc gia nơi thu nhập vượt quá 40.000 đô la Mỹ, mối quan hệ này là nghịch chiều. Điều này có thể được giải thích rằng khi thu nhập tăng không có nghĩa rằng thu nhập đó được sử dụng cho các hoạt động chăm sóc sức khỏe mà thu nhập đó có thể dành cho các hoạt động khác, phục vụ cho các mục đích khác của con người trong cuộc sống. Như vậy, giả thuyết tăng trưởng kinh tế có tác động thuận chiều đến sức khỏe người dân tại nhóm nước OECD bị bác bỏ do kết quả cho thấy ảnh hưởng từ tăng trưởng kinh tế đến sức khỏe người dân là nghịch chiều.

5.2. Mối quan hệ giữa tiêu dùng năng lượng, tăng trưởng kinh tế và sức khỏe người dân tại các quốc gia đang phát triển

Kết quả nghiên cứu cho thấy tại các quốc gia đang phát triển, tiêu dùng năng lượng có tác động thuận chiều tới sức khỏe người dân thông qua biến tuổi thọ trung bình khoẻ mạnh.

Bảng 2: Kết quả hồi quy sau khi mô hình được khắc phục khuyết tật với hiệu ứng ngẫu nhiên tại các quốc gia đang phát triển

	Hệ số ước lượng chuẩn hóa (Standardized coefficients)
Các biến độc lập	
GDP bình quân đầu người	.1429023*
Năng lượng sản xuất từ thủy điện	-.0032261n.s.
Năng lượng sản xuất từ khí tự nhiên	.0205814*
Năng lượng sản xuất từ hạt nhân	.0360772n.s.
Lượng khí thải CO ₂	.3749597**
Các biến kiểm soát	
Chi tiêu cho giáo dục	-.0212564n.s.
Chi tiêu cho y tế	1.330909***
Prob > chi2	0.0000
Wald chi2(7)	161.02
Number of observation	177

Mức ý nghĩa thống kê: * $p < 0.05$ ** $p < 0.01$ *** $p < 0.001$; Không có ý nghĩa thống kê: n.s. (none significant)

Nguồn: Tính toán của nhóm tác giả

Như vậy giả thuyết nhóm nghiên cứu đưa ra về mối quan hệ này bị bác bỏ. Bên cạnh đó, kết quả phân tích mối quan hệ giữa tăng trưởng kinh tế và sức khỏe con người tại các quốc gia đang phát triển cũng cho thấy mối quan hệ thuận chiều. Cụ thể, với mức ý nghĩa thống kê 5% biến GDP cho thấy có tác động tới HALE với hệ số là 0,1429023. Kết quả trên tương tự với các nghiên cứu trước đây như nghiên cứu của Preston (1975), Mackenbach và Looman (2013) khi phân tích tác động của tăng trưởng kinh tế tới tuổi thọ trung bình. Như vậy, kết quả phân tích cho thấy nhóm nghiên cứu đã chứng minh được giả thuyết đặt ra là tăng

trường kinh tế có tác động tích cực đến sức khỏe con người. Ngoài ra đối với các biến kiểm soát thì biến chi tiêu cho giáo dục không mang ý nghĩa thống kê, không tác động đến tuổi thọ trung bình khỏe mạnh của con người. Kết quả này khác biệt so với nghiên cứu của Lutz và cộng sự (2018), cụ thể nghiên cứu này chỉ ra rằng trình độ học vấn là một yếu tố dự báo tuổi thọ tốt hơn so với tăng trưởng kinh tế.

6. Bình luận và gợi ý chính sách

Dựa trên kết quả nghiên cứu từ bộ dữ liệu thứ cấp của Ngân hàng Thế giới (World Bank) và Tổ chức Y tế Thế giới (WHO), nhóm nghiên cứu đã chứng minh được rằng tồn tại mối quan hệ giữa tiêu dùng năng lượng, tăng trưởng kinh tế và sức khỏe của người dân đồng thời có sự khác biệt về tác động của các yếu tố này tại hai nhóm các quốc gia OECD và các quốc gia đang phát triển.

Kết quả phân tích ở các quốc gia OECD cho thấy hầu hết việc tiêu dùng năng lượng có tác động thuận chiều đến sức khỏe người dân, nhưng tăng trưởng kinh tế lại có tác động ngược chiều đến sức khỏe người dân thông qua biến đại diện là tuổi thọ trung bình khỏe mạnh. Ngoài ra kết quả phân tích còn cho thấy rằng việc tăng chi tiêu cho y tế có ảnh hưởng cùng chiều đến tuổi thọ trung bình khỏe mạnh, điều này ngụ ý rằng tăng chi tiêu cho y tế sẽ giúp cải thiện sức khỏe của người dân. Bên cạnh đó kết quả phân tích của nhóm còn cho thấy ở OECD việc điều tiết, khai thác sử dụng nguồn năng lượng từ thủy điện có tác động tích cực đến sức khỏe con người.

Tương tự với các quốc gia OECD, ảnh hưởng của tiêu dùng năng lượng thể hiện qua biến năng lượng điện sản xuất từ khí tự nhiên và lượng khí thải CO₂ đến sức khỏe của người dân ở các quốc gia đang phát triển là thuận chiều. Cụ thể năng lượng điện sản xuất từ khí tự nhiên có tác động thuận chiều với tuổi thọ trung bình khỏe mạnh, nhưng hệ số tác động của việc tiêu dùng loại năng lượng này không lớn, nguyên nhân có thể do những ảnh hưởng xấu mà nó có khả năng mang lại cho sức khỏe con người (Colborn và cộng sự, 2011; Werner và cộng sự, 2015). Trái lại với OECD thì nguồn năng lượng sản xuất từ thủy điện và nguồn năng lượng sản xuất từ hạt nhân gần như không có tác động đến tuổi thọ trung bình khỏe mạnh tại các quốc gia đang phát triển. Đặc biệt với nguồn lực

sản xuất từ hạt nhân, việc sử dụng loại năng lượng này đòi hỏi những yêu cầu cao trong việc kiểm soát các chất thải phóng xạ và ngăn không có hiện tượng rò rỉ mà hầu hết các quốc gia đang phát triển với nguồn lực và trình độ khoa học kỹ thuật còn hạn chế do vậy mức độ phổ biến của loại năng lượng này chưa cao, vì vậy tác động của nó là không đáng kể so với các quốc gia OECD. Một điểm đáng chú ý rằng tăng trưởng kinh tế của nhóm nước đang phát triển lại đang có những tác động cùng chiều với tuổi thọ trung bình khoẻ mạnh, trong khi kết quả kiểm định tại các quốc gia OECD là ngược lại. Nguyên nhân có thể do nhóm nước đang phát triển là những nước đi sau và họ đã học hỏi được những kinh nghiệm trong quá trình tăng trưởng kinh tế của các quốc gia phát triển đi trước. Từ đó tập trung vào mục tiêu phát triển bền vững với tăng trưởng kinh tế đi cùng với việc đảm bảo những yếu tố môi trường và xã hội.

Như vậy, dựa trên kết quả nghiên cứu, nhóm đề xuất một số giải pháp đối với các quốc gia OECD và các quốc gia đang phát triển. Đối với các quốc gia ở OECD thì việc tăng trưởng kinh tế cần có những tính toán kỹ càng hơn khi kết quả cho thấy việc tăng thu nhập ở OECD đang có dấu hiệu làm suy giảm tuổi thọ trung bình khoẻ mạnh hay sức khỏe của người dân đang bị ảnh hưởng. Trong khi đó, tiêu dùng năng lượng, chi tiêu cho giáo dục và chi cho y tế cho thấy có những tác động tích cực đến sức khỏe người dân nơi đây. Vì vậy, kết quả này có thể là căn cứ cho thấy các nhà hoạt động chính sách cần có những giải pháp phù hợp để thúc đẩy phát triển kinh tế nhưng cần kiểm soát tác động của nó tới sức khỏe của người dân, đặc biệt ở những quốc gia phát triển. Ngoài ra, một góc độ tích cực cho thấy việc tiêu dùng năng lượng đã và đang đạt được những thành tựu góp phần nâng cao sức khỏe con người. Ở nhóm nước đang phát triển thì kết quả nghiên cứu cho thấy việc tăng trưởng kinh tế và tiêu dùng năng lượng đều có những tác động tích cực đến tuổi thọ trung bình khoẻ mạnh của con người. Việc quan tâm nhiều hơn tới phát triển bền vững với mục tiêu tăng trưởng kinh tế đi cùng với yếu tố môi trường và xã hội cho thấy kết quả tích cực tới tuổi thọ trung bình khoẻ mạnh tại các quốc gia này. Do vậy, kết quả này có thể làm căn cứ cho các nhà hoạt động chính sách trong việc điều tiết nền kinh tế vĩ mô tập trung vào vấn đề tăng trưởng kinh tế hướng đến tăng trưởng xanh trong

tương lai góp phần nâng cao thời gian sống khỏe mạnh của con người và cải thiện sức khỏe của người dân.

Mặc dù kết quả của nghiên cứu đã phần nào trả lời được những khoảng trống của những nghiên cứu trước, song nghiên cứu còn một số hạn chế như: nguồn dữ liệu của nghiên cứu còn hạn chế từ năm 2000 đến năm 2010 với khoảng cách 5 năm do sự thiếu hụt của một số dữ liệu tại các quốc gia đang phát triển. Bên cạnh đó nghiên cứu mới phân tích ảnh hưởng của tiêu dùng năng lượng và tăng trưởng kinh tế đến sức khỏe của người dân mà chưa phân tích được những ảnh hưởng trung gian và điều tiết giữa chúng để làm rõ hơn bản chất mối quan hệ giữa các biến này, và đây cũng là hướng nghiên cứu cho các nghiên cứu sau này của nhóm tác giả.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Alassane Drabo(2011).*Health, Environment, and Economic Development.Economics and Finance*. Université d'Auvergne - Clermont-Ferrand I, 2011, 1-227.
2. Askari Mohammad Bagher¹ , Mirzaei Vahid² , Mirhabibi Mohsen¹ , Dehghani Parvin¹(2015). *Hydroelectric Energy Advantages and Disadvantages*. American Journal of Energy Science 2015; 2(2): 17-20.
3. Audre Biciunaite (2014). *Economic Growth and life expectancy - Do wealthier countries live longer*. Euromonitor international,[online] Available at:<https://blog.euromonitor.com/economic-growth-and-life-expectancy-do-wealthier-countries-live-longer/?fbclid=IwAR0ktWcqsSBPunxFkUcEd1Ywh0qxujot37dSZqRF3Uwc1PZF8fArI6yViKI>[Accessed 5th May 2020].
4. Aycaguer, A.-C., Lev-On, M., & Winer, A. M. (2001), *Reducing Carbon Dioxide Emissions with Enhanced Oil Recovery Projects: A Life Cycle Assessment Approach*, Energy & Fuels, 15(2), 303-308.
5. Badi H. Baltagi & Francesco Moscone (2010). *Health care expenditure and income in the OECD reconsidered: Evidence from panel data*. Economic Modeling, 27, 804-811.
6. Badi H.Baltagi& Francesco Moscone (2010). *Health care expenditure and income in the OECD reconsidered: Evidence from panel data*. Economic Modelling, 27(4), 804-811.
7. Balzannikov, M. I., & Vyshkin, E. G. (2011), *Hydroelectric power plants reservoirs and their impact on the environment*, Environment. Technology. Resources. Proceedings of the 8th International Scientific and Practical Conference, Latvia, 1, 171-174.
8. Bickerstaff, K., Lorenzoni, I., Pidgeon, N. F., Poortinga, W., & Simmons, P. (2008), *Reframing nuclear power in the UK energy debate: nuclear power, climate change mitigation and radioactive waste*, Public Understanding of Science, 17(2), 145-169.

9. Cheng-Wen-Lee (2019). *The mediator effect of GDP on the relationship between life expectancy and environment*. Review of integrative business and economics research, 9(2), 123-137.
10. Colborn, T., Kwiatkowski, C., Schultz, K., & Bachran, M. (2011), *Natural Gas Operations from a Public Health Perspective*, Human and Ecological Risk Assessment: An International Journal, 17(5), 1039-1056.
11. David E.Bloom, David Canning & Jaypee sevilla (2004). *The effect of health on economic growth: A production function approach*. World Development, 32(1), 1-13.
12. Edward L.Glaeser& Matthew E.Kahn (2010). *The greenness of cities: Carbon dioxide emissions and urban development*. Journal of Urban Economics, 67, 404-418.
13. Erika Zvingilaite (2011).*Human health-related externalities in energy system modelling the case of the Danish heat and power sector*. Applied Energy
14. Infant mortality (2017), Wikipedia, retrieved on May 30th 2020, from <https://en.wikipedia.org/wiki/Infant_mortality>.
15. Johan P Mackenbach* and Caspar WN Looman(2013). *Life expectancy and national income in Europe, 1900-2008: an update of Preston's analysis*.International Journal of Epidemiology 2013;42:1100-1110
16. Kaygusuz, K. (2001), *Renewable Energy: Power for a Sustainable Future*, Energy Exploration & Exploitation, 19(6), 603-626.
17. Kaygusuz, K. (2002), *Sustainable Development of Hydroelectric Power*, Energy Sources, 24(9), 803-815.
18. Kelly Levin (2012). 400 PPM: *Carbon dioxide levels cross a sobering new threshold*. World resources institute, [online] Available at:<https://www.wri.org/blog/2012/06/400-ppm-carbon-dioxide-levels-cross-sobering-new-threshold> [Accessed 30th May 2020].
19. M.I. Balzannikov, E.G. Vyshkin(2011). *HYDROELECTRIC POWER PLANTS' RESERVOIRS AND THEIR IMPACT ON THE ENVIRONMENT*. Environment. Technology. Resources Proceedings

of the 8th International Scientific and Practical Conference. Volume 1
© Rēzeknes Augstskola, Rēzekne, RA Izdevniecība, 2011

20. Marta Pascual (2014). *About the relationship between health expenditure and GDP: more evidence*. African journal of business management, 8(3), 113-117.
21. Md Shariful Islam, Md Nazrul Islam Modal, Md Ismail Tareque et la (2018). *Correlates of healthy life expectancy in low- and lower-middle-income countries*. BMC Public Health, 18(1), 1-11.
22. Newhouse, J. P. (1977). *Medical-Care Expenditure: A Cross-National Survey*. The Journal of Human Resources, 12(1), 115.
23. Palfrey, J. G. (1974), *Energy and the Environment: The Special Case of Nuclear Power*, Columbia Law Review, 74(8), 1375-1409.
24. Pascoli, S. D., Femia, A., & Luzzati, T. (2001), *Natural gas, cars and the environment. A (relatively) "clean" and cheap fuel looking for users*, Ecological Economics, 38(2), 179-189.
25. Preston, S. H. (1975), *The Changing Relation between Mortality and level of Economic Development*, Population Studies: A Journal of Demography, 29(2), 231-248.
26. Rashad, S. M., & Hammad, F. H. (2000), *Nuclear power and the environment*, Applied Energy, 65(1-4), 211-229.
27. Tsuda, T., Tokinobu, A., Yamamoto, E., & Suzuki, E. (2016), *Thyroid Cancer Detection by Ultrasound Among Residents Ages 18 Years and Younger in Fukushima, Japan*, Epidemiology, 27(3), 316-322. Volume 88, Issue 2, February 2011, Pages 535-544
28. Werner, A. K., Vink, S., Watt, K., & Jagals, P. (2015), *Environmental health impacts of unconventional natural gas development: A review of the current strength of evidence*, Science of the Total Environment, 505, 1127-1141.
29. Wilkinson, P., Smith, K. R., Davies, M., Adair, H., Armstrong, B. G., Barrett, M., Bruce, N., Haines, A., Hamilton, I., Oreszczyn, T., Ridley, I., Tonne, C., Chalabi, Z. (2009), *Public health benefits of strategies to reduce greenhouse-gas emissions: household energy*, The Lancet, 374(9705), 1917-1929.

30. World energy consumption (2015), Wikipedia, truy cập ngày 24 tháng 05 năm 2020, từ
<https://en.wikipedia.org/wiki/World_energy_consumption>.
31. World health organization (1946), Constitution of the World Health Organization. Bull World Health Organization. 2002; 80(12): 983–984.
32. World health organization (2014), *WHO methods for life expectancy and health life expectancy*, Geneva.

BIẾN ĐỔI CƠ CẤU DÂN SỐ, LỢI TỨC NHÂN KHẨU VÀ TĂNG TRƯỞNG NĂNG SUẤT Ở VIỆT NAM

*Phạm Ngọc Toàn**

Tóm tắt

Bài viết sử dụng cách tiếp cận định lượng như mô hình Mincer (1973), phương pháp chuyển giao tài khoản NTA với số liệu điều tra lao động việc làm, điều tra doanh nghiệp, bảng Input-Output của Tổng cục thống kê (TCTK) và số liệu dự báo dân số theo từng tuổi và giới tính của Quỹ dân số Liên hợp quốc để phân tích ảnh hưởng của biến đổi cơ cấu dân số tuổi đến thu nhập, năng suất và lợi tức nhân khẩu của Việt Nam. Kết quả cho thấy thu nhập bình quân đầu người tăng phi tuyến theo tuổi (tốc độ tăng đến 41 tuổi và giảm dần sau đó), thịnh dư vòng đời xuất hiện từ tuổi 22 và kết thúc ở tuổi 56, thâm hụt ở nhóm dưới 22 tuổi và trên 57 tuổi, Biến đổi cơ cấu dân số theo hướng già hóa kéo theo tăng tỷ lệ phụ thuộc của nhóm dân số già và lợi tức nhân khẩu về kinh tế sớm kết thúc.

Từ khóa: *Biến đổi cơ cấu dân số, năng suất, lợi tức nhân khẩu*

1. Giới thiệu

Quá trình phát triển kinh tế, nhiều nước trên thế giới đã trải qua giai đoạn bùng nổ dân số với tỷ suất sinh ở mức cao. Trong bối cảnh đó, chính phủ các nước này đã có những chính sách nhằm giảm mức sinh và hạn chế tốc độ tăng dân số. Kết quả của việc thực thi các chính sách này trong một thời gian dài là những biến đổi về cơ cấu tuổi với những tác động to lớn đến quá trình tăng trưởng và phát triển kinh tế và xã hội. Sự biến đổi dân số này mang đến cơ hội dân số “vàng” - cơ hội dân số chỉ

* Giám đốc Trung tâm Thông tin, Phân tích và Dự báo Chiến lược - Viện Khoa học Lao động và Xã hội, Bộ Lao động thương binh và xã hội.

xảy ra một lần và trong một khoảng thời gian nhất định - với nhiều thuận lợi và thách thức cho tăng trưởng và phát triển kinh tế. Do đó, chính phủ nhiều nước trên thế giới, đặc biệt là các nước đang phát triển, rất quan tâm đến việc tận dụng cơ hội dân số ‘vàng’ này như thế nào để có những bước nhảy vọt trong tăng trưởng và phát triển. Nhiều nghiên cứu (ví dụ, Bloom và cộng sự, 2003; Ross, 2004; Mason và cộng sự, 2008) cho thấy cơ hội dân số ‘vàng’ sẽ không bao giờ tự đem lại tác động tích cực cho tăng trưởng kinh tế nếu chính phủ các nước không có chính sách phù hợp để tận dụng nó.

Trong ba thập kỷ vừa qua, dân số Việt Nam đã trải qua nhiều thời kỳ phát triển khác nhau với những biến động lớn về tỷ suất sinh và tỷ suất chết. Việc tiến hành chính sách kế hoạch hóa gia đình từ những năm 1960 cho đến nay đã làm tổng tỷ suất sinh (TFR) giảm, bên cạnh đó chính sách cải cách từ công cuộc đổi mới đã chuyển Việt Nam từ một nền kinh tế bao cấp sang nền kinh tế thị trường với những thành tựu kinh tế và xã hội hết sức ấn tượng (Haughton và cộng sự, 1999, 2001; Glewwe và cộng sự, 2004).

Trong thời gian tới với mục tiêu đưa Việt Nam cơ bản trở thành một nước công nghiệp theo hướng hiện đại và được xếp vào nhóm các nước có thu nhập trung bình, cũng như hướng đến những thập kỷ tiếp theo khi cơ cấu tuổi dân số sẽ tiếp tục thay đổi mạnh như trong các dự báo của TCTK (2011) hay UN (2012) thì chiến lược dân số phải trở thành một trong những chiến lược quan trọng hàng đầu cho giai đoạn phát triển kinh tế và xã hội. Bên cạnh đó, ngay trong giai đoạn diễn ra cơ hội dân số ‘vàng’, Việt Nam cũng đã bước vào giai đoạn dân số ‘bắt đầu già’ (khi tỷ lệ dân số từ 65 tuổi trở lên chiếm 7% tổng dân số) và chỉ mất gần 20 năm thì dân số sẽ bước vào ngưỡng ‘già’ (khi tỷ lệ dân số từ 65 tuổi trở lên chiếm 14% tổng dân số) - một khoảng thời gian ngắn hơn nhiều nước phát triển như Pháp (115 năm), Mỹ (69 năm) và Nhật Bản (26 năm). Vì thế, nếu tận dụng tốt cơ hội dân số ‘vàng’, Việt Nam sẽ có nhiều tích lũy cho an sinh xã hội để có thể đáp ứng với những nhu cầu càng tăng khi dân số ngày càng già; ngược lại, Việt Nam sẽ gặp nhiều khó khăn để thúc đẩy tăng trưởng cũng như phải giải quyết nhiều thách thức khi cơ hội ‘vàng’ kết thúc cùng với thời điểm dân số Việt Nam bước vào ngưỡng già.

Việc nghiên cứu mối quan hệ giữa dân số và phát triển đã có từ rất lâu với những quan điểm khác nhau dựa trên những cơ sở, bằng chứng khác nhau. Một trong những cách tiếp cận theo khía cạnh kinh tế về mối quan hệ này là phân tích vòng đời. Với lập luận cho rằng hành vi tiêu dùng và tiết kiệm của các cá nhân là khác nhau ở các giai đoạn của cuộc đời, Tobin (1967) và Leff (1969) đã nghiên cứu tác động của tăng dân số tới tổng tiền gửi tiết kiệm. Cả hai nghiên cứu đều dựa trên mô hình “tiết kiệm theo vòng đời” trong đó kết nối tiết kiệm với các yếu tố nhân khẩu học và kết hợp chặt chẽ tác động ở cấp độ hộ gia đình và cấp độ tổng hợp. Khi thu nhập vượt quá chi tiêu, các hộ gia đình có tiết kiệm và ngược lại. Do đó, tiết kiệm sẽ lớn nhất ở giai đoạn giữa của cuộc đời mỗi người, khi thu nhập đạt đỉnh và người ta cần tiết kiệm cho tuổi già. Tổng tiết kiệm trong nước - nguồn chủ yếu tài trợ cho các dự án đầu tư - phụ thuộc vào tiền tiết kiệm của cả những người đang làm việc và cả những người đã nghỉ hưu. Cả hai nghiên cứu đều khẳng định, giảm tỷ lệ sinh sẽ tác động đến tiết kiệm, vì giảm chi phí nuôi dạy con cái trong các hộ gia đình sẽ giúp làm tăng tiết kiệm, đồng thời giảm tỷ lệ sinh cũng làm cho độ tuổi trung bình trong gia đình tăng lên, số người già tăng làm giảm tiết kiệm.

Nghiên cứu về biến đổi dân số có sự chú trọng đến sự biến đổi cơ cấu dân số theo tuổi, Lee (2003), Un và Jeon (2006) khẳng định rằng trong thời kỳ cơ cấu dân số 'vàng' thì lực lượng lao động và tỷ lệ tiết kiệm sẽ liên tục tăng nên dân số có tác động tích cực tới tăng trưởng kinh tế và các nước thu được 'lợi tức nhân khẩu học'. Ngược lại, khi dân số trở lên già hơn thì lực lượng lao động và tiết kiệm sẽ giảm và có thể tác động tiêu cực đến tăng trưởng kinh tế. Nhận định tác động của già hóa dân số cũng thể hiện rõ trong các nghiên cứu của Bloom và Williamsons (1997) và Faruqee và Mühleisen (2001).

Kelley và Schmidt (2005) nghiên cứu tác động của biến đổi cơ cấu tuổi dân số đến tăng trưởng kinh tế ở các quốc gia trên thế giới bằng cách sử dụng mô hình ước lượng với các biến nhân khẩu học được đưa vào phương trình hồi quy tăng trưởng. Bảng dữ liệu của 86 quốc gia chia thành bốn giai đoạn trong thời gian từ 1960 đến 1995, kết quả ước lượng cho thấy tốc độ tăng tổng dân số và tốc độ tăng dân số trong tuổi lao động có tác động trực tiếp đến năng suất. Tăng dân số trong tuổi lao động

có ảnh hưởng tích cực tới tăng trưởng kinh tế và tăng trưởng kinh tế sẽ cao hơn nếu tốc độ tăng dân số trong tuổi lao động vượt quá tốc độ tăng của tổng dân số. Nghiên cứu này cũng nhấn mạnh việc giảm tỷ lệ phụ thuộc mà quan trọng hơn là giảm tỷ lệ phụ thuộc trẻ có tác động tích cực tới tăng trưởng kinh tế, còn tăng tổng dân số có tác dụng tiêu cực tới tăng trưởng. Kết quả nghiên cứu cũng cho thấy, biến nhân khẩu về cơ bản đóng góp 8% cho tăng trưởng kinh tế toàn cầu. Con số tương tự được tìm thấy cho các quốc gia châu Âu là 24% cùng trong giai đoạn 1965-1990.

Bên cạnh những nghiên cứu này, hàng loạt các nghiên cứu khác như Fayrer (2004), An và Jeon (2006), Pei-Ju-Liao (2010) cho các nước trong khu vực như Hàn Quốc, Đài Loan (Trung Quốc) cũng cho thấy biến đổi cơ cấu tuổi dân số đóng góp hơn 1/3 tăng trưởng sản lượng bình quân đầu người ở những nước này.

Hầu hết các nghiên cứu mới chỉ dừng lại ở việc phân tích tác động của những biến đổi cơ cấu tuổi dân số đến tăng trưởng kinh tế của toàn bộ nền kinh tế chứ chưa phân tích những biến đổi này đến việc dịch chuyển lao động, năng suất lao động và tăng trưởng ở cấp ngành. Chỉ gần đây mới có một vài nghiên cứu cho Trung Quốc và một số nước châu Phi phân tích về 'điểm ngoặt Lewis' khi có sự chuyển dịch lao động từ các ngành nông nghiệp sang phi nông nghiệp và từ đó chỉ ra những vấn đề lớn về lao động khi xét đến vai trò của năng suất. Ví dụ, nghiên cứu của Das và N'Diaye (2013) cho thấy Trung Quốc sẽ có 'điểm ngoặt' vào giai đoạn 2020-2025 và sau đó sẽ đối mặt với thiếu hụt lao động cho các ngành công nghiệp và nguyên nhân sâu sa của vấn đề này là do tỷ suất sinh ngày càng thấp và tác động mạnh của tỷ lệ tham gia lực lượng lao động chưa cao. Knight (2007) - so sánh xu hướng chuyển dịch từ dư thừa lao động sang thiếu hụt lao động ở Trung Quốc và Nam Phi - cho thấy sự khác biệt nông thôn - thành thị, các loại hình lao động di cư và việc tăng nhanh tiền lương (được coi là năng suất lao động) của khu vực chính thức là những yếu tố tác động ở cả hai nước. Tuy nhiên, sự khác biệt của hai nước trong việc tận dụng nguồn lao động là ở chỗ Trung Quốc giải quyết vấn đề thất nghiệp tốt hơn Nam Phi.

Ở Việt Nam, các nghiên cứu về biến đổi cơ cấu tuổi dân số và tác động của nó đến tăng trưởng kinh tế ngày càng được quan tâm hơn trong những năm gần đây. Tuy nhiên, số lượng nghiên cứu lượng hóa mối quan

hệ này còn khá hạn chế. Theo nhiều nghiên cứu thì dân số Việt Nam trải nghiệm thời kỳ cơ cấu dân số “vàng” trong khoảng khoảng 30 - 40 năm và sẽ là cơ hội tốt để Việt Nam tận dụng cho tăng trưởng và phát triển kinh tế, nhiều tác giả nhìn ở các góc độ khác nhau của nguồn nhân lực như vốn nhân lực trong mô hình tăng trưởng, nguồn cung lao động trong các ngành (GT.Long và PN.Toan, 2015; Bùi Thị Minh Tiệp, 2012; Nguyễn Thị Minh, 2009; Nguyễn Đình Cử và Hà Tuấn Anh, 2010; Trần Thọ Đạt và Đỗ Tuyết Nhung, 2008) bên cạnh đó Viện Khoa học Lao động và Xã hội (2013) đã thực hiện đánh giá tác động của chuyển đổi nhân khẩu học đến các vấn đề lao động, việc làm và an sinh xã hội trong giai đoạn 2000-2011 và dự báo những tác động của già hóa dân số đến các vấn đề này cho giai đoạn 2015 - 2020 để từ đó đưa ra những khuyến nghị chính sách về lao động, việc làm và an sinh xã hội trong bối cảnh già hóa dân số.

Để cung cấp thêm bằng chứng về tác động của dân số đến tăng trưởng kinh tế cho việc xây dựng chính sách và chiến lược phát triển kinh tế-xã hội trong giai đoạn 2021-2030 và tầm nhìn đến 2050, bài viết này sẽ phân tích tác động của biến đổi cơ cấu tuổi của dân số đến lợi tức nhân khẩu của Việt Nam trong giai đoạn tới, đặc biệt tập trung vào đánh giá quá trình biến đổi cơ cấu tuổi dân số đến thu nhập, năng suất và lợi tức dân số trong nền kinh tế.

2. Phương pháp nghiên cứu

Mục tiêu: Nghiên cứu này sẽ lượng hóa tác động của sự biến đổi cơ cấu tuổi dân số Việt Nam đến tăng trưởng GDP bình quân đầu người và từ đó đề xuất các chính sách để tận dụng cơ hội dân số cho tăng trưởng và phát triển kinh tế.

Đối tượng nghiên cứu là toàn bộ dân số Việt Nam được phân chia theo tuổi, giới tính và khu vực.

Phương pháp: Bài viết sử dụng cách tiếp cận định lượng để phân tích quá trình biến đổi cơ cấu dân số theo nhóm tuổi đến thu nhập của người lao động, tăng trưởng năng suất và lợi tức nhân khẩu, cụ thể như sau:

Ước lượng tác động đến thu nhập của người lao động, bài viết sử dụng mô hình của Mincer (1973) với số liệu điều tra lao động việc làm năm 2019 của Tổng cục Thống kê (TCTK).

Ước lượng đến năng suất lao động: NSLĐ được xác định bằng tổng giá trị của khối lượng hàng hóa, dịch vụ sản xuất ra chia cho tổng lao động đang làm việc. Tuy nhiên, việc xác định như vậy sẽ không xem xét được NSLĐ cá nhân. Mặt khác, ở mỗi nhóm tuổi khác nhau thì có những đặc trưng về trình độ, thể lực... khác nhau nên NSLĐ ở mỗi nhóm này sẽ không giống nhau.

Ước lượng NSLĐ theo nhóm tuổi: bài viết xuất phát từ dạng hàm sản xuất sau đây:

$$\ln(Q_{i,t}) = \ln(A)_t + \beta \cdot \ln(K_{i,t}) + \alpha \cdot \ln(\lambda \cdot L_{i,t}) + \varepsilon_{i,t} \quad (1)$$

Trong đó: Q_i là đầu ra (được đo bằng VA, GO hoặc doanh thu) của doanh nghiệp i ; các yếu tố đầu vào là vốn K_i và mức NSLĐ $\lambda \cdot L$ (số lượng lao động nhân với năng suất của một đơn vị lao động); A là hệ số tự do, một phần phản ánh ảnh hưởng của trình độ quản lý, tiến bộ khoa học công nghệ vào sản xuất; β là tham số ước lượng phản ánh co giãn của đầu ra theo vốn, nếu vốn tăng thêm 1% thì đầu ra sẽ thay đổi $\beta\%$; α là hệ số co giãn của đầu ra Q theo số lao động; $\varepsilon_{i,t}$ sai số ngẫu nhiên của mô hình.

Nghiên cứu hướng đến mục đích ước tính NSLĐ tương đối theo nhóm lao động. Giả sử có sự thay thế hoàn hảo giữa các loại lao động, NSLĐ $\lambda \cdot L$ có thể được viết lại là tổng của NSLĐ của mỗi nhóm lao động. Nếu λ_j là NSLĐ biên của nhóm j , có thể viết như sau:

$$\begin{aligned} \lambda L &= \sum_j \lambda_j \cdot L_j = \lambda_0 \cdot L \left(\frac{L_0}{L} + \sum_{j \neq \{0\}} \frac{\lambda_j}{\lambda_0} \cdot \frac{L_j}{L} \right) \\ &= \lambda_0 \cdot L \cdot \left(1 + \sum_{j \neq \{0\}} \left(\frac{\lambda_j}{\lambda_0} - 1 \right) \cdot \frac{L_j}{L} \right) \end{aligned} \quad (2)$$

Hàm sản xuất trên được viết lại:

$$\ln(Q_{i,t}) = \text{cons} + \beta \cdot \ln(K_{i,t}) + \alpha \cdot \log(L_{i,t}) + \alpha \cdot \log \left(1 + \sum_{j \neq \{0\}} \left(\frac{\lambda_j}{\lambda_0} - 1 \right) \cdot \frac{L_j}{L} \right)_{i,t} + \varepsilon_{i,t} \quad (3)$$

Sử dụng xấp xỉ Taylor sẽ cho dạng tuyến tính sau:

$$\ln(Q_{i,t}) \approx \text{cons}_i^o + \beta \cdot \ln(K_{i,t}) + \alpha \cdot \log(L_{i,t}) + \sum_{j \neq \{0\}} \alpha \cdot \left(\frac{\lambda_j}{\lambda_0} - 1\right) \left(\frac{L_j}{L}\right)_{i,t} + \varepsilon_{i,t} \quad (4)$$

Kết quả ước lượng sẽ giúp xác định được đóng góp của mỗi đơn vị lao động theo nhóm tuổi đến tăng trưởng như thế nào, hay cho phép đo lường NSLĐ theo từng nhóm tuổi.

Ước lượng đến lợi tức nhân khẩu: bài viết sử dụng phương pháp ước lượng mô hình chuyển giao tài khoản (National Transfer Accounts, gọi tắt là NTA) để xác định lợi tức nhân khẩu học lần thứ nhất và mô hình tăng trưởng để xem xét vai trò của biến đổi cơ cấu dân số tuổi cũng như chất lượng của dân số đến năng suất lao động, tăng trưởng kinh tế

Theo vòng đời, khả năng lao động tạo thu nhập hay phải phụ thuộc về mặt kinh tế thì mỗi người thường sẽ có ba giai đoạn: phụ thuộc về kinh tế khi còn trẻ, tạo thu nhập khi ở độ tuổi lao động và rồi lại phụ thuộc về kinh tế khi ở tuổi già. Thu nhập vòng đời của mỗi người vì thế sẽ là “thặng dư” (khi tiêu dùng ít hơn thu nhập) hoặc “thâm hụt” (khi tiêu dùng lớn hơn thu nhập) tùy thuộc người đó đang ở độ tuổi nào. Thông thường, ở độ tuổi phụ thuộc thì sản xuất thâm hụt do họ tiêu dùng cá nhân nhiều hơn những gì họ sản xuất ra và ngược lại, những cá nhân trong tuổi lao động sẽ sản xuất nhiều hơn những gì họ tiêu dùng, và vì thế tuổi lao động được coi là “thặng dư”.

Ảnh hưởng của biến đổi cấu trúc tuổi dân số tạo ra sự chênh lệch giữa sản xuất và tiêu dùng được gọi là “Lợi tức nhân khẩu học” (Demographic dividend). *Lợi tức nhân khẩu học thứ nhất* xuất hiện khi dân số trong tuổi lao động tăng lên làm tăng tỷ lệ dân số ở độ tuổi tập trung sản xuất. Tuy nhiên, giai đoạn này cuối cùng phải chấm dứt do quá trình chuyển đổi nhân khẩu tiếp diễn, tốc độ tăng của dân số trong độ tuổi làm việc sẽ trở nên chậm hơn so với tốc độ tăng dân số, dẫn đến sự giảm xuống của tăng trưởng thu nhập bình quân đầu người và ảnh hưởng tới mức chi tiêu bình quân đầu người. *Lợi tức nhân khẩu học thứ hai* xuất hiện khi các hành vi cá nhân và các chính sách có sự thích ứng tốt với những dự báo về sự thay đổi dự kiến trong cấu trúc tuổi dân số. (Chẳng hạn sự gia tăng tiết kiệm và tích lũy vốn cho dự kiến dân số già hóa ở giai đoạn kế tiếp của quá trình biến đổi dân số, điều này là tích cực đối với tăng trưởng kinh tế).

Đề thu được lợi tức nhân khẩu học cho thúc đẩy tăng trưởng kinh tế phụ thuộc rất lớn vào môi trường chính sách trong nước. Và trong nghiên cứu này, nhóm nghiên cứu sẽ tính toán lợi tức nhân khẩu học lần thứ nhất ở Việt Nam cho đến năm 2050. Dựa theo Mason và Lee (2007) có thể ước lượng *lợi tức NKH thứ nhất* như sau:

$$\frac{Y}{N} = \frac{Y}{WA} \frac{WA}{N}, \quad (5)$$

Trong đó: Y là thu nhập quốc dân, N là tổng dân số, WA là dân số trong độ tuổi lao động.

Trong công thức (5), WA/N được gọi là tỷ lệ hỗ trợ kinh tế (economic support ratio). Khi cấu trúc tuổi thay đổi sẽ dẫn đến sự dịch chuyển lớn tỷ lệ hỗ trợ và cùng với năng suất lao động để xác định ra thu nhập bình quân đầu người.

Như vậy, từ (6) có thể biểu diễn tốc độ tăng thu nhập bình quân đầu người như sau:

$$g(Y/N) = g(Y/WA) + g(WA/N) \quad (6)$$

Tăng trưởng năng suất lao động của tỷ lệ hỗ trợ kinh tế sẽ dẫn đến sự tăng trưởng trong thu nhập bình quân đầu người. *Lợi tức nhân khẩu học lần thứ nhất có được trong khoảng thời gian mà tốc độ tăng tỷ lệ hỗ trợ kinh tế làm tăng tốc độ tăng trưởng kinh tế.* Do vậy, ước lượng tỷ lệ hỗ trợ kinh tế là hết sức cần thiết để ước lượng lợi tức nhân khẩu học thứ nhất.

Cơ sở khoa học của cách tiếp cận này là sự thay đổi về thu nhập và tiêu dùng của con người theo vòng đời sẽ tác động đến thu nhập và tiêu dùng của toàn bộ nền kinh tế và từ đó tác động đến tăng trưởng kinh tế. Với cơ sở này, NTA phân loại các dòng kinh tế cho từng cá nhân theo tuổi hoặc độ tuổi và kết hợp được các cách tiếp cận tài khoản liên thế hệ, tiết kiệm theo vòng đời và quan hệ liên thế hệ.

- Thu nhập ở mỗi độ tuổi bao gồm: Thu nhập từ tiền công, tiền lương, thu nhập từ tự làm và thu khác.

Thông tin thu nhập từ tự làm thường được báo cáo đối với hộ gia đình và không được báo cáo ở cấp cá nhân, do đó không đủ thông tin tính toán các nguồn thu nhập cho từng cá nhân trong hộ gia đình. Với giả

định mỗi cá nhân ở cùng một độ tuổi có đóng góp giống nhau đến thu nhập từ tự làm của hộ, phương pháp NTA cũng đưa ra cách để ước lượng thu nhập từ tự làm ở từng độ tuổi thông qua ước lượng mô hình không có hệ số chặn sau:

$$\text{Thu nhập từ tự làm} = \beta_0 n_0 + \beta_1 n_1 + \dots + \beta_k n_k \quad (7)$$

Như vậy, tỷ phần thu nhập từ tự làm của một người ở độ tuổi a trong hộ j là:

$$\beta_a / (\beta_0 + \beta_1 + \dots + \beta_k) \quad (8)$$

- Thông tin về chi tiêu ở mỗi độ tuổi bao gồm: Chi tiêu công về giáo dục, y tế và khác; chi tiêu cá nhân về giáo dục, y tế và khác.

Tương tự như phần thu nhập, một số thông tin có thể thu thập trực tiếp ở từng độ tuổi, tuy nhiên một số thông tin phải ước lượng từ số liệu cấp hộ sang cấp cá nhân.

Từ đó có thể ước lượng tỷ lệ hỗ trợ cho tuổi a nào đó như sau (Mason, 2005):

$$WA(t)/N(t) = \sum \alpha(a)P(a,t) / \sum \beta(a)P(a,t) \quad (9)$$

Trong đó: t là năm t ; $\alpha(a)$ là năng suất tại tuổi a ; $\beta(a)$ là tiêu dùng cần thiết cho một người tại tuổi a ; và $P(a,t)$ là tổng dân số trong độ tuổi a tại thời điểm t .

Dùng NTA để ước lượng $\alpha(a)$ và $\beta(a)$ cho tất cả những người ở tuổi a bất kỳ. Biểu thức $\sum \alpha(a)P(a,t)$ còn được gọi là Hiệu dụng sản xuất (Effective Producers) còn biểu thức $\sum \beta(a)P(a,t)$ được gọi là Hiệu dụng tiêu dùng (Effective Consumers).

Nếu những nhóm tuổi có năng suất thấp và tiêu dùng cao thì đây là những nhóm tuổi sử dụng nhiều nguồn lực của xã hội hơn những gì họ sản xuất ra. Nếu dân số ở nhóm tuổi này tăng nhanh, hoặc chiếm tỷ trọng lớn thì sẽ hạn chế sự tăng trưởng của nền kinh tế, và ngược lại nếu dân số tăng nhanh ở nhóm tuổi mà họ làm ra nhiều hơn những gì họ tiêu dùng thì sẽ thúc đẩy tăng trưởng. Vì vậy, việc phân tích trình bày ở đây sử dụng tỷ lệ hỗ trợ (support ratio) để xác định số lượng cho *lợi tức nhân khẩu học lần thứ nhất*. Như vậy, dựa vào dự báo dân số và sự thay đổi cấu trúc tuổi, nghiên cứu sẽ chỉ ra những giai đoạn mà Việt Nam có lợi tức từ chuyển đổi nhân khẩu học.

Nguồn số liệu sử dụng chính trong nghiên cứu này gồm Khảo sát mức sống hộ gia đình (VHLSS), điều tra lao động việc làm, số liệu điều tra doanh nghiệp, bảng Input-Output 2016 và số liệu Dự báo dân số của TCTK cho giai đoạn 2009-2049 và của UN.

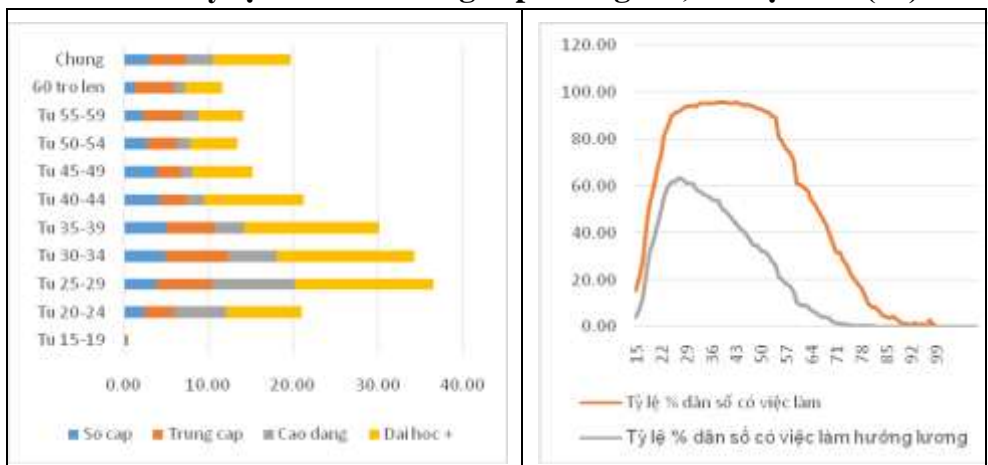
3. Kết quả nghiên cứu

3.1. Biến đổi dân số và thu nhập của người lao động

Từ số liệu thống kê lao động việc làm năm 2019 cho thấy, tỷ lệ dân số 15 tuổi trở lên có bằng cấp chứng chỉ ở mức thấp, khoảng 20%, trong đó có trình độ đại học chiếm 9,1%, trình độ cao đẳng chiếm 3,3%, trình độ trung cấp 4,4% và sơ cấp là 3%. Dân số 15 tuổi trở lên qua đào tạo chủ yếu tập trung ở nhóm tuổi từ 20 đến 44.

Tỷ lệ dân số từ 15 đến 59 tuổi có việc làm khá cao và tỷ lệ có việc làm giảm dần đối với nhóm dân số ngoài độ tuổi lao động. Tuy nhiên tỷ lệ dân số 15 tuổi trở lên có việc làm hưởng lương ở mức thấp, chỉ có 43% lao động đang có việc làm hưởng lương trong tổng số đang làm việc, hình dưới đây cũng cho thấy tỷ lệ việc làm hưởng lương trong dân số cao nhất ở nhóm tuổi từ 26 đến 45 tuổi, sau đó tỷ lệ này giảm ở mức thấp ở các nhóm tuổi cao. Điều này phản ánh mặc dù tỷ lệ việc làm trong dân số cao nhưng chất lượng việc làm còn thấp, phần lớn dân số đang làm việc ở khu vực có năng suất thấp.

Hình 1. Tỷ lệ dân số có bằng cấp chứng chỉ, có việc làm (%)



Nguồn. Tính toán từ số liệu điều tra lao động việc làm năm 2019 của TCTK

Trình độ của dân số từ 15 tuổi trở lên và tuổi bình quân của dân số cũng ảnh hưởng đến thu nhập bình quân đầu người. Nghiên cứu ước lượng mô hình Mincer (1973) để xem xét ảnh hưởng của tuổi đến thu nhập của lao động làm công hưởng lương. Kết quả bảng dưới cho thấy các hệ số ước lượng có ý nghĩa thống kê ở độ tin cậy 95%.

Bảng 1. Ảnh hưởng đến thu nhập bình quân tháng

VARIABLES	(1) Ln(Thu nhập)
Giới tính: Nữ	-0.347*** (0.000220)
Khu vực: Nông thôn	-0.234*** (0.000244)
Trình độ CMKT (nhóm không có CMKT là nhóm so sánh)	
CMKT không bằng	0.173*** (0.000333)
Sơ cấp nghề, kỹ năng nghề <3 tháng	0.227*** (0.000597)
Trung cấp	0.164*** (0.000471)
Cao đẳng	0.269*** (0.000607)
Đại học trở lên	0.491*** (0.000415)
Tuổi	0.0613*** (4.44e-05)
Tuổi ²	-0.000750*** (5.05e-07)

Ngành kinh tế (nhóm ngành nông nghiệp là nhóm so sánh)

Thủy sản	0.572*** (0.000655)
Công nghiệp khai khoáng	0.689*** (0.00156)
Công nghiệp chế biến	0.759*** (0.000353)
Sản xuất phân phối điện ga khí đốt	0.560*** (0.00192)
Xây dựng	0.606*** (0.000431)
Thương nghiệp	0.853*** (0.000362)
Khách sạn, nhà hàng	0.827*** (0.000536)
Vận tải kho bãi, thông tin liên lạc	0.694*** (0.000591)
Dịch vụ khác	0.585*** (0.000406)
Constant	6.704*** (0.000990)
Observations	44,628,393
R-squared	0.389

Standard errors in parentheses

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Về trình độ CMKT: Ở các bậc học càng cao thì hệ số càng lớn, điều này phản ánh với trình độ càng cao thì mức thu nhập trung bình mà

người lao động nhận được càng lớn. Cụ thể, nếu lao động ở trình độ sơ cấp nghề hoặc kỹ năng nghề dưới 3 tháng có mức thu nhập trung bình cao hơn so với nhóm không có CMKT là 22,7%. Nhưng ở nhóm trình độ đại học trở lên, thì thu nhập bình quân của nhóm này cao hơn nhóm chưa qua đào tạo khoảng 49%. Như vậy, có thể thấy rằng càng có trình độ cao thì người lao động dễ có việc làm trong ngành có năng suất cao, người lao động có trình độ cao thường cũng sẽ dễ dàng thích ứng trước sự thay đổi của phương thức sản xuất, cũng có cách làm việc tốt hơn, năng suất hơn do vậy thu nhập nhận được sẽ cao hơn.

Biến tuổi được sử dụng như một biến đại diện cho kinh nghiệm với giả định người lao động càng nhiều tuổi thì càng tích lũy được nhiều kinh nghiệm trong xã hội. Kết quả ước lượng của mô hình này sử dụng biến *Tuổi* và *Tuổi* bình phương nhằm kiểm tra mối quan hệ tuyến tính hay phi tuyến của biến tuổi và thu nhập bình quân. Ảnh hưởng của biến tuổi đến biến Ln (thu nhập) được xác định như sau: $K = 0,0613 - 2 * 0,00075$ tuổi. Nếu $K > 0$ thì tuổi tăng thêm dẫn đến tăng thu nhập và ngược lại nếu $K < 0$, tuổi tăng thêm thì thu nhập giảm dần. Từ đó, nếu tuổi $< 40,8$ (hay dưới 41 tuổi) thì thu nhập bình quân vẫn tăng, nghĩa là nếu người lao động trong khoảng tuổi từ 15-40, thì thu nhập bình quân sẽ tăng khi tuổi của lao động tăng lên. Ngược lại, khi tuổi người lao động trên 41 tuổi, thì thu nhập bình quân có xu hướng giảm dần.

Như vậy có thể thấy biến đổi cơ cấu dân số theo hướng dân số già sẽ làm thu nhập bình quân của người lao động giảm nếu không có giải pháp về cải thiện chất lượng lao động và năng suất lao động.

3.2 Tác động đến tăng trưởng

Phần này bài viết sử dụng số liệu điều tra doanh nghiệp và số liệu thống kê của Tổng cục Thống kê về số lao động có việc làm chia theo nhóm tuổi, GDP, đầu tư ở cấp tỉnh từ năm 2012 đến năm 2017 để phân tích.

Do có nhiều yếu tố khác có thể tác động đến GDP của một tỉnh như cơ sở hạ tầng, điều kiện tự nhiên, chính sách,... mà không quan sát được bằng số liệu, nên ước lượng bằng OLS có thể kết quả sẽ thiếu chính xác do vấn đề nội sinh, vấn đề thiếu biến. Nhằm hạn chế một số điểm này, nghiên cứu ước lượng mô hình lý thuyết trên bằng phương pháp ước lượng với số liệu mảng.

Bảng 2. Ước lượng tác động của nhóm tuổi đến tăng trưởng

Tên biến	Giải thích biến	LnGDP
Ln(Labor)	Logarit (tổng lao động)	0.427*** (0.0500)
Ln(Capital)	Logarit (vốn)	0.667*** (0.0278)
15-34	Tỷ lệ lao động nhóm 15-34 tuổi	1.058 (0.656)
35-55	Tỷ lệ lao động nhóm 35-55 tuổi	1.868** (0.765)
56-60	Tỷ lệ lao động nhóm 56-60 tuổi	2.163 (1.443)
Trên 60	Nhóm đối chứng: Tỷ lệ lao động nhóm 60 tuổi trở lên trong tổng lao động	
Constant	Hệ số chặn	-0.730 (0.773)
Observations	Số quan sát	315
Number of Tỉnh		63

Kết quả cho thấy năng suất tương đối của từng nhóm tuổi trong nền kinh tế có tác động đến tăng trưởng GDP, tuy nhiên giữa nhóm từ 56 đến 60 tuổi không có khác biệt nhiều so với nhóm trên 60 tuổi (hệ số không có ý nghĩa thống kê ở độ tin cậy 95%). Tỷ lệ lao động trẻ, lao động trung tuổi trong tổng lao động là các yếu tố tích cực góp phần làm tăng doanh thu và GDP.

Bên cạnh đó, yếu tố về vốn đầu tư và số lượng lao động cũng có tác động tích cực đến tăng trưởng GDP. Cụ thể, nếu vốn tăng thêm 1% thì GDP thêm 0,66%, trong khi số lượng lao động tăng 1% thì GDP sẽ tăng thêm 0,43%.

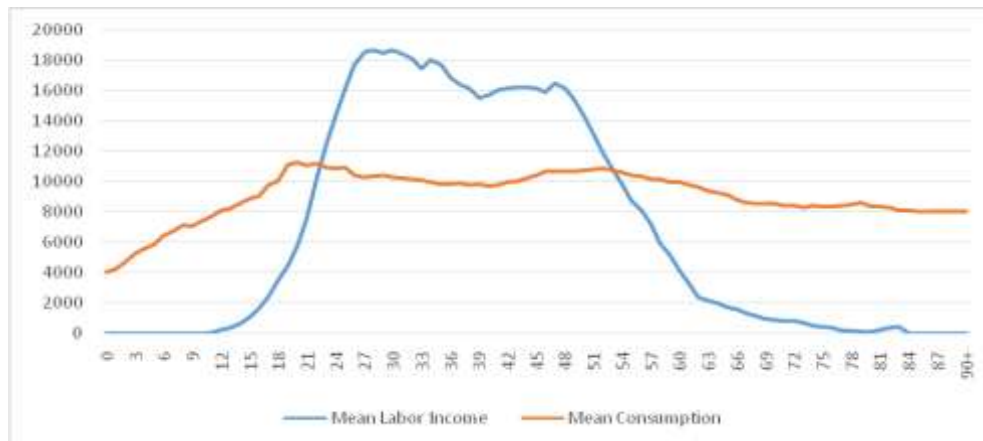
Kết quả bảng trên cũng cho phép xem xét quan hệ về NSLĐ giữa các nhóm lao động theo độ tuổi. Cụ thể, dựa trên kết quả ước lượng trên ta có:

- $\lambda_1 = 3,48\lambda_4$, tức là NSLĐ của nhóm 15-34 tuổi bằng 3,48 lần NSLĐ của nhóm trên 60 tuổi.
- $\lambda_2 = 5,37 \lambda_4$, tức là NSLĐ của nhóm 35-55 tuổi bằng 5,37 lần NSLĐ của nhóm trên 60 tuổi.
- $\lambda_3 = 6,07\lambda_4$, tuy nhiên, hệ số ước lượng của quan hệ này không có ý nghĩa thống kê hay có thể coi NSLĐ của hai nhóm 55-60 tuổi và nhóm trên 60 tuổi không có sự khác biệt về NSLĐ.

Có thể thấy, NSLĐ chung được đóng góp từ các nhóm tuổi khác nhau là rất khác nhau, và năng suất lao động giảm dần theo nhóm tuổi, người lao động càng nhiều tuổi nhìn chung năng suất càng thấp dần.

3.3. Biến đổi dân số tuổi và lợi tức nhân khẩu

Hình 2. Thu nhập và chi tiêu bình quân đầu người theo tuổi



Thặng dư vòng đời của người Việt Nam bắt đầu từ 22 tuổi và kết thúc ở tuổi 56, thâm hụt vòng đời xuất hiện ở hai nhóm tuổi: 0-22 và từ 57 tuổi trở đi. Điều này cho thấy nếu năng suất được cải thiện, tăng tỷ lệ lao động qua đào tạo, sức khỏe được cải thiện... thì có thể tăng thặng dư trong nền kinh tế. Kết quả ước lượng từ NTA cũng cho thấy, nhóm dân số thực sự đóng góp cho tăng trưởng kinh tế Việt Nam là dân số trong độ tuổi từ 22-56. Dân số ở độ tuổi 22-56 có mức thu nhập lớn hơn tiêu dùng và phần thặng dư chính là “lợi tức dân số” do làm gia tăng tiết kiệm và tái đầu tư trong nước, kích thích tăng trưởng và phát triển kinh tế.

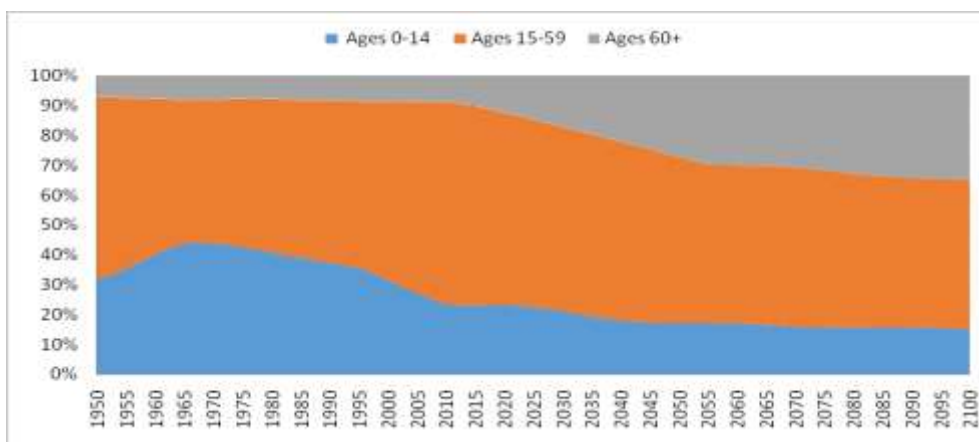
Ngược lại, nhóm dân số 0-22 tuổi và từ 56 tuổi trở lên tuổi có mức sản xuất không đủ để tiêu dùng và phần “thâm hụt” chính là “gánh nặng” về mặt kinh tế có thể làm hạn chế tăng trưởng kinh tế. Ở độ tuổi dưới 22, mỗi cá nhân chi tiêu chủ yếu cho giáo dục từ hộ gia đình và từ chi tiêu công của Chính phủ cho chăm sóc, nuôi dưỡng, giáo dục... thì ở độ tuổi từ 56 trở lên, mỗi cá nhân chi tiêu nhiều hơn cho chăm sóc sức khỏe.

Quá trình già hoá dân số diễn ra nhanh như theo phân tích của UNFPA (2011) sẽ gặp phải những thách thức nảy sinh từ mối quan hệ giữa quy mô dân số già ngày càng tăng, quy mô dân số lao động giảm dần tạo áp lực cho quốc gia và người lao động khi phải cân đối nguồn lực cho tiết kiệm bảo hiểm tuổi già thông qua hệ thống an sinh xã hội.

Biến đổi cấu trúc dân số theo tuổi

Xu hướng biến đổi cơ cấu dân số cho thấy cơ cấu dân số ở độ tuổi từ 0-14 giảm mạnh, ngược lại dân số ngoài 60 tuổi có cơ cấu tăng. Đáng chú ý là cơ cấu dân số trong độ tuổi lao động có xu hướng giảm dần, điều này sẽ ảnh hưởng đến cung nguồn nhân lực trong nền kinh tế.

Hình 3. Chuyển dịch dân số theo nhóm tuổi (%)



Biến đổi cơ cấu tuổi dân số có thể đóng góp tích cực cho tăng trưởng kinh tế Việt Nam cho đến năm 2019. Sau thời kỳ này, già hóa dân số sẽ làm cho tăng trưởng thu nhập thấp hơn so với tiêu dùng, tác động của biến đổi cơ cấu tuổi dân số đến tăng trưởng kinh tế có thể là tiêu cực.

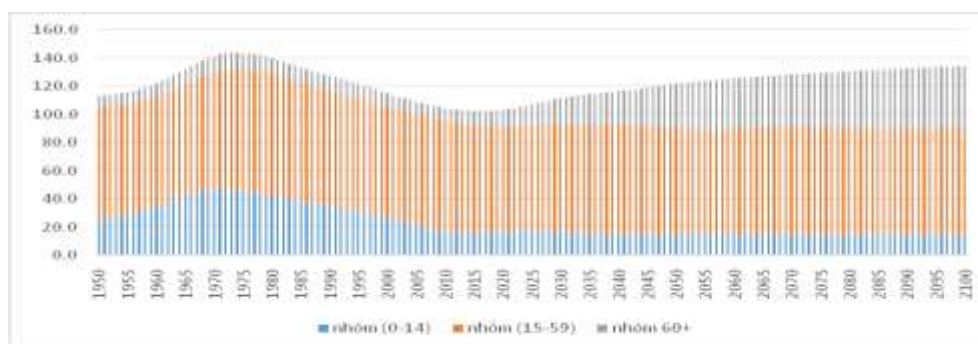
Tỷ lệ phụ thuộc kinh tế

Sử dụng phương pháp NTA để tính tỷ lệ hỗ trợ kinh tế với thông tin về thu nhập và chi tiêu bình quân tại mỗi độ tuổi, được tính

bằng tổng tiêu dùng cho tất cả các độ tuổi chia cho tổng thu nhập cho tất cả các độ tuổi.

Nhìn vào hình dưới có thể thấy thực tế một đồng thu nhập làm ra phải gánh cho nhiều hơn một đồng cho chi tiêu, tuy nhiên ở mỗi nhóm tuổi có những đặc điểm khác nhau. Đối với nhóm trong độ tuổi lao động (từ 15-59 tuổi) tỷ lệ phụ thuộc kinh tế lớn tuy nhiên vẫn nhỏ hơn 100, điều này phản ánh nhóm này tạo ra tiết kiệm để hỗ trợ, chuyển giao cho các nhóm không hoặc tạo ra thu nhập thấp như nhóm dân số trẻ và nhóm dân số già. Xu hướng già hóa dân số sẽ dẫn đến tăng tỷ lệ phụ thuộc kinh tế cho nhóm này. Điều này cần thiết phải có hệ thống chính sách phù hợp để hỗ trợ người già trong tương lai.

Hình 4. Tỷ lệ phụ thuộc kinh tế theo nhóm tuổi



Nguồn: Tính toán của tác giả từ phương pháp NTA

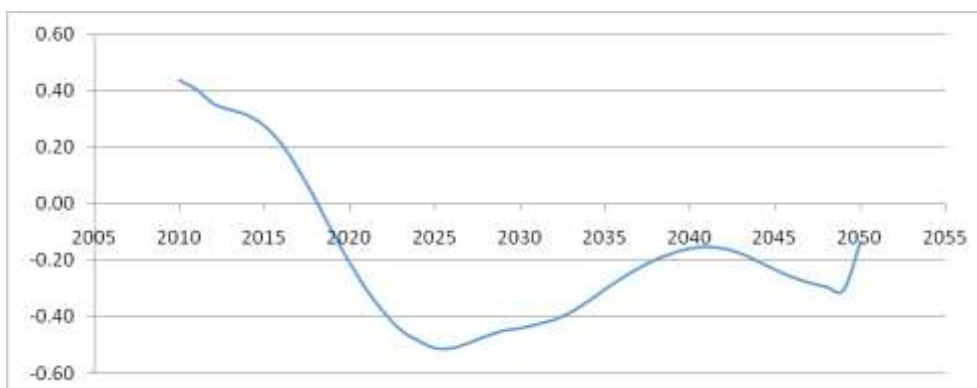
Lợi tức nhân khẩu

Từ phân tích trên có thể thấy: Việt Nam có được lợi tức nhân khẩu học từ quá trình chuyển đổi cơ cấu tuổi dân số cho đến năm 2019 khi mà tốc độ tăng trưởng tiêu dùng nhanh hơn tăng trưởng thu nhập. Đây cũng là cơ hội cho phát triển và tăng trưởng kinh tế của Việt Nam trong giai đoạn này. Sau đó, bước vào một thời kỳ già hóa dân số, xã hội sẽ phải có những chính sách, chiến lược cụ thể, hợp lý và kịp thời để có thể tận dụng được lợi tức nhân khẩu học cho tăng trưởng kinh tế trong đồng thời chuẩn bị tốt cho một giai đoạn dân số già hóa, hướng đến sự phát triển bền vững.

Như vậy, quá trình biến đổi dân số đã giúp Việt Nam có thể hưởng lợi từ lợi tức về dân số, và chính sự gia tăng về thu nhập đã bù đắp lại

phần nào những khoản chi cho ASXH, đối tượng cụ thể là chăm sóc trẻ em, người cao tuổi.

Hình 5. Tốc độ tăng tỷ số hỗ trợ của dân số Việt Nam, 2012-2050



Nguồn: Tính toán của tác giả từ phương pháp NTA

Kết luận

Từ những phân tích trên có thể thấy trình độ đào tạo của các nhóm dân số còn ở mức thấp, tỷ lệ dân số từ 15 tuổi trở lên có việc làm cao nhưng tỷ lệ có việc làm được hưởng lương ở mức thấp (khoảng 43%), do vậy thu nhập bình quân đầu người trong dân số thấp.

Trình độ giáo dục càng cao sẽ có tác động tích cực đến thu nhập bình quân của người lao động làm công hưởng lương do tích lũy được vốn nhân lực.

Thu nhập bình quân của người lao động tiếp tục tăng đến tuổi 41, tuy nhiên mức tăng chậm lại sau độ tuổi này. Năng suất lao động theo các nhóm tuổi có sự khác biệt, giảm dần ở các nhóm tuổi cao. Do vậy nếu không có chính sách phát triển nhân lực nhằm tận dụng cơ hội dân số vàng hay những chính sách ứng phó trước những thách thức về già hóa dân số thì nền kinh tế sẽ chịu những ảnh hưởng tiêu cực từ quá trình biến đổi dân số.

Nhìn chung đối với người Việt Nam thì thặng dư vòng đời xuất hiện từ tuổi 22 và kết thúc ở tuổi 56, thâm hụt ở nhóm dưới 22 tuổi và trên 57 tuổi.

Biến đổi cơ cấu dân số theo hướng già hóa kéo theo tăng tỷ lệ phụ thuộc của nhóm dân số già và lợi tức nhân khẩu về kinh tế sớm kết thúc. Như vậy để kéo dài thời gian có nhân khẩu học thì cần: thứ nhất, tăng chất lượng nguồn nhân lực như xây dựng chương trình đào tạo phù hợp với nhóm tuổi và lĩnh vực cần đào tạo, để tăng thu nhập bình quân đầu người hay tăng thặng dư sản xuất, từ đó có tích lũy và phân bổ nguồn lực chăm sóc trẻ em và người cao tuổi; thứ hai tăng độ tuổi làm việc (hiện tại đã tăng tuổi nghỉ hưu) để tăng số lượng người làm việc thực tế mà tạo ra thu nhập; thứ ba phát triển kinh tế để tạo ra nhu cầu việc làm trong xã hội, tạo các vị trí việc làm phù hợp với người cao tuổi và sử dụng lao động theo nhóm tuổi hợp lý, phù hợp với thể trạng, năng lực sẽ phát huy tối đa năng suất lao động tiềm năng của họ.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Viện Khoa học Lao động và Xã hội (2015), Đề tài cấp Bộ: *Đánh giá tác động của việc điều chỉnh tuổi nghỉ hưu đến các vấn đề kinh tế xã hội*.
2. Pedro S. Martins, Álvaro A. Novo, Pedro Portugal (2009), *Increasing the Legal Retirement Age: The Impact on Wages, Worker Flows and Firm Performance*, IZA DP No. 4187.
3. René Böheim (2014), *The effect of early retirement schemes on youth employment*, IZA World of labor 2014:70.
4. Adriaan Kalwij, Arie Kapteyn, Klaas de Vos (2010), *Retirement of Older Workers and Employment of the Young*, De Economist, November 2010, Volume 158, Issue 4, pp 341–359.
5. Johannes Kepler University Linz, Austria, and IZA, Germany, *The effect of early retirement schemes on youth employment - Keeping older workers in the workforce longer not only doesn't harm the employment of younger workers, but might actually help both*.
6. Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, *Báo cáo tổng kết đánh giá 03 năm thi hành Bộ luật Lao động*, ngày 26/08/2016, trang 50.
7. Bannai A, Tamakoshi A, *The association between long working hours and health: A systematic review of epidemiological evidence*, Scand J Work Environ Health 2014;40(1):5-18, doi:10.5271/sjweh.3388
8. Ciaran Devlin and Alex Shirvani, *The Impact of the Working Time Regulations on the UK labour market: A review of evidence*, BIS ANALYSIS PAPER NUMBER 5 -DECEMBER 2014
9. Claire C. Caruso, Edward M. Hitchcock, Robert B. Dick, John M. Russo, Jennifer M. Schmit, *Overtime and Extended Work Shifts: Recent Findings on Illnesses, Injuries, and Health Behaviors*, US. CDC-NIOSH-April 2004
10. Khandker, S. R. (2010). *Handbook on Impact Evaluation – Quantitative Method and Practice*. The World Bank, Development Economics.
11. Katz, L. (1998). *Comment and Discussion*, Brookings Papers on Economic Activity 1998(1): 370-382.

ẢNH HƯỞNG CỦA VỐN CON NGƯỜI ĐẾN NĂNG SUẤT LAO ĐỘNG CỦA NÔNG DÂN KHU VỰC HÀ NỘI

NCS. Nguyễn Quỳnh Hoa*

Tóm tắt

Phát triển vốn con người là một trong những chìa khóa quan trọng nhất để đảm bảo sự bền vững của nền kinh tế. Trong mỗi ngành kinh tế, vốn con người có tác động theo một mức khác nhau. Nghiên cứu này đánh giá tác động của vốn con người đến năng suất nông nghiệp ở Việt Nam cụ thể là Hà Nội. Có nhiều phương pháp tiếp cận để đo lường và đánh giá tác động của các yếu tố đến hiệu quả năng suất. Tuy nhiên, các chỉ số hiệu quả kỹ thuật của các hộ sản xuất nông phẩm được ước lượng chỉ dao động từ 0 đến 1 nên việc phân tích hồi quy Tobit (Tobit regression) là thích hợp để phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến hiệu quả năng suất lao động trong nghiên cứu này. Biến phụ thuộc của hàm Tobit là biến bị chặn trong khoảng giá trị từ 0 đến 1. Căn cứ vào các nghiên cứu đã thực hiện trước đây và thực tiễn tại địa bàn nghiên cứu, tác giả đề xuất mô hình hồi quy Tobit để xác định các yếu tố ảnh hưởng đến năng suất lao động của nông dân khu vực Hà Nội, đặc biệt là vốn con người. Cơ sở dữ liệu được sử dụng để cung cấp kết quả là các điều tra của bản thân tác giả trên 183 quan sát (nông dân) đến từ 3 khu nông nghiệp tại Hà Nội. Kết quả cho thấy vốn con người ảnh hưởng tích cực và đáng kể đến năng suất. Những kết quả cũng cho thấy rằng việc nâng cao trình độ học vấn và kinh nghiệm có thể làm tăng sản lượng và năng suất trong nông nghiệp.

Từ khóa: nông nghiệp, vốn con người, tăng năng suất.

1. Giới thiệu

Nông nghiệp luôn đóng một vai trò quan trọng trong sự phát triển kinh tế của quốc gia. Đây là lý do tại sao nó chiếm một vị trí nổi bật

* Khoa Kinh tế và Quản lý nguồn nhân lực, Đại học Kinh tế quốc dân.

trong số các mục tiêu Phát triển Bền vững (SDGs) dẫn đến sự thịnh vượng kinh tế của các quốc gia nghèo nhất. Tại Việt Nam, dưới ảnh hưởng của COVID - 19, việc đạt mục tiêu cơ bản đến năm 2020 của ngành Nông nghiệp và Phát triển nông thôn là vô cùng khó khăn. Tuy nhiên, ngành cũng đang rất nỗ lực để đạt được các hiệu quả cao nhất. Tại Hà Nội: Theo thống kê của Sở Nông nghiệp và Phát triển nông thôn Hà Nội, với 10,2 triệu dân đang sinh sống, học tập, làm việc trên địa bàn thành phố, trung bình mỗi tháng, toàn thành phố tiêu thụ khoảng 83.400 tấn gạo, 20.000 tấn thịt lợn hơi, 5.230 tấn thịt bò, 5.200 tấn thịt gà, 5.050 tấn thủy hải sản, 84.100 tấn rau củ quả, khoảng 95 triệu quả trứng (gà, vịt), cùng 52.000 tấn trái cây... Phần lớn lượng nông sản đang thiếu hụt do nhu cầu tiêu thụ của người dân Thủ đô chủ yếu phải nhập từ các tỉnh, thành phố lân cận. Để nâng cao hiệu quả, giá trị trong sản xuất nông nghiệp và tiến tới đáp ứng tối đa nhu cầu tiêu thụ nông sản của người tiêu dùng, TP Hà Nội triển khai nhiều giải pháp nhằm gia tăng năng suất nông nghiệp của nông dân. Do đó yêu cầu cấp bách đó là cần phải hiểu rõ được làm thế nào để gia tăng năng suất lao động trong nông nghiệp.

Trong lịch sử, các nhà kinh tế học cổ điển đã xác định đất đai, lao động và vốn vật chất là ba yếu tố cơ bản của tăng trưởng kinh tế. Vào những năm 1960, các nhà kinh tế học tân cổ điển như Schultz (1961) và Becker (1964) đã đưa ra khái niệm vốn con người. Họ cho rằng một lực lượng lao động có học thức, được đào tạo tốt và khỏe mạnh sẽ cũng có vai trò như một đòn bẩy cho nền kinh tế. Tiếp theo là Mincer (1974), người đã đề xuất một phương pháp đơn giản để đo lường vốn con người thông qua giáo dục. Tuy nhiên, ý tưởng này mới chỉ dừng lại ở việc cho rằng bất kỳ khoản đầu tư nào vào giáo dục đều mang lại lợi ích kinh tế và xã hội lâu dài, cho cả cá nhân và xã hội nói chung, đã có từ thời Adam Smith. Ngày nay, với tầm quan trọng của ‘tri thức’ trong nền kinh tế, vốn con người ngày càng được chú trọng cả về mặt học thuật và kỹ năng. Việc cải thiện vốn con người đã trở thành một trong những mối quan tâm lớn trong chính sách tăng trưởng và phát triển kinh tế. Tuy nhiên, mặc dù có sự đồng thuận rộng rãi về định nghĩa chung về vốn con người, việc đo lường vốn con người được đề xuất theo nhiều cách khác nhau bao gồm ba cách phổ biến: Dựa trên chi phí, dựa trên thu nhập, dựa trên giáo dục và năng suất.

Về khía cạnh năng suất, trong hầu hết các lý thuyết tăng trưởng chẳng hạn như của Cheikh Tidiane Ndour (2017), De la Fuente (2003) và Dae Bong K. (2009) nhấn mạnh vai trò to lớn của năng suất lao động đến tăng trưởng kinh tế. Theo các lý thuyết này, vốn con người có thể thúc đẩy tăng trưởng thông qua việc kích thích đổi mới, phát minh và đổi mới công nghệ, cũng như tạo điều kiện cho việc tiếp thu và bắt chước các công nghệ mới. Đặc biệt có nhấn mạnh về yếu tố hiểu biết về kiến thức cũng như kỹ năng sẽ giúp ra tăng năng suất, từ đó đẩy mạnh sự phát triển của nền kinh tế.

Vì vậy, bài viết này đánh giá tác động của tất cả các yếu tố đến tăng năng suất lao động Nông nghiệp Hà Nội, trong đó đặc biệt là vốn con người, một trong những nguồn lực trung tâm. Để đạt được các mục tiêu nghiên cứu, bài viết sử dụng kết quả thu được từ ước tính của 183 mẫu quan sát là khu vực cấp huyện. Cụ thể là 183 nông dân (ngẫu nhiên) đến từ ba khu: Khu sản xuất nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao tại vùng bãi ven sông Hồng thuộc xã Hoàng Kim, huyện Mê Linh, quy mô diện tích khoảng 105ha; Khu nghiên cứu và phát triển giống, cây trồng tại xã Song Phượng (huyện Đan Phượng), với quy mô diện tích 9,44ha; Khu sản xuất nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao tại vùng bãi ven sông Đáy thuộc xã Đồng Tháp (huyện Đan Phượng) quy mô diện tích 23,3ha.

Dựa trên những quan sát trên, nghiên cứu này cố gắng trả lời câu hỏi sau:

- Vốn con người ảnh hưởng đến năng suất của nông dân như thế nào?
- Tác động của vốn con người đến cơ chế sản xuất và thu nhập của người sản xuất nông nghiệp ở Việt Nam?

Phương pháp nghiên cứu

Đã có nhiều nghiên cứu chỉ ra rằng, việc gia tăng năng suất lao động trong sản xuất nông nghiệp luôn chịu tác động tích hợp của nhiều yếu tố khác nhau. Ngoài các nhân tố ở cấp độ vĩ mô là các chính sách, điều kiện cơ sở hạ tầng và các yếu tố thuộc về đặc điểm kinh tế - xã hội của các hộ sản xuất nông nghiệp đều có ảnh hưởng rất lớn đến năng suất lao động. Rasouli (1997) sử dụng phương pháp phân tích hồi quy đa biến để đánh giá mức độ tác động của các yếu tố thuộc về đặc điểm kinh tế - xã hội của

các chủ trang trại đến mức độ cơ giới hóa trong sản xuất giống hoa hướng dương ở Iran. Với giả định một hàm sản xuất dạng Cobb-Douglas, Aigner và cộng sự (1968) đã sử dụng phương pháp tiếp cận tham số để xác định sự đóng góp của từng nhân tố đầu vào trong quá trình sản xuất. Tuy vậy, một điều hết sức quan trọng là phải xác định được cách phân phối của nhiễu (sai số) trong cách tiếp cận này. Một trong những hạn chế của cách tiếp cận biên là giả định rằng các ngành đều sử dụng một loại công nghệ và cùng đường biên sản xuất. Vì thế, sự khác biệt trong sản xuất của các ngành chủ yếu là do vấn đề con người trong quản lý hoặc do sự khác biệt về công nghệ. Aigner và cộng sự (1977) và Meeusen và cộng sự (1977) đã lập luận rằng, có thể có một số nhân tố phi kỹ thuật mang tính ngẫu nhiên tác động đến mức sản lượng, ví dụ chính sách của chính quyền trung ương và địa phương và yếu tố thời tiết. Theo công trình De la Fuente (2013), ông đề cập tới năng suất lao động sẽ bị ảnh hưởng bởi: vốn con người, lực lượng lao động và các yếu tố khác. Trong đó khía cạnh vốn con người có yếu tố giáo dục, trình độ có tác động rất lớn tới năng suất lao động.

Để đo lường năng suất hay các nhân tố ảnh hưởng đến năng suất thì chúng ta cần một công thức, tuy nhiên, một hàm sản xuất được ước lượng chẳng qua cũng chỉ mô tả được mối quan hệ thông thường giữa đầu vào và đầu ra, và nó không phản ánh được mức sản lượng tối đa với một lượng đầu vào cho trước. Trong hầu hết các trường hợp, hàm sản xuất được sử dụng để tính toán mức sản xuất tối đa trong điều kiện đầu vào cho trước. Farrell (1957) đề xuất cách tiếp cận phi tham số để ước lượng ba loại hiệu quả sản xuất, đó là hiệu quả kỹ thuật, hiệu quả phân bổ, và hiệu quả giá cả. Có nhiều phương pháp tiếp cận để đo lường và đánh giá tác động của các yếu tố đến năng suất lao động. Tuy nhiên, các chỉ số năng suất được ước lượng chỉ dao động từ 0 đến 1 nên việc phân tích hồi quy Tobit (Tobit regression) là thích hợp. Biến phụ thuộc của hàm Tobit là biến bị chặn trong khoảng giá trị từ 0 đến 1. Căn cứ vào các nghiên cứu đã thực hiện trước đây và thực tiễn tại địa bàn nghiên cứu, tác giả đề xuất mô hình hồi quy Tobit để xác định ảnh hưởng của vốn con người đến năng suất lao động của nông dân. Điều này có nghĩa biến phụ thuộc mang giá trị ở trong đoạn $[0, 1]$, tức là vốn con người không có ảnh hưởng đến năng suất lao động (nhận giá trị bằng 0) hoặc có ảnh hưởng ($0 \leq Y \leq 1$). Trong trường hợp này, số liệu của biến phụ thuộc

(năng suất lao động) được gọi là số liệu bị kiểm lọc. Mặt khác, khi biến phụ thuộc nhận giá trị 0 và nhỏ hơn hoặc bằng 1, nghiên cứu có thể sử dụng mô hình hồi quy Logit hoặc Probit (như các nghiên cứu được đề cập ở trên) . Tuy nhiên, thực tế điều tra tại địa bàn nghiên cứu cho thấy số hộ nông dân có trình độ kiến thức (năm kinh nghiệm, vốn kỹ thuật...) mà có năng suất thấp là rất ít. Vì vậy, việc sử dụng mô hình hồi quy Tobit là hoàn toàn thích hợp. Theo lý thuyết thống kê, nếu số liệu biến phụ thuộc của mô hình hồi quy ở dạng số liệu bị kiểm lọc thì phải sử dụng phương pháp lượng hợp lý tối đa MLE (Maximum Likelihood Estimation method) - phương pháp này được áp dụng cho mô hình hồi quy Tobit. Nếu áp dụng phương pháp ước lượng bình phương bé nhất OLS sẽ gây hiện tượng ước tính sai lệch. Do đó nghiên cứu đề xuất phân tích về mối quan hệ giữa vốn nhân lực và năng suất nông nghiệp dựa trên hàm sản xuất Cobb Douglass như sau:

$$q_i = A_i K_i^{\alpha} L_i^{\beta} H_i^{\gamma} \quad (1)$$

Trong đó: q_i đại diện cho mức năng suất của lao động, i , L_i đại diện cho mức lao động, K_i lượng vốn vật chất, H_i là lượng vốn con người trung bình của người nông dân và A_i là các yếu tố khác có thể ảnh hưởng đến năng suất sản xuất a ($i = k, l, h$) đảm bảo độ co giãn của sản xuất.

Theo Schultz (1961) và Becker (1964): L_i được tính là tổng số lao động (nông dân), Vốn vật chất K_i được đo theo nghiên cứu của Dae Bong (2009) và Fuente (2003) theo tổng hợp của tác giả sẽ bao gồm: quy mô tiền vay (quy mô sản xuất), diện tích đất canh tác, đặc điểm giống cây trồng và mô hình sản xuất. H_i được đo theo phương pháp tiếp cận giáo dục : trong đó H_i sẽ được biểu hiện bằng chất lượng giáo dục : trình độ của nông dân (tiểu học - trung học - đại học - không được đào tạo) và số năm kinh nghiệm của chủ hộ.

Việc phân tích ranh giới ngẫu nhiên giả định rằng, do mức độ kém hiệu quả nhất định, người nông dân đạt mức sản xuất dưới mức sản lượng tiềm năng. Có tính đến mức độ hiệu quả, hàm sản xuất sẽ được đưa ra bởi:

$$q_i = f (Z_i, \beta) \quad (2)$$

$$\text{Vậy ta có : } q_i = A_i K_i^{\alpha} L_i^{\beta} H_i^{\gamma} = f (Z_i, \beta)$$

Ta giả định: ζ_i là mức hiệu năng làm việc của người nông dân, do đó ζ_i nằm trong khoảng $[0, 1]$.

$f(Z_i, \beta)$. Si $\zeta_i < 1$ người sản xuất không sử dụng hết các đầu vào trong quá trình sản xuất. Bởi vì sản xuất được giả định là hoàn toàn tích cực ($q_i > 0$), mức độ hiệu quả kỹ thuật cũng được giả định là tích cực ($\zeta_i > 0$)

Hàm sản xuất cũng được giả định là bị ảnh hưởng bởi các yếu tố ngẫu nhiên:

$$q_i = f(Z_i, \beta) \zeta_i \exp(\theta_i) \quad (3)$$

Tính theo hàm logarit trên cả hai vế, chúng ta có:

$$\ln(q_i) = \ln \{ f(Z_i, \beta) \zeta_i \} + \ln \zeta_i + \theta_i \quad (4)$$

Giả sử rằng có k đầu vào và một hàm sản xuất tuyến tính, với $u_i = -\ln \zeta_i$ hàm trở thành:

$$\ln(q_i) = \beta_0 + \sum_{j=1}^k \beta_j \ln(z_{ij}) + \theta_i - u_i \quad (5)$$

Với u_i thu được từ (q_i) khi $u_i > 0$ giả sử $0 < \zeta_i < 1$

Mô hình cận biên lúc này có kết quả :

$$\gamma_i = \beta_0 + \sum_{j=1}^k \beta_j x_{ij} - s u_i \quad (6)$$

Nếu $s = 1$ thì năng suất $\gamma_i = \ln(q_i)$ và $x_{ij} = \ln(z_{ij})$

u_i et θ_i được giả định là độc lập và tuân theo phân phối chuẩn

$$N(0, \sigma_u^2) \text{ et } N(0, \delta_v^2)$$

Xét phương trình có dạng sau: $q_i = X_i \beta + \theta_i - s u_i$ (8)

Hàm năng suất được đưa ra bởi:

$$\ln L = \sum_{j=1}^N \left\{ \frac{1}{2} \ln \left(\frac{2}{\pi} \right) - \ln \sigma_s + \Phi \left(\frac{-s \epsilon_i \lambda}{\delta s} \right) - \frac{\epsilon_i^2}{2 \delta s} \right\} \quad (9)$$

Trong đó $\sigma_s = \sigma_v + \delta_u$, $\lambda = \sigma_u / \sigma_v \epsilon_i = \gamma_i - X_i \beta$ và Φ là hàm tích lũy của nhiễu phân phối chuẩn.

Dữ liệu

Bảng 1 cung cấp số thống kê mô tả về dữ liệu.

Khi xem xét biến số giáo dục, hầu hết nông dân được khảo sát đều nói rằng họ đã theo dõi các dự án nông nghiệp chất lượng cao của chính phủ, tuy nhiên số lượng ứng dụng lại không cao. Những cá nhân này chiếm 29,67% trong số 183 người được hỏi. Việc dạy các kỹ năng công nghệ cao dường như không được ưa chuộng. Trong tổng số nông dân đã được đào tạo, khi được hỏi về trình độ đại học, chỉ có 2 người tương đương 1,10% hoàn thành chương trình. Để nâng cao năng suất cũng không thể bỏ qua mô hình sản xuất. Với sự ra đời và phát triển của các khu nông nghiệp công nghệ cao, đã thực sự cải thiện năng suất lên rất nhiều. Sự liên kết này tạo thành một cơ chế minh họa tạo ra các yếu tố bên ngoài tích cực thông qua việc chia sẻ lẫn nhau về kiến thức và bí quyết. Đây cũng chính là đường hướng của chính phủ tại Hà Nội.

Bảng 1. Mô tả thống kê các biến

Biến	Tần số	%
Trình độ kiến thức nông nghiệp của chủ hộ		
Tiểu học	51	28,02
Trung học	38	20,88
Đại học	2	1,10
Chứng chỉ kỹ thuật nông nghiệp	6	3,30
Có tham gia ít nhất một khoá đào tạo kỹ thuật	54	29,67
Không được đào tạo	25	13,74
Khác	6	3,3
Số nông dân tham gia khu NN CLC		
Có	156	85,25
Không	27	14,75
Giống cây trồng		
Giống bt	42	22,95
Giống cây chất lượng cao	141	77,05
Quy mô tiền vay		
Tự thân	124	67
Vay vốn	59	33

Nguồn: Số liệu thống kê từ nghiên cứu của tác giả

Bảng 2: Kiểm định Breusch và Pagan

Biến	Trung bình	Thời gian
<i>Sản lượng nông sản (tấn)</i>	9,68 (16,19)	[0,01, 70]
Diện tích đất (ha)	2,53 (6,63)	[0,15, 180]
Năm kinh nghiệm (năm)	39,77 (156,17)	[2,35]

Nguồn: Số liệu thống kê từ nghiên cứu của tác giả

Khi ba khu nông nghiệp mà tác giả lấy mẫu quan sát đều được công nhận là các khu nông nghiệp công nghệ cao tại Hà Nội. Ngoài ra quy mô tiền vay cũng có ảnh hưởng đến quy mô của sản xuất và nuôi trồng nên chắc chắn không thể bỏ qua. Như vậy, Vốn vật chất (K) sẽ bao gồm: quy mô tiền vay (quy mô sản xuất), diện tích đất canh tác, đặc điểm giống cây trồng và mô hình sản xuất. Vốn con người (Hi) được đo theo phương pháp tiếp cận giáo dục: trong đó Hi sẽ được biểu hiện bằng chất lượng giáo dục: trình độ của nông dân (tiểu học - trung học - đại học - không được đào tạo / tham gia ít nhất một khoá đào tạo kỹ thuật) và số năm kinh nghiệm của chủ hộ.

2. Kết quả nghiên cứu

Bảng 3 đưa ra kết quả ước tính tác động của vốn con người đến năng suất nông nghiệp. Kết quả từ kiểm định Breusch và Pagan chỉ ra rằng không thể bác bỏ giả thuyết vô hiệu về tính đồng nhất (phương sai sai số thay đổi-Heteroskedasticity). Do đó, điều quan trọng là phải hiệu chỉnh sự không đồng nhất này trước khi ước lượng mô hình.

Kết quả của các ước tính cho thấy rõ rằng vốn con người có tác động tích cực đến hiệu quả sản xuất và năng suất của nông dân. Thật vậy, các hệ số đều dương và có ý nghĩa trong cả hai mô hình. Cụ thể, trình độ học vấn của người nông dân tác động tích cực đến hiệu quả sản xuất. Hệ số này có ý nghĩa thống kê và bằng 0,0299. Như vậy được chỉ ra bởi các tác

động cận biên, năng suất tăng lên khi trình độ học vấn của nông nghiệp đang trên đà phát triển. Hệ số co dãn của sản xuất so với trình độ học vấn là bằng 0,0247 và có vẻ là đáng kể khi so sánh với hệ số thu được trong tài liệu thực nghiệm (Djomo, 2012). Bất kỳ chính sách kinh tế nào đối với lĩnh vực nông nghiệp nhằm cải thiện đáng kể trình độ học vấn của nông dân đều làm tăng mức độ hiệu quả và năng suất. Giáo dục tác động tích cực đến năng suất bằng cách cho phép người nông dân lựa chọn tốt hơn các yếu tố đầu vào cần thiết cho sản xuất cũng như cải thiện kỹ thuật trong quá trình làm việc.

Theo bảng 3 ta thấy số năm kinh nghiệm tác động tích cực đến năng suất và hiệu quả sản xuất của nông dân. Năng suất tăng lên đáng kể khi người nông dân có được một mức độ kinh nghiệm quan trọng. Do đó, mười năm kinh nghiệm làm tăng năng suất lên 0,01%. Mức độ kinh nghiệm ảnh hưởng đến năng suất ở một số cấp độ. Đầu tiên, người nông dân sử dụng hiệu quả hơn nguyên liệu canh tác trên một hecta. Ngoài ra, năng suất còn thích nghi theo giống cây trồng theo mùa hoặc đặc điểm giống. Đa dạng hóa là một yếu tố làm tăng sản lượng nông nghiệp. Cuối cùng, các khu liên hợp chất lượng cao cũng có tác động, ngoài việc có tác động tích cực đến năng suất, nó còn tạo ra tác động bên ngoài tích cực kể từ khi người nông dân hợp tác với nhau để trao đổi kiến thức. Sự đa dạng trong mô hình sản xuất cũng góp 10% làm tăng năng suất nông nghiệp lên đáng kể 0,01. Thật vậy trong thời gian ngắn trở lại đây, các mô hình nông nghiệp công nghệ cao như Mô hình Nông trại thông minh, Mô hình Chuối cung ứng khép kín, Mô hình trồng rau “khí canh”, Mô hình trồng nấm ứng dụng công nghệ cao... Đã thực sự tạo nên những kết quả rất lớn trong hiệu quả thu hoạch. Trong mô hình kinh tế lượng, các biến kiểm soát khác được sử dụng để thu được kết quả mạnh mẽ hơn nhiều. Biến số tiền tệ (khả năng tiếp cận tài chính) tác động tích cực đến năng suất nông nghiệp. Những nông dân được tiếp cận nhiều hơn với các nguồn tài trợ bên ngoài sẽ tăng năng suất của họ.

Bảng 3: Kết quả ước lượng cho hàm sản xuất biên ngẫu nhiên dạng CES (Constant Elasticity of Substitution - hàm có độ co giãn thay thế không đổi)

Biến	Tobit	Kiểm định Stochastic
Ln (trình độ kiến thức nông nghiệp của chủ hộ)	0.0247* (0,10)	0.0299*** (0,00)
Khu liên hợp NNCLC	0,016 (0,27)	0,0971* (0,10)
Diện tích đất NN	-0.0054 (0,70)	-0.0054 (0,59)
Đặc điểm giống cây trồng	0.0436** (0,02)	0,1372* (0,07)
Quy mô tiền vay	0.0336* (0,09)	0,0278*** (0,00)
Mô hình sx áp dụng đa dạng	0.0000** (0,04)	0,002*** (0,00)
Ln (Khu vực nông nghiệp)	-0.0353** (0,03)	-0,0072*** (0,00)
Số năm kinh nghiệm	0.018** (0,03)	0,0006*** (0,00)
Hằng số	-0.1754** (0,05)	-1.254 (0,12)
N	183	183
Likelihood Ratio	20.76 (0,05)	5.88 (0,005)

*Chú thích: Giá trị trong ngoặc thể hiện giá trị của kiểm định t. Các giá trị trong ngoặc đơn thể hiện xác suất. Mức ý nghĩa 1, 5 và 10 phần trăm được biểu thị bằng ***, ** và * tương ứng.*

3. Bình luận và kết luận

Trong bài nghiên cứu này, bằng cách sử dụng mô hình cận biên ngẫu nhiên và mô hình hồi quy Tobit đơn giản, tác giả đã xem xét tác động của vốn con người đối với năng suất nông nghiệp của 183 nông dân ở 3 khu nông nghiệp Hà Nội. Sử dụng hàm sản xuất Cobb Douglass, vốn con người, được thể hiện bằng trình độ học vấn và kinh nghiệm, có tác động tích cực đến năng suất nông nghiệp của nông dân ở cả ba khu nông nghiệp này. Các biến vốn nhân lực này cũng có tác động tích cực đến hiệu quả kỹ thuật.

Bất kỳ chính sách nào nhằm tăng năng suất nông nghiệp đều cần xác định rõ các nhân tố ảnh hưởng. Để nâng cao hiệu quả, giá trị trong sản xuất nông nghiệp và tiến tới đáp ứng tối đa nhu cầu tiêu thụ nông sản của người tiêu dùng, TP Hà Nội triển khai nhiều giải pháp nhằm thu hút cộng đồng doanh nghiệp tham gia phát triển nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao, xây dựng chuỗi liên kết sản xuất - tiêu thụ nông sản an toàn cho Thủ đô. Nghiên cứu cho thấy trình độ giáo dục của nông dân cũng như số năm kinh nghiệm đều có tác động lớn đến năng suất. Hiểu biết tốt về tất cả các yếu tố làm tăng năng suất là rất quan trọng cho tăng trưởng nông nghiệp bền vững. Do đó, điều quan trọng là phải tập trung vào giáo dục và đào tạo nông dân về những thách thức của khả năng tự cung tự cấp và các mô hình chất lượng cao.

Gợi ý về chính sách

Dựa vào hộp xanh (Green Box) của WTO đối với thể chế tài trợ cho nông nghiệp và các yếu tố ảnh hưởng đến năng suất lao động nông nghiệp ở Hà Nội, có 5 nhóm chính sách cần được tập trung: (1) Khuyến khích chuyển dịch cơ cấu kinh tế nhằm nâng cao năng suất đất; (2) Mở rộng cung tín dụng đối với nông dân; (3) Nâng cao trình độ kiến thức nông nghiệp cho nông dân; (4) Đẩy nhanh cơ giới hóa trong nông nghiệp; và (5) Đẩy nhanh quá trình tích tụ đất cho hộ nông dân.

Để thúc đẩy chuyển dịch cơ cấu kinh tế nhằm nâng cao năng suất đất nông nghiệp nên tập trung vào: (1) Phát triển các khu nông nghiệp công nghệ cao ở các vùng trọng điểm nông nghiệp nhằm thu hút các nhà đầu tư nước ngoài du nhập các công nghệ mới trong nông nghiệp; (2) Hình thành các ban quản lý dự án chuyển dịch cơ cấu kinh tế nông nghiệp trên

cơ sở bốn nhà: nhà nước, nhà nông, nhà kinh doanh (nông sản, vật tư và tiền tệ), nhà khoa học - ứng dụng công nghệ (khuyến nông). Thông qua hoạt động các dự án này, các nguồn lực sẽ được tập trung và được khai thác hiệu quả hơn phục vụ cho việc chuyển giao các công nghệ mới đến nông dân.

Để mở rộng cung tín dụng đến nông dân dựa trên cơ sở: (1) Đáp ứng yêu cầu vốn vay với lãi suất thị trường, quy mô vốn vay theo yêu cầu và kỳ hạn phù hợp với các mô hình sản xuất hiệu quả, có lợi thế so sánh trên từng tiểu vùng sinh thái của nông nghiệp; (2) Cải thiện môi trường kinh tế - xã hội ở nông thôn bao gồm: (1) thủ tục thanh lý nợ của các ngân hàng đối với nông dân cần được thực hiện thuận lợi, nhanh chóng không bị cản trở bởi những ràng buộc hành chính của các địa phương; (2) Hợp pháp hóa các tài sản có giá trị của nông dân.

Đối với nâng cao trình độ kiến thức nông nghiệp cho nông dân cần tập trung vào: (1) Hệ thống khuyến nông cần được ưu tiên hàng đầu nhân sự tài trợ của chính phủ: Kinh phí hoạt động, lực lượng và chất lượng cán bộ khuyến nông cơ sở, sử dụng các phương tiện thông tin quốc gia trong việc truyền bá, chuyển giao kiến thức cho nông dân; (2) phải có chính sách đặc biệt khuyến khích các công ty tiến hành phương thức ký kết hợp đồng giữa chuyển giao công nghệ mới và tiêu thụ sản phẩm nhất là những nông sản được tiêu thụ của những nước phát triển. Các chính sách về thuế thích hợp đối với chương trình, dự án R&D (Research and Development), tài trợ thêm tín dụng với hình thức tín chấp, tài trợ kinh phí huấn luyện cho các công ty kinh doanh đã ký được hợp đồng với nông dân hoặc trang trại.

Trong khi các nước trong khu vực và trên thế giới đang phát triển nông nghiệp trên nền tảng của trang trại, VN không đẩy nhanh phát triển kinh tế trang trại và các hình thức hợp tác sẽ gặp bất lợi trong cạnh tranh và nâng cao thu nhập cho nông dân. Tạo môi trường, kích thích và hỗ trợ cho kinh tế trang trại và các hình thức hợp tác sản xuất thích hợp theo các tiểu vùng sinh thái nhằm nhanh chóng mở rộng quy mô sản xuất là một trong các chính sách cần được quan tâm.

Ban hành cơ chế ưu đãi đặc biệt cho các tổ chức xã hội trong và ngoài nước thực hiện các dự án giải quyết tích tụ đất cho nông dân.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Aigner, D., J., C. A. K. Lovell, et P., Schmidt. (1977). *Formulation and estimation of stochastic frontier production function models*. Journal of Econometrics 6: 21-37.
2. Becker, G. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. NBER (National Bureau of Economic Research) and Columbia University Press.
3. Cheikh Tidiane Ndour (2017). "Effects of human capital on agricultural productivity in Senegal". Department of Economics and Management, Cheikh anta Diop University, World scientific news - WSN 64 (2017) 34-43
4. Dae Bong K. (2009). "Human Capital and Its Measurement. The 3rd world Forum on Statistics, Knowledge and Policy Charting Progress, Building Visions". OECD.
5. De la Fuente, A. (2003). "Human capital in a global and knowledge-based economy, part II: assessment at the EU country level." European Commission, DG for Employment and Social Affairs, Brussels.<http://digital.csic.es/bitstream/10261/1844/1/57603.pdf>
6. Djomo, J., M., N., (2012). "The Effects of Human Capital on Agricultural Productivity and Farmer's income in Cameroon". International Business Research. Vol. 5, No. 4
7. Schultz, T. W. (1961). *Investment in human capital*. American Economic Review, 51(1), 1-17.

DÂN SỐ VÀ CÁC CHÍNH SÁCH GIẢM NGHÈO TẠI VÙNG DÂN TỘC THIỂU SỐ

*NCS. Lê Minh Trang**

Tóm tắt

Trong báo cáo thường niên của Quỹ tiền tệ quốc tế, quá trình phát triển kinh tế đã tạo ra môi trường tích cực cho việc tăng trưởng, đồng thời việc chuyển đổi sang nền kinh tế thị trường và tăng cường hội nhập vào nền kinh tế toàn cầu là một yếu tố then chốt cho quá trình xóa đói, giảm nghèo ở Việt Nam. Điều này được thể hiện rõ trong các chương trình mục tiêu quốc gia, như Chiến lược dân số Việt Nam đến năm 2030, Chiến lược toàn diện về tăng trưởng và giảm nghèo, Chương trình quốc gia xóa đói, giảm nghèo và việc làm, Chương trình 135... Công cuộc đổi mới của Việt Nam trong những năm qua đã khẳng định đường lối đúng đắn của Đảng, đem lại những thành tựu lớn trong tăng trưởng kinh tế, ổn định chính trị, an ninh xã hội. Tuy nhiên, để có thể tiếp tục phát huy những thành tựu đó, Việt Nam cần thực hiện nhiều biện pháp đồng bộ trong các lĩnh vực kinh tế và xã hội. Lồng ghép biến dân số vào các chương trình, chính sách giảm nghèo ở nước ta hiện nay giúp cải thiện tác động của các chương trình chính sách đó. Mỗi một nhóm dân cư lại có những đặc điểm về nhân khẩu học riêng, đặc biệt đối với hộ nghèo và đồng bào dân tộc thiểu số gia cảnh khó khăn. Vì vậy, các chính sách đối với những đối tượng này, nhất là chính sách tín dụng cần phải chú trọng để phù hợp với đặc điểm dân số cần hỗ trợ, từ đó hướng tới giảm nghèo đa chiều trong giai đoạn sắp tới.

Từ khóa: *Hộ nghèo, chính sách tín dụng, giảm nghèo*

1. Giới thiệu

Việt Nam là một trong những quốc gia thành công nhất trên thế giới về giảm nghèo và thành tựu kinh tế trong nhiều năm qua. Tính đến giữa năm 2020, tỷ lệ nghèo sẽ giảm từ 3,75% (năm 2019) xuống dưới 3%,

* Khoa Tài chính Ngân hàng, Đại học Kinh tế Kỹ thuật Công nghiệp.

bình quân giảm 1-1,5%/năm trong giai đoạn 2016 - 2020; tỷ lệ nghèo tại huyện nghèo giảm trên 4% so với năm 2019, đạt mục tiêu Nghị quyết Quốc hội, Chính phủ giao. Cải cách đất đai và thương mại là những yếu tố chính đóng góp vào tăng trưởng kinh tế cao và bền vững; đây là những lý do chính khiến ba trong số bốn người nghèo thoát nghèo trong thời kỳ này. Tuy nhiên, tốc độ giảm nghèo đã chậm lại theo thời gian. Hầu hết các hộ nghèo còn lại sống ở các vùng nông thôn hẻo lánh, nơi chủ yếu là dân tộc thiểu số (DTTS). Chính vì vậy, Đảng và Nhà nước ta đã có rất nhiều các chương trình chính sách hỗ trợ đối tượng là hộ nghèo trên khắp cả nước nhằm mục đích tăng thu nhập của hộ nghèo và đảm bảo an sinh xã hội. Trong số các chính sách đó, nổi bật là chính sách tín dụng (CSTD) của ngân hàng. Các CSTD có khả năng cung cấp các loại hình dịch vụ và sản phẩm tài chính cho cộng đồng người nghèo nhằm giúp họ cải thiện đời sống, phát triển kinh tế và đóng góp cho xã hội (Barslund và Tarp (2004); Trần Thị Giang và cộng sự (2015); Trần Thị Thanh Tú và cộng sự (2015)...). Nhờ các chính sách của Chính phủ mà phần lớn người dân đã được vay vốn từ nhiều nguồn khác nhau như Ngân hàng Nông nghiệp và Phát triển nông thôn Việt Nam, Ngân hàng Chính sách xã hội (NHCSXH), Quỹ Tín dụng nhân dân trung ương, Quỹ Tín dụng nhân dân cơ sở và các tổ chức Tín dụng khác. Qua đây có thể thấy NHCSXH là một đầu mối để Nhà nước chăm lo cho người nghèo và các đối tượng CS khác, tạo cơ hội để họ vươn lên ổn định cuộc sống, thực hiện mục tiêu xóa đói, giảm nghèo và đảm bảo an sinh xã hội”.

Báo cáo về nghèo đa chiều ở Việt Nam do Chương trình Phát triển Liên Hợp quốc, Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội, Ủy ban Dân tộc và Viện Hàn lâm Khoa học Xã hội Việt Nam công bố mới đây cho thấy, trong những năm qua, Việt Nam liên tục đạt được nhiều tiến bộ trong công tác xóa nghèo. Cụ thể, tỷ lệ nghèo trên đầu người đã giảm mạnh từ 57% năm 1990 xuống còn 13,5% năm 2014. Tỷ lệ nghèo đa chiều cũng giảm đáng kể từ 15,9% năm 2012 xuống còn 9,1% năm 2016, tương đương với khoảng 6 triệu người đã thoát nghèo. Trong số 17 Mục tiêu phát triển bền vững mà Việt Nam cam kết đạt được vào năm 2030, mục tiêu phát triển bền vững số 1 về giảm nghèo có khả năng đạt được cao nhất. Thành tích về giảm nghèo đã giúp Việt Nam đứng thứ 57 trong tổng số 193 nước thành viên của Liên Hợp quốc về chỉ số phát triển bền vững năm 2018, tăng 9 bậc so với xếp hạng năm 2017.

Tuy nhiên, khoảng cách nghèo giữa các vùng miền và các nhóm dân tộc vẫn là thách thức lớn đối với Việt Nam trong việc thực hiện thành công mục tiêu giảm nghèo ở mọi khía cạnh và ở mọi nơi.

Hiện tại vùng Bắc Trung Bộ của Việt Nam bao gồm sáu tỉnh: Thanh Hóa, Nghệ An, Hà Tĩnh, Quảng Bình, Quảng Trị và Thừa Thiên Huế. Đây là một trong bảy vùng kinh tế được Chính phủ giao lập quy hoạch tổng thể kinh tế - xã hội. Trong số các tỉnh này, Nghệ An và Thanh Hóa là hai tỉnh lớn thứ nhất và thứ hai về diện tích của Việt Nam. Các tỉnh là điểm giữa của miền Bắc và miền Trung Việt Nam. Đây là các tỉnh rất đặc biệt, có đủ ba vùng địa lý là vùng đồng bằng, vùng biển và vùng núi cao. Hà Tĩnh là một tỉnh duyên hải Bắc Trung bộ. Trong các tỉnh của vùng Bắc Trung bộ thì Quảng Bình là tỉnh nghèo nhất của vùng. Nhìn chung, các chỉ tiêu kinh tế - xã hội của Bắc Trung bộ đã được cải thiện đáng kể. Tuy nhiên, đời sống của người dân tại vùng nông thôn còn khó khăn; chênh lệch về thu nhập giữa hai vùng thành thị và nông thôn còn lớn. Trên thực tế nhu cầu tìm đến nguồn vốn vay hỗ trợ hộ nghèo, hộ cận nghèo, đồng bào DTTS đặc biệt khó khăn và hộ mới thoát nghèo vẫn còn rất lớn và chưa được đáp ứng đầy đủ, kịp thời; đòi hỏi các đối tượng cho vay cần nỗ lực hơn nữa. Một trong những thách thức lớn đặt ra đối với các tỉnh của BTB hiện nay là việc các nguồn vốn vay chưa được sử dụng hiệu quả gây lãng phí vốn ở nhiều nơi. Tính đến cuối năm 2015, Thanh Hóa và Nghệ An đều nằm trong top ba tỉnh có tổng số hộ nghèo nhiều nhất cả nước. Đây là các tỉnh có nhiều dân tộc anh em sinh sống: Kinh, Mường, Thổ, Khơ Mú, Thái, Mông, Dao. Mỗi dân tộc có một đặc điểm sinh sống riêng. Chiếm đa số là dân tộc Kinh, tiếp đến là dân tộc Mường, Thái... Mỗi dân tộc có một vùng sống riêng biệt, như ở Thanh Hóa, dân tộc Kinh là dân tộc bản địa; dân tộc Mường sống ở các huyện Ngọc Lặc, Cẩm Thủy, Thạch Thành, Bá Thước; dân tộc Thổ sống ở huyện Như Xuân; dân tộc Thái sống ở huyện Quan Hóa, Quan Sơn, Lang Chánh... Trình độ hiểu biết của mỗi dân tộc là khác nhau: DTTS ít người sẽ có trình độ hiểu biết thấp hơn dân tộc Kinh. Mặt khác, hầu như chỉ điều tra số liệu đối với dân tộc Kinh mà chưa đề cập sâu đến các DTTS. Chính vì sự hiểu biết còn nhiều hạn chế, nên đối tượng là người nghèo thuộc DTTS chưa thể tiếp cận được đến các lợi ích mà các chính sách của Đảng và Nhà nước đã đề ra. Trong nghiên cứu này, tôi sẽ đề cập sâu hơn về đối tượng là người DTTS tham gia các chương trình chính sách do NHCSXH thực hiện.

NHCSXH là đối tượng thực hiện “Nghị định 78/2002/NĐ - CP về Tín dụng đối với người nghèo và các đối tượng chính sách khác”; “Quyết định 31/2007/QĐ - TTg về Tín dụng đối với hộ gia đình sản xuất, kinh doanh tại vùng khó khăn”; “Quyết định 54/2012/QĐ - TTg ban hành chính sách cho vay vốn phát triển sản xuất đối với hộ DTTS đặc biệt khó khăn giai đoạn 2012-2015”; “Quyết định 15/2013/QĐ - TTg về Tín dụng đối với hộ cận nghèo và Quyết định 28/2015/QĐ - TTg về Tín dụng đối với hộ mới thoát nghèo”. Các CSTD này đã góp một phần công sức không nhỏ trong công cuộc giảm nghèo của Đảng và Nhà nước đã đặt ra. Đối tượng thực hiện các chính sách này là Ngân hàng Chính sách xã hội. Sự ra đời của các Chi nhánh thuộc NHCSXH ở các tỉnh Bắc Trung bộ (BTB) đã giúp đưa nguồn vốn đến đúng đối tượng thụ hưởng, giúp nhiều gia đình bớt đi cảnh nghèo khó, cải thiện cuộc sống.

Đã có rất nhiều nghiên cứu liên quan đến chính sách đối với hộ nghèo như Phan Thị Nữ (2010) đã chỉ ra rằng “Tín dụng có tác động tích cực đến mức sống của người nghèo thông qua việc tăng chi phí sinh hoạt”, nghiên cứu của Nguyễn Thùy Dương (2017) đã chỉ ra rằng: CSTD trong lĩnh vực nông nghiệp là một trong những chính sách quan trọng mà Đảng và Nhà nước đã đặt ra. Nhưng trên thực tế, chưa có nghiên cứu nào khái quát được mô hình xác định tác động của các chính sách và đặc biệt là CSTD đến các hộ nghèo hay nói cách khác là đến từng đối tượng. Hơn nữa, các nghiên cứu trước đây chủ yếu dựa vào nghiên cứu tình huống hoặc phương pháp hồi quy đa biến bình thường và dữ liệu chéo. Theo đó, kết quả được rút ra dựa vào sự so sánh những hộ có vay với hộ không vay vốn tại cùng một thời điểm nhất định nào đó sẽ có những hạn chế nhất định. Nghiên cứu này được thực hiện nhằm đưa ra mô hình xác định tác động của chính sách đối với hộ nghèo xét trên hai thời điểm là trước khi đi vay và sau khi đi vay ứng với từng loại chính sách, để từ đó có thể hạn chế được việc sử dụng nguồn vốn vay chưa đúng mục đích, giảm nợ xấu của NHCSXH Việt nam nói chung và tại NHCSXH của các tỉnh thuộc vùng Bắc Trung bộ nói riêng.

Bài viết tập trung nghiên cứu mô hình xác định tác động của các chính sách tín dụng tới hộ nghèo tại Bắc Trung bộ của Việt Nam. Về thời gian, bài viết tập trung nghiên cứu các mô hình xác định tác động của các

CSTD đến hộ nghèo tại Bắc Trung bộ của Việt Nam và lựa chọn nghiên cứu cụ thể tại Thanh Hóa trong giai đoạn 2014 -2018. Phạm vi thời gian này được xác định dựa trên căn cứ pháp lý là Công văn số 623/NHCS - TDNN ngày 14/03/2014 của Tổng Giám đốc NHCSXH hướng dẫn chi nhánh NHCSXH các tỉnh thực hiện về việc *Cho vay vốn đối với hộ nghèo trên địa bàn các huyện nghèo theo Quyết định số 2621/QĐ - TTg ngày 31/12/2013 của Thủ tướng Chính phủ.*

Đây là một vùng có diện tích lớn, dữ liệu và số liệu điều tra về việc cho vay giữa các đối tượng: hộ nghèo, cận nghèo, mới thoát nghèo, giữa vùng đồng bằng với vùng miền núi và vùng DTTS khó khăn là khá đa dạng và phù hợp với điều kiện của các mô hình mà nghiên cứu đưa ra. Các nghiên cứu trước mới chỉ dừng lại ở một mô hình chung để xác định toàn bộ các yếu tố có ảnh hưởng đến khả năng làm tăng thu nhập của người nghèo mà chưa khái quát được cụ thể, ứng với mỗi loại chính sách thì một mô hình có thể biểu diễn được tất cả các nhân tố tác động khiến thu nhập hộ nghèo tăng lên được hay không hoặc một mô hình sử dụng cho cả hộ nghèo, hộ cận nghèo, hộ mới thoát nghèo... có thật sự làm cho mô hình nghiên cứu đó có ý nghĩa hay không? Bài viết sử dụng phương pháp PSM (Propensity Score Matching) để so sánh 2 nhóm đối chứng, giữa những người có vay NHCSXH và những người không vay (xét trên cùng mức thu nhập) thì thu nhập của họ được ảnh hưởng như thế nào.

2. Phương pháp nghiên cứu

Phương pháp PSM đã được áp dụng để đánh giá tác động của chính sách đối với hộ nghèo do NHCSXH thực hiện tại Vùng Bắc Trung bộ của Việt Nam. Tỉnh nghiên cứu cụ thể là Thanh Hóa.

Các bước tiến hành được tóm tắt như sau:

- *Bước 1:* Tiến hành lọc chọn mẫu hai nhóm hộ: 600 hộ có tham gia hỗ trợ từ chính sách và 350 hộ không tham gia chính sách do NHCSXH thuộc tỉnh Thanh Hóa thực hiện tại Vùng Bắc Trung bộ Việt Nam xét trên cùng mức thu nhập, sử dụng nguồn số liệu Khảo sát mức sống dân cư (VHLSS) các năm 2014 - 2018.

- *Bước 2:* Từ số liệu của VHLSS, xây dựng mô hình logit trong đó biến phụ thuộc là 0 cho hộ không tham gia chính sách và 1 cho hộ có tham gia chính sách, còn biến độc lập là những nhân tố có thể ảnh hưởng

đến khả năng tham gia vào chính sách của cả hai nhóm, ví dụ: đặc điểm nhân khẩu học của hộ, đặc điểm về giới tính, tuổi của hộ...

- *Bước 3*: Tiến hành hồi quy cho mô hình logit rồi tính giá trị dự đoán hay xác suất dự đoán cho từng hộ ở cả hai nhóm.

- *Bước 4*: Loại bớt những hộ có xác suất dự đoán quá thấp hoặc quá cao so với cả mẫu.

- *Bước 5*: Tương ứng với mỗi hộ trong nhóm tham gia chính sách, tìm một hoặc một số hộ trong nhóm không tham gia chính sách có xác suất dự đoán gần giống nhau nhất rồi so sánh với nhau. Tổng cộng có 850 lượt so sánh được thực hiện, có 18 hộ tham gia bị loại khỏi so sánh vì có xác suất dự đoán quá cao so với mẫu.

3. Kết quả nghiên cứu

Báo cáo về nghèo đa chiều ở Việt Nam do Chương trình Phát triển Liên Hợp quốc, Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội, Ủy ban Dân tộc và Viện Hàn lâm Khoa học Xã hội Việt Nam công bố mới đây cho thấy, trong những năm qua, Việt Nam liên tục đạt được nhiều tiến bộ trong công tác xóa nghèo. Cụ thể, tỷ lệ nghèo trên đầu người đã giảm mạnh từ 57% năm 1990 xuống còn 13,5% năm 2014. Tỷ lệ nghèo đa chiều cũng giảm đáng kể từ 15,9% năm 2012 xuống còn 9,1% năm 2016, tương đương với khoảng 6 triệu người đã thoát nghèo. Trong số 17 Mục tiêu phát triển bền vững mà Việt Nam cam kết đạt được vào năm 2030, mục tiêu phát triển bền vững số 1 về giảm nghèo có khả năng đạt được cao nhất. Thành tích về giảm nghèo đã giúp Việt Nam đứng thứ 57 trong tổng số 193 nước thành viên của Liên Hợp quốc về chỉ số phát triển bền vững năm 2018, tăng 9 bậc so với xếp hạng năm 2017.

Tuy nhiên, khoảng cách nghèo giữa các vùng miền và các nhóm dân tộc vẫn là thách thức lớn đối với Việt Nam trong việc thực hiện thành công mục tiêu giảm nghèo ở mọi khía cạnh và ở mọi nơi. Đó là:

Vùng có tỷ trọng nghèo ngày càng tăng đó là vùng Bắc Trung bộ ở Việt Nam. Hiện tại, vùng núi phía Bắc, vùng Bắc Trung bộ và Tây Nguyên chiếm hơn hai phần ba tổng số người nghèo lương thực ở Việt Nam. Tỷ lệ nghèo đa chiều ở vùng miền núi phía Bắc và Tây Nguyên cao gấp 2 lần so với mức trung bình của cả nước. Còn đối với các nhóm dân tộc, tỷ lệ nghèo đa chiều cũng có sự chênh lệch khá lớn. Năm 2016, tỷ lệ

nghèo đa chiều của dân tộc Kinh là 6,4%, thì tỷ lệ này ở một số nhóm dân tộc thiểu số cao hơn nhiều, như: dân tộc H'Mông là 76,2% , Dao 37,5%, và Khmer là 23,7%. Mặc dù dân tộc thiểu số chỉ chiếm 14% dân số, nhưng tỷ lệ hộ nghèo lại chiếm hơn 50% số hộ nghèo cả nước, có một số dân tộc có tỷ lệ hộ nghèo rất cao, như: dân tộc La Hu 83%, dân tộc Mang 79%. Có một số vùng dân tộc có tỷ lệ nghèo cao điển hình như vùng dân tộc tỉnh Quảng Bình có tỷ lệ hộ nghèo 88%, tỉnh Bình Định là 76%, tỉnh Quảng Nam là 72% và tỉnh Nghệ An là 59%.

Bên cạnh đó, báo cáo cũng cho thấy, khoảng cách nghèo đói tính theo các chiều về chi tiêu, thu nhập, giáo dục và tiếp cận nhà tiêu hợp vệ sinh giữa dân tộc Kinh và các dân tộc thiểu số ngày càng gia tăng trong giai đoạn nghiên cứu 2012-2016.

Ngoài ra, sự chênh lệch về trình độ người lao động còn dẫn đến sự khác biệt về thu nhập. Xu hướng tiến đến một nền kinh tế dựa trên tri thức đã phân chia lực lượng lao động thành 2 nhóm, nhóm lao động có trình độ chuyên môn, có tay nghề cao và nhóm lao động phổ thông. Những lao động có trình độ chuyên môn, có tay nghề cao sẽ thích ứng được với đòi hỏi của công việc, có nhiều cơ hội kiếm việc làm được trả lương cao, trong khi những lao động phổ thông không có kỹ năng nghề nghiệp sẽ khó có thể tìm được việc làm và nếu có việc làm thì chỉ được trả mức lương thấp.

Chính vì vậy, chính sách tín dụng vì người nghèo trong bối cảnh mới này đòi hỏi phải giải quyết cùng một lúc nhiều vấn đề, trong đó, phân bổ các nguồn lực để đào tạo nghề và kỹ năng làm việc cho người lao động là vấn đề được đặt lên hàng đầu.

Nghèo đói hiện nay không chỉ dừng lại ở nghèo về tiền tệ mà nghèo còn được nhìn nhận dưới cái nhìn đa chiều bao gồm: nghèo cả về trình độ giáo dục, điều kiện y tế, cơ hội tiếp cận các nguồn lực và do phân phối không công bằng những thành quả của tăng trưởng kinh tế cho các tầng lớp dân cư. Tình trạng lấy đất sản xuất nông nghiệp ở vùng nông thôn để xây dựng khu công nghiệp làm cho người nông dân bị mất đất. Khi không có khả năng gia nhập thị trường lao động, người nông dân sẽ bị lâm vào tình trạng không biết làm gì để kiếm sống và rơi vào tình trạng

nghèo đói. Đây chính là tình trạng nghèo phổ biến hiện nay ở khu vực nông thôn.

Ở khu vực thành thị, vấn đề người nghèo có nhiều điểm khác biệt so với vùng nông thôn. Thu nhập của lao động ở thành thị cao hơn nhưng lại không ổn định và không đủ sinh sống (chi phí sinh hoạt tại các thành phố đắt đỏ) thời gian gần đây, khi lượng người nghèo ở nông thôn giảm thì số người nghèo đô thị lại tăng lên khá nhanh. Người nghèo thành phố chính là nhóm dân cư bị “nghèo hóa” do quá trình đô thị hóa. Dòng người di cư rất đông từ các vùng nông thôn ra thành thị khiến tình hình nghèo đói đô thị khó giải quyết hơn. Kết quả đánh giá tác động chung của chính sách đối với hộ nghèo do NHCSXH thực hiện xét trên cùng mức thu nhập bình quân đầu người/tháng của những hộ tham gia là gần 700.000 đồng. Con số này có nghĩa là dự án đã có tác động tích cực đến thu nhập hộ nghèo của các hộ tham gia vào chương trình, và xét trên tổng thể, thu nhập bình quân đầu người/tháng từ chương trình của những hộ tham gia cao hơn những hộ không tham gia là gần 400.000 đồng.

Bảng 1: Kết quả so sánh thu nhập bình quân đầu người theo “Independent Sample T-test”

Giá trị chênh lệch TN bình quân	Sai số chuẩn	Trung bình sai số chuẩn	t	Bậc tự do	Mức ý nghĩa thống kê ở 95%
324,514	937,525	76,548	-4,239	149	0,000

Để so sánh thu nhập giữa hai nhóm bất kỳ, người ta còn có thể áp dụng phương pháp so sánh giá trị trung bình giữa hai nhóm có kèm kiểm định T (Independent Sample T-test). Áp dụng phương pháp này vào dữ liệu khảo sát ở trên sẽ được kết quả trong Bảng 1.

Bảng 1 cho thấy kết quả so sánh bằng phương pháp thông thường cho ra kết quả thu nhập bình quân đầu người của những hộ tham gia cao hơn những hộ không tham gia là gần 325.000 đồng, trong khi đó kết quả từ phương pháp PSM là gần 400.000 đồng. Khoảng tin cậy cho giá trị tính toán về chênh lệch TN giữa hai nhóm được tính toán từ công thức:

$$(\mu_1 - \mu_2) = (\bar{X}_1 - \bar{X}_2) \pm t_{0.025} s_p \sqrt{\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}}$$

với

$$s_p^2 = \frac{\sum (X_1 - \bar{X}_1)^2 + \sum (X_2 - \bar{X}_2)^2}{(n_1 - 1) + (n_2 - 1)}$$

Kết quả khoảng tin cậy là $(\mu_1 - \mu_2) = 165.568$ đến 483.461 đồng, nên cả hai kết quả tính toán về giá trị tác động của CS đều có ý nghĩa về mặt thống kê.

4. Bình luận và Kết luận

Qua phương pháp so sánh 2 nhóm đối chứng, ta có thể thấy rằng thu nhập bình quân đối với người tham gia hưởng lợi từ chính sách sẽ tăng cao hơn so với những đối tượng không tham gia chính sách. Khi thu nhập bình quân ổn định và có xu hướng tăng thì cuộc sống của họ sẽ được cải thiện từ đó góp phần xóa nghèo tại địa phương nói riêng và cả nước nói chung. Chính vì vậy Đảng và Nhà nước cần có các chính sách thích hợp góp phần xóa đói giảm nghèo ở Việt Nam.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Âu Vi Đức và cộng sự (2009), Hiệu quả sử dụng vốn vay của hộ nông dân nghèo, truy cập ngày 20 tháng 8 năm 2017, từ http://lrc.tnu.edu.vn/upload/collection/brief/28707_24520128442321.qikt.26.09.pdf
2. Các Mác (1992), *Tư bản*, quyển I, tập 3, NXB Sự thật, Hà Nội.
3. Cuong Nguyen, Thu Phung, Tung Phung, Ngoc Vu & Daniel Westbrook (2012), *The Impact of A National Poverty Reduction Program on Ethnic Minorities in Vietnam: The Lens of Baseline and Endline Surveys*
4. Công văn số 623/NHCS - TDNN ngày 14/03/2014 của Tổng Giám đốc NHCSXH hướng dẫn chi nhánh NHCSXH các tỉnh thực hiện về việc Cho vay vốn đối với hộ nghèo trên địa bàn các huyện nghèo theo Quyết định số 2621/QĐ - TTg ngày 31/12/2013 của Thủ tướng Chính phủ.
5. Diagne, A., Zeller, M., & Sharma M. (2000), *Empirical Measurements of Households' Access to Credit and Credit Constraints in Developing Countries: Methodological Issues and Evidence*. FCND Discussion Paper No. 90. IFPRI.
6. Đinh Phi Hổ và Đông Đức, “Tác động TD chính thức đến TN của nông hộ ở Việt Nam”, Tạp chí Phát triển kinh tế, số 26, tập 2, tr 65 – 82.
7. Eluhaiwe, P. N. (2005), “Poverty Reduction Through Micro Financing: The Case of India”. CBN Bullion, Số 30, tập. 3, tr. 42-51.
8. Hoàng Bá Thịnh (2016), “Xây dựng NTM ở Hàn Quốc và Việt Nam”, Tạp chí Khoa học xã hội VN, số 7(104), tr 3-11.
9. Jonathan Golin (2014), *The bank credit analysis handbook. A guide for analysts bankers and investors*, truy cập ngày 27 tháng 7 năm 2017 từ <http://www.Reseachadmarkets.com/report/2242057/1>.
10. Jonathan Morduch, Barbara Haley (2002), *Analysis of the Effects of Microfinance on Poverty Reduction*, NYUWagner Paper, tập. 1041, 2002.

11. Lê Sỹ Thọ (2016), *Huy động và sử dụng vốn đầu tư xây dựng cơ sở hạ tầng NTM trên địa bàn thành phố Hà Nội*, Luận án Tiến sỹ, Học viện Tài chính.
12. Mikkel Barslund and Finn Tarp (2004), *Formal and informal rural credit in four province of Vietnam*. Studiestraede 6, DK-1455 Copenhagen K., Denmark.
13. *Nghị định số 78/2002/NĐ - CP ngày 04/10/2002 của Chính Phủ về TD đối với người nghèo và các đối tượng CS khác.*
14. UNDP, Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội, Ủy ban Dân tộc, Viện Hàn lâm Khoa học Xã hội Việt Nam (2018), *Báo cáo về nghèo đa chiều ở Việt Nam.*

GIÀ HÓA DÂN SỐ Ở VIỆT NAM CƠ HỘI VÀ THÁCH THỨC

*NCS. Hoàng Văn Huệ**

Tóm tắt

Già hóa dân số ở Việt Nam đang diễn ra nhanh chóng với đặc trưng là sự gia tăng mạnh cả về số lượng và tỷ trọng người cao tuổi trong dân số, đây cũng là xu hướng tất yếu và chứa đựng đồng thời cả cơ hội và thách thức cho sự phát triển bền vững ở Việt Nam. Mục tiêu chính của bài viết nhằm mô tả thực trạng, nguyên nhân của tình trạng già hóa dân số ở Việt Nam, từ đó xem xét các cơ hội và thách thức đặt ra cho sự phát triển bền vững của một quốc gia. Bài viết cũng đưa ra các chính sách và biện pháp đối phó từ hai khía cạnh quan trọng: (1) nâng cao nhận thức và sự quan tâm của các cấp ủy đảng, chính quyền, toàn xã hội về các thách thức và cơ hội liên quan đến già hóa dân số; (2) tăng cường hệ thống bảo trợ xã hội, tăng cường dịch vụ y tế và mở rộng các dịch vụ chăm sóc người cao tuổi với sự tham gia tích cực của mọi ngành nhằm mục tiêu nâng cao năng lực quốc gia trong việc chăm sóc người cao tuổi.

Từ khóa: *Cơ hội; Già hóa dân số; Nguyên nhân; Thách thức.*

1. Giới thiệu

Già hóa dân số là một trong những xu hướng quan trọng nhất của thế kỷ 21. Điều này có ý nghĩa quan trọng và ảnh hưởng lớn đến tất cả các khía cạnh của xã hội. Theo UNFPA (2015) trên thế giới, cứ một giây, có hai người tổ chức sinh nhật tròn 60 tuổi - trung bình một năm có gần 58 triệu người tròn 60 tuổi. Hiện nay trên thế giới cứ chín người có một người từ 60 tuổi trở lên và con số này dự tính đến năm 2050 sẽ tăng lên là cứ năm người sẽ có một người từ 60 tuổi trở lên. Do vậy hiện tượng già hóa dân số không thể không được quan tâm.

* Khoa Kinh tế, Đại học Sư phạm Kỹ thuật Hưng Yên.

Ở Việt Nam, do tỷ suất sinh và tỷ suất chết giảm cùng với tuổi thọ tăng, dân số cao tuổi ở Việt Nam đang tăng lên nhanh chóng cả về số lượng và tỷ lệ so với tổng dân số. Theo Ủy ban Kinh tế và Xã hội khu vực châu Á - Thái Bình Dương của Liên Hợp quốc (UNESCAP), dân số một nước sẽ bước vào thời kỳ già hóa khi tỷ lệ người cao tuổi chiếm hơn 10% tổng dân số và Việt Nam chính thức bước vào giai đoạn “già hóa” từ năm 2011. Giống như việc gia tăng dân số, dân số già hóa cũng gây ra nhiều thách thức cho tăng trưởng kinh tế cũng như hạ tầng cơ sở và các dịch vụ an sinh xã hội. Vì lý do đó mà các vấn đề liên quan đến già hóa dân số nên được coi trọng trong Chiến lược Phát triển Kinh tế Xã hội của Việt Nam trong thập kỷ tới. Bài viết này nhằm mô tả thực trạng, nguyên nhân dẫn đến già hóa dân số ở Việt Nam, các cơ hội và thách thức của vấn đề này cũng như những gợi ý một số khuyến nghị nhằm thích ứng với già hóa dân số trong những năm tới.

2. Phương pháp nghiên cứu

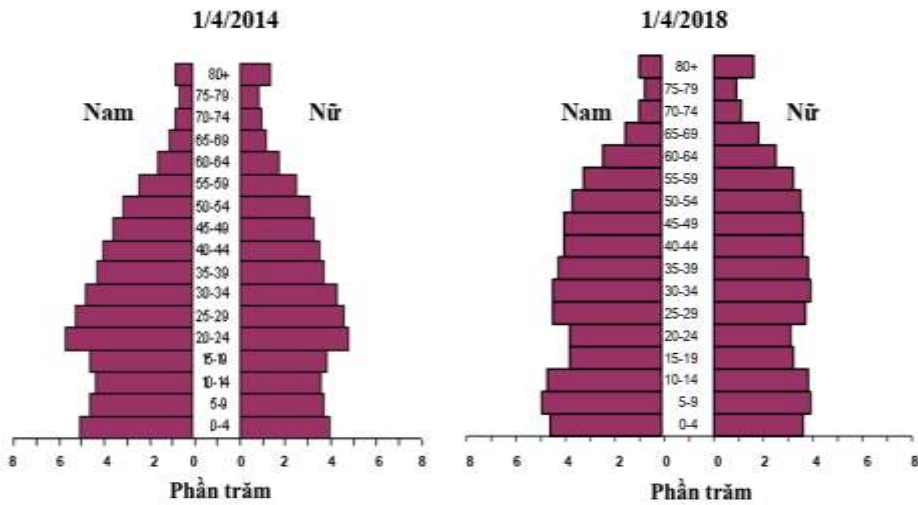
Bài viết sử dụng các dữ liệu thứ cấp thu thập được thông qua sách, báo, các trang điện tử... như các số liệu về dân số, mức sinh, mức chết, tuổi thọ bình quân, chỉ số già hóa... từ các nguồn tin cậy như Tổng cục Thống kê, Bộ lao động Thương binh và Xã hội, sách, báo, các trang điện tử... đã sử dụng các phương pháp tổng hợp, phân tích, đánh giá để xử lý các dữ liệu thu thập được.

3. Già hóa dân số ở Việt Nam

3.1. Thực trạng

Cơ cấu dân số theo nhóm tuổi và giới tính phản ánh bức tranh tổng quát về sự biến đổi dân số và được mô tả bằng tháp dân số. Tháp dân số không chỉ cung cấp các thông tin khái quát về cơ cấu tuổi và giới tính của dân số vào thời điểm xác định mà còn sử dụng để đánh giá sự chuyển dịch cấu trúc dân số qua các năm; bề rộng của nhóm tuổi trẻ nhất (đáy tháp) phản ánh sự tăng hay giảm của mức sinh so với những năm trước, trong khi bề rộng của nhóm tuổi cao nhất (đỉnh tháp) phản ánh sự thay đổi hay xu hướng già hóa dân số. So sánh bằng trực quan, 2 tháp tuổi năm 2014 và 2019 cho thấy các thanh phía trên của tháp tuổi năm 2018 có xu hướng “dài hơn” so với tháp tuổi năm 2014 (hình 1), điều đó có nghĩa tỷ trọng dân số các nhóm tuổi già đang tăng dần, thuật ngữ nhân khẩu học gọi đó là xu hướng “già hóa dân số”.

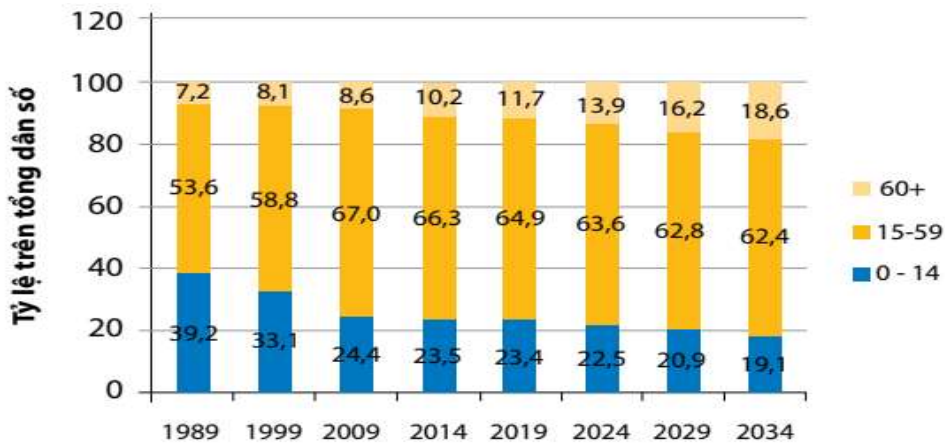
Hình 1: Tháp dân số Việt Nam, 1/4/2014 và 1/4/2018



Nguồn: Tổng cục Thống kê (2019)

Xem xét kỹ hơn điều này có thể nhìn vào tỷ trọng dân số theo nhóm tuổi của Việt Nam. Nhìn vào Hình 2 có thể thấy tỷ lệ dân số trong độ tuổi từ 15-59 chiếm tỷ lệ lớn và có xu hướng giảm dần trong giai đoạn 2009-2034, độ tuổi 0-14 giảm trong cả giai đoạn 1989-2034 và ngược lại có thể thấy rõ xu hướng tăng trưởng của dân số từ 60 tuổi trở lên (dự báo tăng từ 7,2% năm 1989 lên đến 18,6% năm 2034).

Hình 2: Dự báo cơ cấu dân số theo nhóm tuổi ở Việt Nam đến năm 2034



Nguồn: VNCA và UNFPA (2019)

Sự chuyển dịch dần sang các nhóm dân số cao tuổi được thể hiện qua sự tăng dần của chỉ số già hóa, là tỷ lệ người cao tuổi trên 100 trẻ em. Chỉ số già hóa đã tăng hơn gấp đôi trong thời gian từ năm 1979 đến 2009, từ 16,5 lên 35,2. Chỉ số già hóa được dự báo sẽ tiếp tục tăng và đến năm 2039 con số này sẽ tăng lên 113, tức là số lượng người cao tuổi ở Việt Nam lần đầu tiên trong lịch sử của đất nước sẽ vượt quá số lượng trẻ em.

Cơ cấu dân số theo nhóm tuổi còn được sử dụng để tính tỷ số phụ thuộc, một chỉ tiêu biểu thị gánh nặng của dân số trong tuổi lao động. Tổng tỷ số phụ thuộc được tính bằng tổng dân số dưới 15 tuổi và người già trên 65 tuổi trên 100 người trong độ tuổi lao động từ 15-64 tuổi. Trong khi đó, tỷ số phụ thuộc trẻ em được tính bằng dân số dưới 15 tuổi trên 100 người trong độ tuổi lao động từ 15-64; tỷ số phụ thuộc người già được tính bằng số người từ 65 tuổi trở lên trên 100 người trong độ tuổi lao động từ 15-64. Theo Tổng cục Thống kê (2019) tổng tỷ số phụ thuộc đã giảm mạnh trong giai đoạn trước 2009, tuy nhiên từ 2009 đến nay, tỷ số này có xu hướng tăng nhẹ (từ 44,7 năm 2009 lên đến 48,5 vào năm 2018), tức là cứ 100 người trong độ tuổi lao động từ 15-64 sẽ hỗ trợ cho khoảng gần 50 người ngoài độ tuổi lao động (bao gồm trẻ em dưới 15 tuổi và người già trên 65 tuổi), tương đương với 2 người trong độ tuổi lao động sẽ hỗ trợ 1 người ngoài độ tuổi lao động.

Bảng 1: Tỷ số phụ thuộc ở Việt Nam giai đoạn 1999-2018

Tỷ số phụ thuộc	1999	2009	2014	2015	2016	2017	2018
Tỷ số phụ thuộc trẻ em (0-14)	54,2	35,4	33,8	35,1	34,9	34,9	35,3
Tỷ số phụ thuộc người già (65+)	9,4	9,3	10,2	11,1	11,7	12,2	13,2
Tỷ số phụ thuộc chung	63,6	44,7	44,0	46,1	46,6	47,1	48,5

Nguồn: Tổng cục Thống kê (2019)

Một quốc gia được coi là già hóa dân số khi tỷ lệ người cao tuổi (từ 60 tuổi trở lên) chiếm 10% tổng số dân số hoặc tỷ lệ người trên 65 tuổi trở lên chiếm 7% tổng số dân. Nếu tỷ lệ người từ 60 tuổi trở lên chiếm

trên 20% tổng số dân hoặc tỷ lệ người từ 65 tuổi trở lên chiếm 14% tổng dân số thì quốc gia đó được gọi là dân số già. Bảng 2 cho thấy năm 2011 tỷ trọng dân số từ 65 tuổi trở lên đạt 7,0%, do vậy Việt Nam đã chính thức bước vào giai đoạn già hóa dân số vào năm 2011.

Già hóa dân số phản ánh quá trình chuyển đổi cơ cấu dân số theo hướng tăng tỷ trọng dân số già, được thể hiện qua chỉ số già hóa. Chỉ số già hóa được biểu thị bằng tỷ số của dân số từ 60 tuổi trở lên trên 100 người dưới 15 tuổi. Do sự biến đổi về cơ cấu tuổi của dân số theo xu hướng tỷ trọng của trẻ em dưới 15 tuổi giảm, trong khi tỷ trọng người già tăng lên. Điều này đã làm cho Chỉ số già hóa có xu hướng tăng lên nhanh chóng. Năm 2018, chỉ số già hóa đạt xấp xỉ 57%, tức là cứ 100 trẻ em dưới 15 tuổi thì có 57 người già từ 60 tuổi trở lên (Bảng 2). Dự báo của Tổng cục thống kê (2019) cho thấy, chỉ số già hóa sẽ tăng mạnh trong những năm tới và đến năm 2035, con số này đạt gần 100%, tức là số người già bằng với số trẻ em.

Bảng 2: Tỷ trọng dân số dưới 15 tuổi, 15-64 tuổi, 60 tuổi trở lên, 65 tuổi trở lên và chỉ số già hóa ở Việt Nam giai đoạn 1999 - 2018

Đơn vị: %

	1999	2009	2011	2014	2015	2016	2017	2018
Tỷ trọng dân số dưới 15 tuổi	33,1	24,5	24,0	23,5	24,0	23,8	23,7	23,8
Tỷ trọng dân số từ 15-64 tuổi	61,1	69,1	69,0	69,4	68,4	68,2	68,0	67,4
Tỷ trọng dân số từ 60 tuổi trở lên	8,0	8,7	9,9	10,2	11,3	11,9	12,7	13,5
Tỷ trọng dân số từ 65 tuổi trở lên	5,8	6,4	7,0	7,1	7,6	8,0	8,3	8,9
Chỉ số già hoá	24,3	35,5	41,1	43,3	47,1	50,1	53,4	56,9

Nguồn: Tổng hợp số liệu từ Tổng cục Thống kê

So sánh về già hóa dân số ở Việt Nam với già hóa dân số của 9 quốc gia ASEAN khác được chỉ ra trong Bảng 3 cho thấy vào năm 1980, Việt Nam có tỷ lệ người cao tuổi là cao nhất. Vào đầu thế kỷ này, Việt Nam đã giảm xuống ở vị trí thứ ba, và cùng với Singapore và Thái Lan đang ở nhóm các nước dẫn đầu do kết quả tác động mạnh mẽ của các chương trình và chính sách sức khỏe sinh sản. Kể từ đó, Việt Nam vẫn là quốc gia có tốc độ “già hóa” đứng thứ ba trong khu vực ASEAN và dự báo sẽ tiếp tục duy trì như vậy. Dự báo đến năm 2035, một phần năm dân số Việt Nam sẽ từ 60 tuổi trở lên và sẽ là một trong ba quốc gia ASEAN duy nhất có tỷ lệ người cao tuổi trong dân số vượt quá 20%.

Bảng 3: Tỷ lệ người cao tuổi trong các quốc gia Asean (%)

Tên nước	1980	1990	2000	2010	2015	2020	2025	2030	2035
Brunei	4,3	4,0	3,9	5,4	7,1	9,6	12,5	15,8	19,3
Cam-pu-chia	4,7	4,8	4,9	5,9	6,8	7,6	9,0	10,2	11,3
Indonesia	5,6	6,1	7,4	7,4	8,1	9,5	11,1	12,9	14,7
Lào	5,7	5,6	5,4	5,6	6,1	6,7	7,6	8,6	10,0
Malaysia	5,6	5,7	6,3	7,9	9,1	10,7	12,3	13,8	15,4
Myanmar	6,4	6,8	7,0	7,5	8,9	10,3	11,6	13,1	14,6
Philippines	4,9	4,7	5,1	6,5	7,3	8,2	9,2	10,3	11,2
Singapore	7,2	8,4	10,8	14,1	17,9	22,3	26,8	30,6	34,1
Thái Lan	5,6	7,2	9,9	12,9	15,6	19,1	22,9	26,8	30,2
Việt Nam	7,8	8,2	8,6	8,9	10,3	12,5	15,0	17,5	20,2

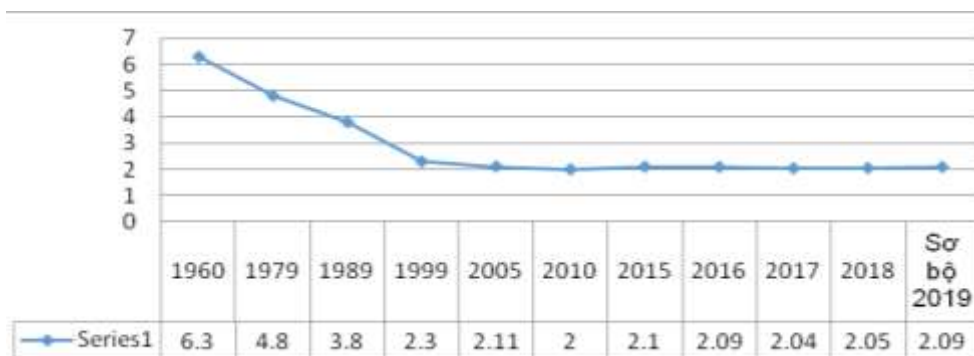
Nguồn: UNDESA (2017)

3.2. Nguyên nhân

3.2.1. Mức sinh và mức chết giảm

Mức sinh ở Việt Nam bắt đầu giảm từ giữa những năm 1960. Tổng tỷ suất sinh (TFR) duy trì trong khoảng từ 6 đến 7 cho đến đầu những năm 1960 và sau đó bắt đầu giảm dần. TFR giảm từ 6,3 năm 1960 xuống còn 2,3 vào năm 1999 và sau đó duy trì vào khoảng hơn 2,0 trong giai đoạn 2005-2019 (Hình 3). Đây là kết quả của việc tăng cường giáo dục và truyền thông cho phụ nữ, thực hiện thành công chương trình dân số - kế hoạch hóa gia đình và các chiến dịch vì sức khỏe cộng đồng, đặc biệt là sức khỏe sinh sản.

Hình 3: Tổng tỷ suất sinh ở Việt Nam giai đoạn 1960-2019



Nguồn: Tổng hợp số liệu từ Tổng cục Thống kê

Tương tự tỷ suất chết của trẻ em dưới 1 tuổi và dưới 5 tuổi cũng giảm dần, nếu năm 2001 tỷ suất chết của trẻ em dưới 1 tuổi là 29,5 thì con số này chỉ còn 14,0 vào năm 2019 (Bảng 4).

Bảng 4: Tỷ suất chết của trẻ em ở Việt Nam giai đoạn 2001-2019

	Tỷ suất chết của trẻ em dưới một tuổi (Trẻ em dưới một tuổi tử vong/1000 trẻ sinh sống)			Tỷ suất chết của trẻ em dưới năm tuổi (Trẻ em dưới năm tuổi tử vong/1000 trẻ sinh sống)		
	Tổng số	Nam	Nữ	Tổng số	Nam	Nữ
2001	29,5	32,9	26,0	45,3	56,5	33,4
2005	17,8	20,1	15,4	26,8	34,5	18,7
2010	15,8	17,9	13,6	23,8	30,7	16,3
2015	14,7	16,7	12,7	22,1	28,7	15,1
2016	14,5	16,4	12,5	21,8	28,3	14,9
2017	14,4	16,3	12,3	21,5	28,0	14,7
2018	14,2	16,1	12,2	21,4	27,8	14,5
Sơ bộ 2019	14,0	15,8	12,0	21,0	27,3	14,2

Nguồn: Tổng hợp số liệu từ Tổng cục Thống kê

3.2.2. Tuổi thọ tăng

Bảng 5: Tuổi thọ trung bình tính từ lúc sinh phân theo giới tính và phân theo vùng

Năm	2005	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Sơ bộ 2019
CẢ NƯỚC	72,2	72,8	72,9	73,0	73,0	73,1	73,2	73,3	73,4	73,5	73,5	73,6
Nam	70,3	70,5	70,6	70,7	70,8	70,9	70,9	71,0
Nữ	75,7	75,9	76,0	76,1	76,1	76,2	76,2	76,3
Đồng bằng sông Hồng	74,6	74,2	74,3	74,2	74,3	74,3	74,5	74,5	74,6	74,7	74,7	74,8
Trung du và miền núi phía Bắc	69,4	70,0	70,0	70,5	70,3	70,4	70,7	70,8	70,9	71,0	71,0	71,1
Bắc Trung Bộ và duyên hải miền Trung	70,7	72,4	72,4	72,4	72,4	72,5	72,6	72,7	72,8	72,9	72,9	73,0
Tây Nguyên	68,7	69,1	69,3	70,0	69,4	69,5	69,5	69,9	70,1	70,2	70,3	70,3
Đông Nam Bộ	75,0	75,3	75,5	75,6	75,7	75,7	75,9	76,0	76,0	76,1	76,2	75,7
Đồng bằng sông Cửu Long	73,4	73,8	74,1	74,3	74,4	74,4	74,6	74,7	74,7	74,8	74,9	75,0

Nguồn: Tổng hợp từ số liệu của Tổng cục Thống kê

Nhờ những cải thiện đáng kể trong việc tăng khả năng tiếp cận các dịch vụ y tế có chất lượng, tỷ lệ tử vong đã giảm và tuổi thọ tăng trong ba đến bốn thập kỷ qua. Tuổi thọ khi sinh, nghĩa là số năm sống trung bình một đứa trẻ mới sinh được mong đợi, tăng từ 62,4 lên 70,2 đối với nam và từ 67,1 đến 75,6 đối với nữ trong giai đoạn 1989-2009. Đến năm

2019, theo kết quả Tổng điều tra Dân số và Nhà ở 2019, tuổi thọ trung bình của người Việt Nam là 73,6 tuổi; trong đó, tuổi thọ của nam giới là 71 tuổi, của nữ giới là 76,3 tuổi (Bảng 5). Như vậy, từ năm 1989 đến nay, tuổi thọ trung bình của Việt Nam liên tục tăng, từ 65,2 tuổi năm 1989 lên 73,6 tuổi năm 2019. Tuổi thọ của nữ thường cao hơn nam giới và chênh lệch về tuổi thọ trung bình giữa nam và nữ qua hai cuộc Tổng điều tra gần nhất hầu như không thay đổi, duy trì ở mức khoảng 5,4 năm.

Năm 1960, tuổi thọ bình quân của dân số thế giới là 48,0 tuổi, của dân số Việt Nam là 40,0 tuổi, thấp hơn tuổi thọ bình quân của thế giới 8 tuổi, nếu tính theo mức tăng tuổi thọ bình quân cao nhất là 0,1 tuổi/năm thì cần khoảng 80 năm để tuổi thọ bình quân của Việt Nam tăng lên bằng mức chung của thế giới. Năm 2019, tuổi thọ bình quân của dân số thế giới là 72,0 tuổi, của dân số Việt Nam đã là 73,6 tuổi, cao hơn tuổi thọ bình quân của thế giới 1,6 tuổi. Nếu cũng tính theo mức tăng tuổi thọ bình quân cao nhất là 0,1 tuổi/năm thì dân số Việt Nam đã già hóa dân số hơn dân số thế giới khoảng 16 năm. Như vậy tổng thời gian dân số Việt Nam già hóa nhanh so với mức chung của thế giới là khoảng 96 năm.

3.3. Cơ hội và thách thức

3.3.1. Cơ hội

Dân số cao tuổi không có nghĩa hoàn toàn là gánh nặng mà đây còn là cơ hội lớn cho các ngành kinh tế dịch vụ cho người cao tuổi, nhiều cơ hội kinh doanh phục vụ nhóm người cao tuổi sẽ xuất hiện. Chẳng hạn để chăm sóc người cao tuổi, tất cả các vấn đề từ giáo dục, đào tạo, an sinh, xã hội, y tế, kinh tế kéo theo các lĩnh vực đó sẽ phát triển theo... Chưa kể, sẽ có nhiều vấn đề liên quan đến người cao tuổi như thiết kế xây dựng nhà ở, đường sá, các phương tiện hỗ trợ người già, đào tạo cho điều dưỡng, bác sĩ để phục vụ đối tượng này. Theo đó, đây là cơ hội để các doanh nghiệp có thể nghiên cứu và phát triển những lĩnh vực để phục vụ nhu cầu cho người cao tuổi. Do đó, số lượng lớn người cao tuổi cũng tạo cơ hội cho phát triển kinh tế - xã hội.

Đồng thời, những nền tảng vật chất mà người già đã lao động và cống hiến trong thời kỳ trước đây, cũng như những giá trị tinh thần mà họ làm chỗ dựa cho xã hội là không thể phủ nhận. Hơn nữa, người cao tuổi vẫn tham gia lực lượng lao động (khoảng 46% người cao tuổi Việt

Nam vẫn đang làm các công việc được trả lương (Trần Thọ Đạt, 2019)). Họ là lực lượng lao động giàu kinh nghiệm, uy tín và có trách nhiệm (Nguyễn Công Sỏi, 2019).

3.3.2. Thách thức

Thứ nhất, già hoá dân số sẽ khiến cấu trúc gia đình thay đổi. Con người sống lâu hơn, sinh ít con hơn và cũng ít quyền được lựa chọn chăm sóc hơn. Hiện tại, dịch vụ chăm sóc sức khỏe, tinh thần cho người cao tuổi ở nước ta chưa phát triển, đa số người cao tuổi vẫn sống nương tựa vào con cháu. Các chuyên gia lo lắng, nếu nhịp độ già hoá dân số vẫn tăng nhanh đều như hiện nay thì chỉ trong khoảng vài chục năm tới, người cao tuổi ở nước ta sẽ gặp khó khăn về vấn đề chỗ ở.

Thứ hai, già hoá dân số khiến thời gian sống sau nghỉ hưu tăng lên, làm gia tăng áp lực lên hệ thống y tế, chăm sóc sức khỏe, hưu trí, trợ cấp, an sinh xã hội... trong khi thời gian để Việt Nam chuẩn bị thích ứng với dân số già ngắn hơn nhiều so với các nước khác, dẫn đến mức tích lũy của quốc gia có thể không đáp ứng kịp nhu cầu của xã hội. Những chính sách an sinh xã hội thời điểm hiện tại cũng mới chỉ trợ giúp, đáp ứng được một phần nhu cầu cơ bản của một bộ phận người cao tuổi như: Người già neo đơn, không nơi nương tựa, người trên 85 tuổi...

Thứ ba, già hoá dân số sẽ khiến những thách thức kinh tế mới nổi lên. Cơ cấu dân số trong độ tuổi lao động giảm đi, cơ cấu nghề nghiệp sẽ thay đổi, gánh nặng kinh tế cho người lao động trẻ cũng cao hơn... Tất cả những hệ lụy đó nếu không được giải quyết thoả đáng sẽ là thách thức to lớn cho sự phát triển toàn diện của đất nước trong tương lai không xa.

4. Một số khuyến nghị nhằm thích ứng với già hóa dân số

Theo cựu Tổng thư ký Liên hợp quốc Kofi Annan: “Già hóa dân số không phải là một gánh nặng nhưng nếu không có những bước chuẩn bị và thực hiện các chiến lược, chính sách thích ứng thì già hóa dân số sẽ làm cho gánh nặng kinh tế và xã hội trở nên nghiêm trọng hơn” và “Già hóa cũng đồng thời đem lại những cơ hội. Và nếu biết cách huy động, khai thác tiềm năng, già hóa dân số có thể có những đóng góp không ngừng cho xã hội”. Do vậy để thích ứng với già hóa dân số, bài viết sẽ tập trung vào một số khuyến nghị sau:

Một là, nâng cao nhận thức và sự quan tâm của các cấp ủy đảng, chính quyền, toàn xã hội về các thách thức và cơ hội liên quan đến già

hóa dân số. Mỗi cá nhân, gia đình cần nhận thức và chủ động chuẩn bị cho tuổi già. Tạo mọi điều kiện thuận lợi để người cao tuổi phát huy được lợi thế về khả năng, kiến thức, tính trách nhiệm, uy tín và kinh nghiệm. Tạo việc làm phù hợp đối với người cao tuổi, xóa bỏ những rào cản đối với việc làm cho người cao tuổi như: tiếp cận vốn vay, chuyển giao kiến thức khoa học, kỹ thuật, cơ hội đào tạo nghề, việc làm. Phát huy vai trò người cao tuổi tiêu biểu, uy tín để xây dựng gia đình văn hóa, tạo sự liên kết giữa các thế hệ, cộng đồng, đặc biệt là vai trò của người cao tuổi tại các cộng đồng dân tộc thiểu số; vai trò của người cao tuổi trong xây dựng chính sách, phản biện xã hội, nghiên cứu khoa học. Tăng cường dịch vụ y tế và mở rộng các dịch vụ chăm sóc người cao tuổi, đặc biệt các dịch vụ chăm sóc và hỗ trợ tại cộng đồng. Tăng cường vai trò của hội người cao tuổi các cấp, để đại diện tốt hơn cho nhu cầu, tiếng nói và đề chăm sóc, phát huy vai trò người cao tuổi tốt hơn. Vấn đề người cao tuổi cần phải được lồng ghép vào các chính sách kinh tế, xã hội của địa phương.

Hai là, tăng cường hệ thống bảo trợ xã hội cùng với tăng trưởng và phát triển kinh tế nhằm bảo đảm và nâng cao thu nhập cho người cao tuổi thông qua tạo việc làm và phúc lợi hưu trí. Đồng thời, tăng cường dịch vụ y tế và mở rộng các dịch vụ chăm sóc người cao tuổi với sự tham gia tích cực của mọi ngành nhằm mục tiêu nâng cao năng lực quốc gia trong việc chăm sóc người cao tuổi. Kết hợp chăm sóc người già tại cộng đồng và chăm sóc tại nhà với chăm sóc tại cơ sở theo yêu cầu. Đẩy mạnh truyền thông để nâng cao nhận thức và kiến thức về tuổi già khỏe mạnh. Tăng cường quản lý và kiểm soát các bệnh mãn tính lão khoa với mục đích tăng số năm sống mạnh khỏe. Dần dần phát triển và quản lý một mạng lưới thống nhất các cán bộ xã hội, các nhà cung cấp chăm sóc lão khoa và các viện dưỡng lão dựa trên nhu cầu và điều kiện thực tế của từng địa phương. Đưa các nguyên tắc cơ bản và cách tiếp cận chăm sóc sức khỏe người cao tuổi vào chương trình đào tạo cho sinh viên y khoa, điều dưỡng viên và các nhân viên y tế khác. Về lâu dài, Việt Nam có thể theo đuổi việc cấp nguồn nhân lực chăm sóc hỗ trợ cho người cao tuổi ở các quốc gia khác.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Lao động Thương binh và Xã hội (2011), *Già hóa dân số ở Việt Nam - thách thức đối với sự phát triển kinh tế - xã hội*, truy cập ngày 25 tháng 10 năm 2020 tại:
<http://molisa.gov.vn/Pages/tintuc/chitiet.aspx?tintucID=20888>
2. Tổng cục Thống kê (2019), *Kết quả chủ yếu Điều tra biến động dân số và kế hoạch hóa gia đình thời điểm 1/4/2018*, Hà Nội.
3. Tổng cục Thống kê (2020), *Niên giám thống kê năm 2019*, Nxb Thống kê.
4. Trần Thọ Đạt (2019), *Dân số già hóa có thực sự là gánh nặng cho nền kinh tế?*, truy cập ngày 25 tháng 10 năm 2020 tại trang
<http://tapchitaichinh.vn/nghien-cuu-trao-doi/dan-so-gia-hoa-co-thuc-su-la-ganh-nang-cho-nen-kinh-te-314466.html>
5. UNDESA (2017), *World Population Prospect: The 2017 Revision*, NewYord.
6. UNFPA (2015), *Già hóa trong Thế kỷ 21: Thành tựu và Thách thức*, truy cập ngày 25 tháng 10 năm 2020 tại trang:
https://www.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/UNFPA-Exec-Summary_VN.pdf
7. VNCA và UNFPA (2019), *Hướng tới chính sách quốc gia toàn diện và thích ứng với già hóa dân số ở Việt Nam*, Hà Nội.

TÁC ĐỘNG CỦA DỊCH COVID -19 ĐẾN TÌNH HÌNH LAO ĐỘNG CỦA VIỆT NAM HIỆN NAY

*ThS. Lã Ngọc Mai**

Tóm tắt

Dịch Covid-19 đã xuất hiện hơn 10 tháng không chỉ Việt Nam hay Trung Quốc mà khắp các quốc gia trên thế giới, không kể là các nước đang phát triển hay các quốc gia đã phát triển. Covid-19 đã, đang và sẽ ảnh hưởng toàn diện và sâu rộng đến tất cả quốc gia. Kinh tế toàn cầu đang rơi vào suy thoái nghiêm trọng. Đối với nền kinh tế Việt Nam, do có nhiều hoạt động hội nhập quốc tế nên cũng đang chịu nhiều tác động tiêu cực, bị ảnh hưởng nghiêm trọng tới mọi lĩnh vực kinh tế-xã hội, gây gián đoạn chuỗi cung ứng và vận chuyển thương mại, làm đình trệ hoạt động sản xuất kinh doanh cũng như dịch vụ. Hoạt động kinh tế sụt giảm mạnh tạo một tác động chưa từng có đối với vấn đề lao động, việc làm và thu nhập của người dân. Biện pháp giãn cách xã hội được áp dụng trong tháng 3 và cách ly xã hội áp dụng trong tháng 3 và tháng 4 đã gây nên sự sụt giảm nặng nề trong doanh thu, và nhiều cơ sở kinh doanh của người lao động thuộc các dịch vụ kinh doanh không thiết yếu bị đóng cửa. Nhiều nhà máy phục vụ thị trường nội địa, thị trường xuất khẩu đều phải cắt giảm thời giờ làm việc của người lao động, đề nghị giảm mức lương hay tạm dừng mọi hoạt động sản xuất và cho người lao động nghỉ việc. Tác giả sẽ phân tích các chỉ số thị trường lao động từ các số liệu mới nhất để cho thấy rõ tình hình lao động - việc làm hiện nay ở Việt Nam.

Từ khóa: Covid-19, thị trường lao động, *Economic effect of Covid-19 pandemic...*

1. Bối cảnh kinh tế thế giới

Từ đầu tháng 12/2019, sự phát tán dịch bệnh Covid-19 xuất phát từ Vũ Hân, Trung Quốc đã và đang tác động mạnh mẽ đến nền kinh tế

* Khoa Kinh tế và Quản lý Nguồn nhân lực, Đại học Kinh tế Quốc dân.

toàn cầu. Đến nay, khi mà dịch bệnh tại Trung Quốc đã lắng xuống thì nhiều nước khác trên thế giới lại phải đối diện với làn sóng bùng phát dịch thứ hai, thứ ba mạnh mẽ hơn giai đoạn 1. Tính đến nay, trên toàn thế giới trong 10 tháng dịch bệnh đã lây lan ra 216 quốc gia, với hơn 38,1 triệu ca nhiễm và gần một triệu ca tử vong. Diễn biến dịch bệnh tại châu Âu và Mỹ được đánh giá là hết sức phức tạp, nhiều nước, thành phố phải tái áp dụng các biện pháp cách ly, phong tỏa, nhiều hoạt động buôn bán, kinh doanh bị đình trệ. Và khi dịch bệnh chưa thể được kiểm soát thì mức độ ảnh hưởng của nó vẫn tiếp tục trầm trọng, gây gián đoạn nghiêm trọng cho chuỗi cung ứng, sản xuất và tiêu thụ toàn cầu.

Đại dịch Covid-19 tác động tới thương mại thế giới ở cả hai mặt: tổng cung và tổng cầu. Các lệnh cách ly, phong tỏa, hạn chế đi lại, đóng cửa biên giới làm cho quá trình sản xuất, kinh doanh gián đoạn do thiếu hụt cung nguồn nguyên vật liệu đầu vào cũng làm suy giảm mạnh nhu cầu tiêu thụ nhiều hàng hóa dịch vụ. Ngày 08/04/2020, tổ chức WTO dự báo kinh tế thế giới năm 2020 sẽ sụt giảm so với năm trước ở mức 13%-32%, tùy theo mức độ diễn biến dịch bệnh.

Tóm tắt theo số liệu tăng trưởng GDP, các chỉ số trên thị trường tài chính quốc tế, tình hình sản xuất dựa vào chỉ số PMI trong link video “Global Imbalances and the COVID-19 Crisis” [1] của International Monetary Fund vào tháng 8/2020 cho thấy dịch Covid 19 đang tác động tiêu cực làm nền kinh tế thế giới đang có nhiều dấu hiệu suy thoái:

- Tăng trưởng GDP sụt giảm, có thể phải đối diện với tăng trưởng âm.
- Tỷ lệ thất nghiệp, số đơn xin trợ cấp tăng nhanh, đặc biệt tại Mỹ.
- Thị trường chứng khoán giảm sâu từ 15%-20%, niềm tin của các nhà đầu tư bị lung lay và sức khỏe doanh nghiệp cũng ở mức thấp.
- Giá dầu thô cũng sụt giảm nghiêm trọng trên 50%.
- Giá vào tăng mạnh, biên độ giao động cao.
- Sản xuất tại nhiều nước bị đình trệ do thiếu nguồn cung nguyên vật liệu đầu vào, gián đoạn xuất khẩu đầu ra, suy giảm thị trường tiêu thụ.
- Doanh số thương mại toàn cầu cũng sụt giảm do sức tiêu dùng yếu ớt.

Tuy nhiên, đến thời điểm cuối quý III năm 2020, dự báo tăng trưởng kinh tế thế giới có những dấu hiệu khả quan hơn khi Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế (OECD) dự báo tăng trưởng toàn cầu năm 2020 chỉ giảm ở mức 4,5%, điều chỉnh tăng 1,5 điểm phần trăm so với dự báo đưa ra vào tháng 6/2020. Tương tự, tổ chức xếp hạng tín dụng quốc tế Fitch Ratings và tổ chức Oxford Economics cũng điều chỉnh dự báo tăng trưởng GDP toàn cầu năm 2020 ở mức giảm 4,4%, tăng 0,2 điểm phần trăm; Ngân hàng Scotiabank dự báo tăng trưởng toàn cầu năm 2020 giảm 3,9% [2]. Thương mại toàn cầu đang dần được phục hồi, lạm phát duy trì ở mức thấp, thị trường chứng khoán cũng có nhiều khởi sắc mới nhờ sự nói lỏng của các ngân hàng trung ương và sự dần mở cửa trở lại của các nền kinh tế. Theo báo cáo ngày 17/9/2020, Tổ chức Thương mại Thế giới (WTO) ước tính chỉ số thước đo thương mại dịch vụ ở mức dưới giá trị cơ sở nhưng đang có những dấu hiệu phục hồi trong các ngành dịch vụ chính như: vận chuyển container, xây dựng...[3]. Những nền kinh tế lớn của thế giới như Mỹ, Cộng đồng chung châu Âu, Nhật Bản... tuy vẫn đang đối mặt với nhiều song gió nhưng dự báo sẽ có diễn biến khả quan hơn trong những tháng cuối năm 2020 và năm 2021. Riêng đối với nền kinh tế Trung Quốc từ mức tăng trưởng âm trong quý I đã và đang phục hồi lên mức tăng trưởng dương trong quý II và quý III năm 2020 [4].

2. Đánh giá nền kinh tế trong nước

Ngay từ đầu, với các biện pháp quyết liệt của Đảng, Chính phủ, các bộ, ngành, địa phương của Việt Nam như: cách ly, khoanh vùng... được áp dụng kịp thời và hiệu quả nên quy mô dịch tại Việt Nam nhỏ hơn nhiều so với tình hình thế giới. Tình hình kinh tế Việt Nam cũng nằm trong tầm tác động tiêu cực của đại dịch Covid 19 qua việc thiếu nguồn cung nguyên vật liệu từ Trung Quốc khiến sản xuất bị đình trệ và gián đoạn việc xuất khẩu các sản phẩm thể mạnh do đóng cửa biên giới các nước. Bên cạnh đó, hạn hán, xâm nhập mặn diễn ra sớm, bão lũ liên tiếp ảnh hưởng đến năng suất và sản lượng cây trồng. Tuy nhiên, bên cạnh một số ngành, lĩnh vực bị ảnh hưởng nghiêm trọng thì có một số lĩnh vực đang được cải thiện đáng kể nhờ đẩy mạnh đầu tư công và giao dịch trực tuyến [5].

Theo ước tính GDP quý III năm 2020 ước tính tăng 2,62% so với cùng kỳ năm trước, đây là mức tăng thấp nhất của quý III trong gần một

thập kỷ quá. Tuy nhiên, do dịch Covid-19 hiện nay đang tạm thời được kiểm soát, Đảng, Nhà nước và toàn dân cùng nhau thực hiện mục tiêu khép, vừa chống dịch vừa phát triển kinh tế nên tốc độ tăng GDP của quý III/2020 đã tăng trưởng khởi sắc hơn quý II và quý I/2020 đặc biệt như: khu vực công nghiệp, xây dựng tăng 2,95%; khu vực dịch vụ tăng 2,75%; khu vực lâm nghiệp, nông nghiệp và thủy sản tăng 2,93%...

Đối với 9 tháng năm 2020 thì tổng sản phẩm trong nước GDP tăng 2,12% (trong đó: Quý I tăng 3,68%; quý II tăng 0,39%; quý III tăng 2,62%), là mức tăng thấp nhất của 9 tháng các năm trong giai đoạn 2011-2020 [2]. Trong tình hình dịch Covid-19 có khả năng còn diễn biến phức tạp, tác động tiêu cực tới mọi lĩnh vực kinh tế - xã hội, cũng như đời sống người dân, kinh tế nước ta vẫn tiếp tục duy trì được mức tăng trưởng dương cho thấy tính đúng đắn, sáng suốt trong chỉ đạo, cũng như điều hành về khôi phục kinh tế, phòng chống dịch bệnh và đặc biệt là sự quyết tâm, đồng lòng của toàn Đảng, toàn dân. Cùng mức tăng chung của toàn nền kinh tế, mức tăng trưởng của khu vực nông, lâm nghiệp và thủy sản là 1,84%, đóng góp 13,62%; khu vực công nghiệp và xây dựng tăng 3,08%, đóng góp 58,35% và khu vực dịch vụ tăng 1,37%, đóng góp 28,03% vào GDP toàn quốc.

Bảng 1: Tốc độ tăng GDP quý III và 9 tháng đầu năm so với cùng kỳ các năm 2011-2020

Tốc độ tăng GDP	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Quý III	6.21	5.39	5.54	6.07	6.87	6.56	7.38	6.82	7.48	2.62
9 tháng đầu năm	6.03	5.1	5.14	5.53	6.53	5.99	6.41	6.96	7.04	2.12

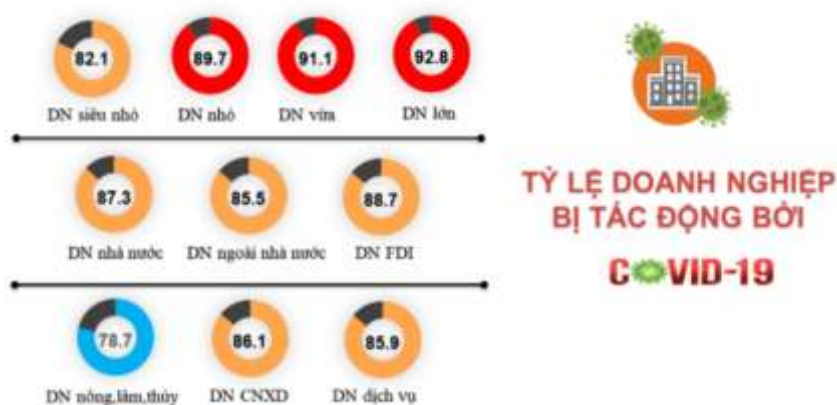
Tình hình hoạt động của doanh nghiệp

Tính trong 9 tháng năm 2020, số doanh nghiệp tạm dừng kinh doanh có thời hạn là 38,6 nghìn doanh nghiệp, tăng 81,8% so với cùng kỳ năm trước; số doanh nghiệp ngừng hoạt động chờ làm thủ tục giải thể là 27,6 nghìn doanh nghiệp, giảm 2,4% so với cùng kỳ năm trước; số doanh nghiệp hoàn tất thủ tục giải thể là gần 12,1 nghìn doanh nghiệp, tăng 0,1%. Các doanh nghiệp đã hoàn tất thủ tục giải thể chủ yếu hoạt động trong các lĩnh vực như: bán buôn, bán lẻ, sửa chữa ô tô, xe máy;

công nghiệp chế biến; xây dựng, kinh doanh bất động sản; khoa học công nghệ, dịch vụ tư vấn thiết kế, quảng cáo; dịch vụ việc làm, du lịch, giáo dục, truyền thông; vận tải, kho bãi. Cũng trong 9 tháng năm 2020, đã có 36,5 nghìn doanh nghiệp không hoạt động tại địa chỉ đã đăng ký, con số này tăng 39,6% so với cùng kỳ năm trước [2].

Theo kết quả một khảo sát tình hình doanh nghiệp của Tổng cục thống kê (thực hiện theo Chỉ thị số 11/CT-TTg 04/03/2020 của Thủ tướng Chính phủ, Tổng cục Thống kê đã tổ chức cuộc khảo sát nhanh nhằm thu thập thông tin về tác động của dịch Covid-19 đến hoạt động SXKD) cho thấy, có tới 85,7% doanh nghiệp được hỏi đang phải chịu nhiều tác động tiêu cực của dịch bệnh Covid 19. Theo đó, các doanh nghiệp có quy mô càng lớn, thì tỷ lệ doanh nghiệp bị tác động từ đại dịch này càng cao, điều này có thể giải thích, đặc thù của các doanh nghiệp lớn thường là những doanh nghiệp có hoạt động kinh doanh đa ngành nghề, có nhiều hoạt động liên kết chặt chẽ trong nước và quốc tế nên sẽ chịu tác động nhiều hơn do dịch bệnh bùng phát trên toàn cầu.

Hình 1: Tỷ lệ doanh nghiệp bị tác động bởi Covid 19



Nhóm doanh nghiệp lớn này hiện chiếm 2,8% doanh nghiệp, có tỷ lệ doanh nghiệp chịu tác động nhiều nhất với mức 92,8%, tỷ lệ này đối với nhóm doanh nghiệp vừa là 91,1%, với nhóm doanh nghiệp nhỏ là 89,7% và với nhóm doanh nghiệp siêu nhỏ chiếm 62,6%, tổng số doanh nghiệp là 82,1%. Một điểm đáng lưu ý, một số ngành kinh tế chịu tác động tiêu cực của dịch Covid mạnh mẽ nhất là ngành hàng không với tỷ lệ doanh nghiệp bị tác động là 100%; ngành dịch vụ lưu trú là 97,1%; các hoạt

động của đại lý du lịch là 95,7%; ngành dịch vụ ăn uống là 95,5% và giáo dục đào tạo là 93,9%; bên cạnh đó ngành dệt may, sản xuất da, đồ điện tử ô tô đều có tỷ lệ cao hơn 90% [6].

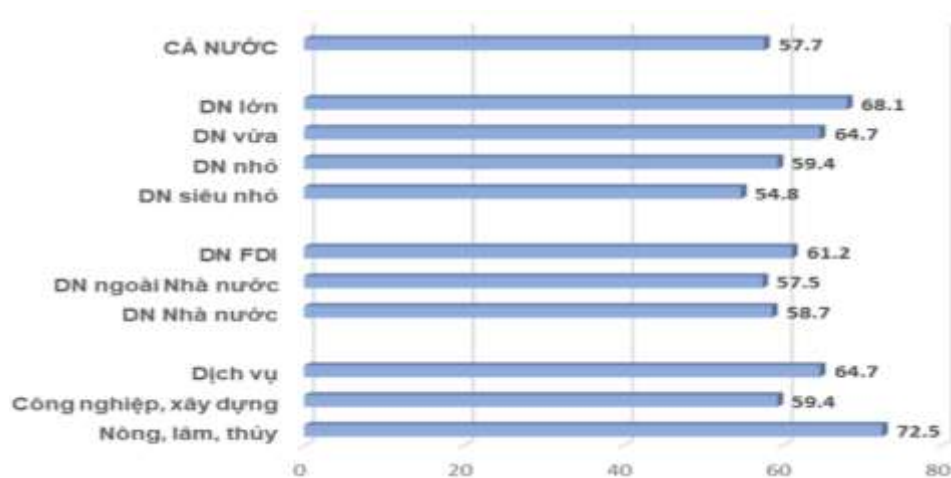
3. Khó khăn của doanh nghiệp

3.1. Bị thu hẹp thị trường tiêu thụ sản phẩm, dịch vụ

Số liệu khảo sát cho thấy, có tới 57,7% số doanh nghiệp được khảo sát (126.565 doanh nghiệp) có thị trường tiêu thụ bị giảm mạnh và 47,2% doanh nghiệp có hoạt động xuất khẩu hàng định hàng hóa sản xuất ra không xuất khẩu được [6].

Vấn đề thị trường tiêu thụ hàng hóa dịch vụ cả trong nước và thị trường đều bị thu hẹp đang được quan tâm hàng đầu của đại bộ phận các doanh nghiệp hiện nay. Đây chính là hệ lụy tất yếu khi người dân toàn thế giới phải thực hiện giãn cách xã hội trong một khoảng thời gian dài, lao động bị mất việc làm, thu nhập giảm sút nên nhu cầu tiêu thụ hàng hóa sản phẩm bị giảm mạnh theo.

Hình 2: Tỷ lệ doanh nghiệp bị tác động đến thị trường tiêu thụ



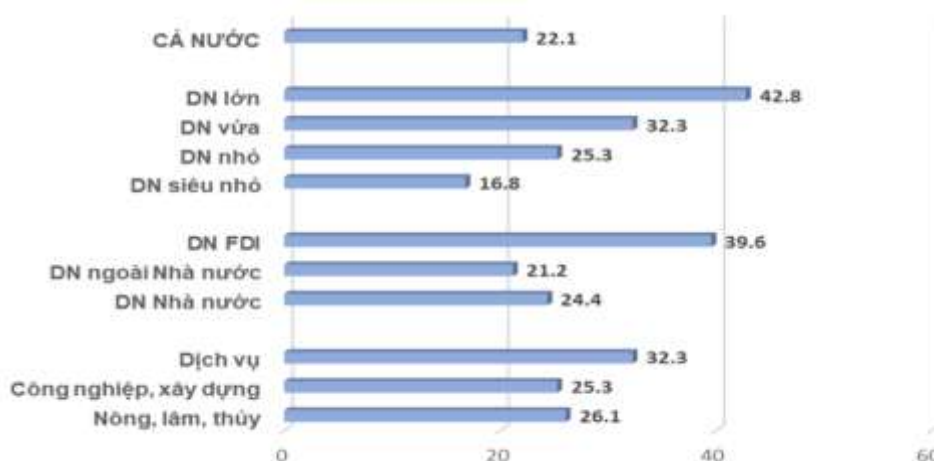
Hai khu vực doanh nghiệp chiếm tỷ trọng lớn trong cơ cấu các doanh nghiệp xuất khẩu của cả nước là doanh nghiệp lớn và doanh nghiệp vừa đều có tỷ lệ doanh nghiệp bị thu hẹp thị trường tiêu thụ khá nhiều lần lượt là 68,1% và 64,7%. Chủ yếu trong đó các doanh nghiệp xuất khẩu ngành may mặc, da giày, điện tử ở mức ảnh hưởng cao nhất với tỷ lệ doanh nghiệp không xuất khẩu được hàng hóa là 64,5%; 65,0% và trên 45,0%.

3.2. Thiếu hụt nguyên liệu đầu vào

Dịch Covid-19 kéo dài, làm đứt gãy chuỗi cung ứng hàng hóa giữa các quốc gia, do đó nguyên vật liệu dự trữ của nhiều doanh nghiệp bị cạn kiệt. Chỉ tính đến đầu tháng 5/2020, có đến 22,1% doanh nghiệp bị thiếu hụt nguyên vật liệu đầu vào và chúng ta cũng dễ dàng nhận thấy rằng các quốc gia cung cấp phần lớn nguyên vật liệu cho nước ta là: Trung Quốc, Hàn Quốc, Nhật Bản... đều là những nước có tình hình dịch bệnh diễn biến phức tạp.

Tỷ lệ doanh nghiệp bị thiếu hụt nguyên vật liệu lớn nhất là 71,0% đối với ngành da giày, 70,3% với ngành may mặc và tiếp đó là ngành sản xuất các sản phẩm điện tử, sản xuất ô tô cũng có tỷ lệ doanh nghiệp thiếu hụt các nguyên vật liệu cần được nhập khẩu là 62,1%.

Hình 3: Tỷ lệ doanh nghiệp bị tác động đến thị trường nguyên vật liệu đầu vào



3.3. Thiếu hụt vốn cho hoạt động sản xuất kinh doanh

Tình trạng chung và cũng là những khó khăn hàng đầu cho toàn bộ các doanh nghiệp đó là thiếu hụt trầm trọng nguồn vốn cho sản xuất kinh doanh. Theo số liệu khảo sát thì doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực nông, lâm, ngư nghiệp và thủy sản có tỷ lệ doanh nghiệp thiếu vốn cao nhất ở mức 54,1%, tiếp theo đó là doanh nghiệp hoạt động trong khu vực công nghiệp và xây dựng có tỷ lệ này là 52,1% và khu vực dịch vụ là 40,5% [6].

3.4. Những gánh nặng khác của doanh nghiệp do bị tác động tiêu cực của dịch Covid

Chi phí trả công cho nhân viên, người lao động được đánh giá là gánh nặng lớn nhất của các doanh nghiệp hiện nay, tiếp theo đó là các chi phí liên quan đến thuê mặt bằng, chi trả lãi vay của ngân hàng, chi phí thường xuyên khác...

Hình 4: Tỷ lệ doanh nghiệp chọn chi phí là gánh nặng lớn nhất



3.5. Tình hình lao động Việt Nam hiện nay

Đề ứng phó với tác động tiêu cực của dịch Covid 19, các doanh nghiệp đã phải áp dụng nhiều các biện pháp như: Cắt giảm hoạt động sản xuất kinh doanh, cắt giảm nguồn lao động, cắt giảm chi phí trả công lao động, thay đổi chiến lược sản xuất kinh doanh cũng như loại hình dịch vụ.... Một trong những giải pháp tiêu cực mà nhiều doanh nghiệp đã áp dụng tạm thời: cắt giảm lao động; giảm lương lao động, nhân công; cho lao động nghỉ việc không lương; giãn thời gian làm việc; nghỉ luân phiên... Có tới 66,8% doanh nghiệp trong khảo sát đã áp dụng các giải pháp liên quan đến lao động, trong đó: nhiều nhất có 39,5% doanh nghiệp phải cho lao động giãn thời gian làm việc/nghỉ luân phiên; tiếp theo là 28,4% doanh nghiệp cắt giảm lao động; 21,3% doanh nghiệp cho lao động nghỉ không lương và 18,9% doanh nghiệp phải giảm lương của lao động [7].

Cùng với tình hình tăng trưởng chung của nền kinh tế, cũng như hoạt động sản xuất kinh doanh của các doanh nghiệp thì tình hình lao động,

việc làm và thu nhập của người lao động trong quý III/2020 đã được cải thiện hơn so với quý trước, tuy nhiên con số này vẫn thấp hơn nhiều so với cùng kỳ các năm trước.

Bảng 2: Tỷ lệ doanh nghiệp áp dụng các biện pháp về lao động để đối phó với tác động của đại dịch Covid-19

	%				
	Có áp dụng các giải pháp liên quan đến lao động	Cắt giảm lao động	Cho lao động gián việc/nghỉ luân phiên	Cho lao động nghỉ không lương	Giảm lương nhân công
CẢ NƯỚC	66.8	28.4	39.5	21.3	18.9
<i>Phân theo quy mô doanh nghiệp</i>					
+ Doanh nghiệp siêu nhỏ	60.0	24.8	30.6	19.9	16.8
+ Doanh nghiệp nhỏ	75.3	33.3	48.3	23.8	21.3
+ Doanh nghiệp vừa	73.3	31.2	53.1	20.5	21.7
+ Doanh nghiệp lớn	70.3	27.5	53.9	19.5	19.3
<i>Phân theo loại hình doanh nghiệp</i>					
+ Doanh nghiệp Nhà nước	71.1	25.9	47.1	18.4	23.1
+ Doanh nghiệp ngoài Nhà nước	67.2	28.7	39.4	21.8	19.2
+ Doanh nghiệp FDI	56.5	23.3	39.1	13.8	10.7
<i>Phân theo ngành kinh tế</i>					
+ Nông, lâm nghiệp và thủy sản	61.2	24.9	36.9	15.4	14.2
+ Công nghiệp và xây dựng	71.1	32.8	44.2	22.0	18.4
+ Dịch vụ	64.3	25.6	36.6	21.3	19.4

3.6. Toàn quốc có 31,8 triệu lao động từ 15 tuổi trở lên bị ảnh hưởng tiêu cực từ dịch Covid-19

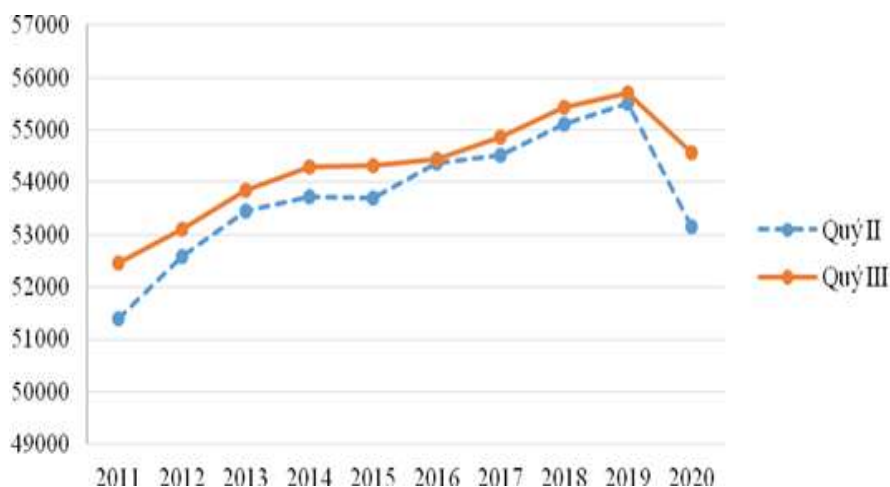
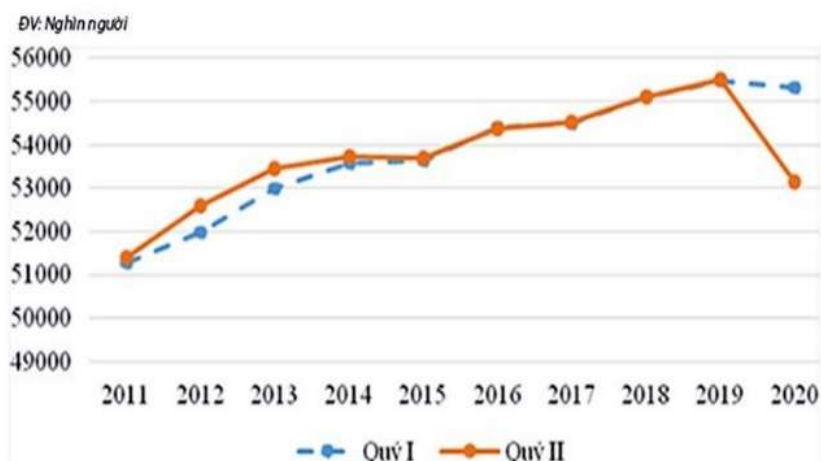
Tính đến tháng 9/2020, trên cả nước đã có 31,8 triệu người lao động (từ 15 tuổi trở lên) bị ảnh hưởng tiêu cực bởi dịch Covid-19, trong đó có 68,9% người bị giảm thu nhập, có gần 40,0% lao động bị giảm giờ làm/nghỉ dẫn việc hay nghỉ luân phiên và có khoảng 14,0% lao động buộc phải tạm nghỉ việc.

Lực lượng lao động có dấu hiệu tăng trở lại sau khi ghi nhận mức giảm sâu kỷ lục vào quý II/2020, nhưng chưa thể phục hồi về trạng thái của cùng kỳ năm trước.

Trong quý II/2020, lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên đã giảm 2,2 triệu người so với quý I cùng năm 2020 và giảm 2,4 triệu người so với cùng kỳ năm trước, đây là ghi nhận giảm sâu kỷ lục từ trước đến nay [8].

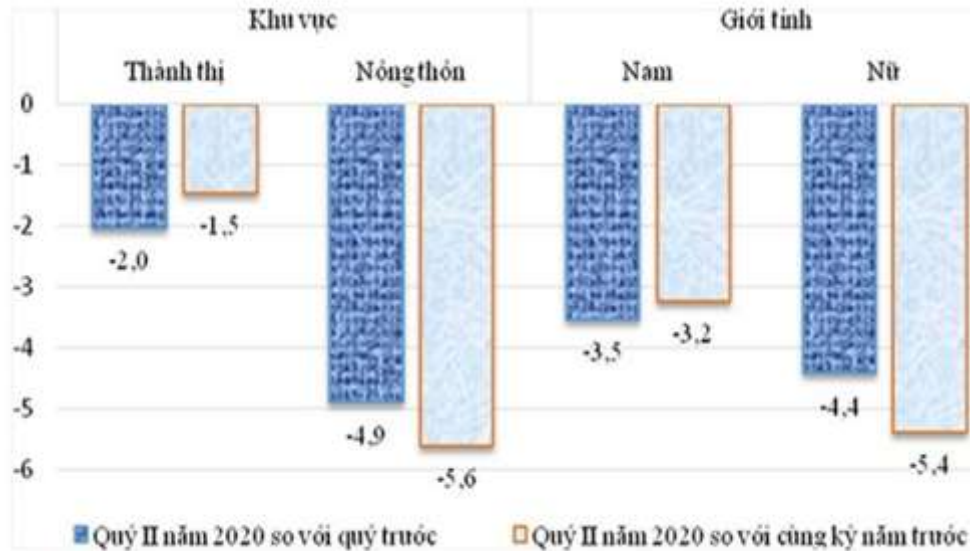
Tuy nhiên, trong quý III/2020, lực lượng lao động đã tăng 1,4 triệu người so với quý II/2020, nhưng vẫn thấp hơn 1,1 triệu lao động so với cùng kỳ quý III/2019.

Hình 5: Tốc độ tăng GDP quý III và 9 tháng đầu năm so với cùng kỳ các năm 2011-2020

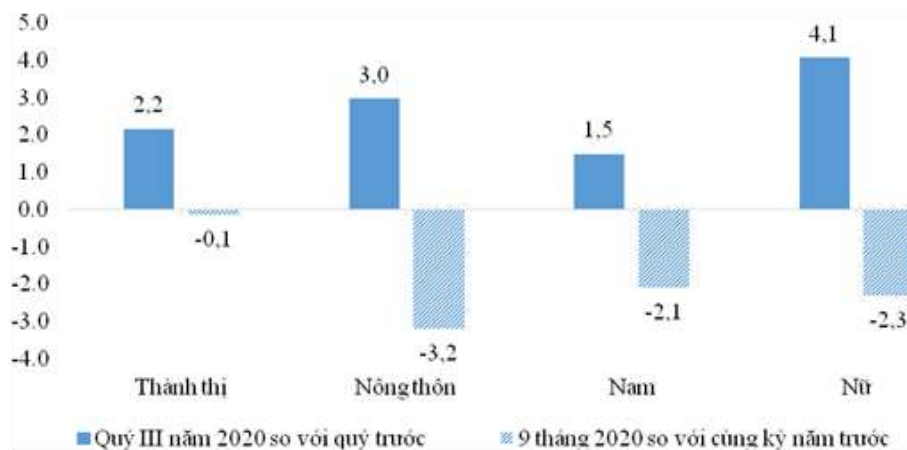


Theo số liệu thống kê quý I và II/2020, lực lượng lao động giảm chủ yếu ở khu vực nông thôn và lực lượng lao động nữ. Lao động ở khu vực nông thôn trong quý II/2020 giảm 4,9% so với quý I/2020 và giảm 5,6% so với cùng kỳ năm trước, số liệu này cao hơn so với mức giảm ở khu vực thành thị. Cùng chiều hướng đó, lao động nữ trong quý II/2020 giảm 4,4% so với quý I/2020 và giảm 5,4% so với cùng kỳ năm trước, lượng giảm này cũng ở mức cao hơn so với lực lượng lao động nam.

Hình 6: Thống kê mức giảm của lực lượng lao động chia theo thành thị, nông thôn và giới tính quý II/2020



Hình 7: Tốc độ tăng/giảm của lực lượng lao động trong quý III/2020 và 9 tháng năm 2020 so với cùng kỳ năm trước



Đến quý III/2020, lực lượng lao động có xu hướng phục hồi và phục hồi nhanh hơn ở khu vực nông thôn và lao động nữ. Cụ thể, lực lượng lao động tại khu vực nông thôn đã tăng 3,0% so với quý trước và cao hơn 0,8% so với mức tăng của khu vực thành thị; lao động nữ cũng

tăng 4,1% so với quý trước và cao hơn so với mức tăng của lao động nam là 2,6%. Tuy nhiên, tính chung lại cho 9 tháng đầu năm 2020, thì lực lượng lao động tại khu vực nông thôn và lực lượng lao động nữ vẫn là nhóm lao động chịu ảnh hưởng rõ rệt, nặng nề nhất bởi dịch Covid-19 với mức giảm lao động của hai nhóm này so với cùng kỳ năm trước là 3,2% và 2,3%.

Lao động trong một số ngành dịch vụ như lưu trú và ăn uống, vận tải và kho bãi, nghệ thuật, vui chơi và giải trí, du lịch... bị ảnh hưởng mạnh nhất bởi dịch Covid-19

Sau 3 quý của năm 2020, dịch Covid-19 tồn tại và tác động tiêu cực mạnh mẽ đến đời sống kinh tế-xã hội của cả nước, người lao động trong hầu hết các ngành nghề đều bị ảnh hưởng thì lao động trong ngành nghệ thuật, vui chơi và giải trí bị ảnh hưởng nhiều nhất với tỷ lệ lao động bị ảnh hưởng là 88,6%; tiếp theo đó sát nút là dịch vụ lưu trú và ăn uống với 81,7%; ngành vận tải kho bãi có tỷ lệ cao là 79,7%; các hoạt động hành chính và dịch vụ hỗ trợ có tỷ lệ này là 72,7%; ngành công nghiệp chế biến cũng là 70,1%; các dịch vụ bán buôn, bán lẻ, sửa chữa ô tô, mô tô, xe máy là 68,5%; dịch vụ giải dục đào tạo có 68,5% lao động bị ảnh hưởng; tỷ lệ lao động hoạt động kinh doanh bất động sản bị ảnh hưởng 67,8%.

Số lao động có việc làm trong khu vực phi chính thức quý III/2020 tăng 1,2 triệu người so với quý trước và tăng nhẹ 149 nghìn người so với cùng kỳ năm trước, vậy so với quý II/2020, tốc độ lao động có việc làm phi chính thức tăng thêm cao hơn so với tốc độ tăng của lao động có việc làm chính thức với tỷ lệ tương ứng là 5,8% và 0,8%. Số liệu này cho thấy sự khởi sắc hơn của thị trường lao động hiện nay chưa có tính bền vững vì đặc thù của lao động phi chính thức là phải chịu nhiều thiệt thòi, bất lợi cũng như luôn khó tiếp cận với các chế độ phúc lợi và bảo hiểm xã hội.

Số lao động thiếu việc làm tăng đáng kể ở cả ba khu vực kinh tế

Số người trong độ tuổi lao động thiếu việc làm trong quý III/2020 là 1,3 triệu người tương ứng với 2,79% lực lượng lao động, đã giảm 81,4 nghìn người ứng với 0,29% so với quý II/2020, tuy nhiên so với cùng kỳ quý III/2019 thì vẫn cao hơn 1,21% là 560,4 nghìn người. Trong đó thì

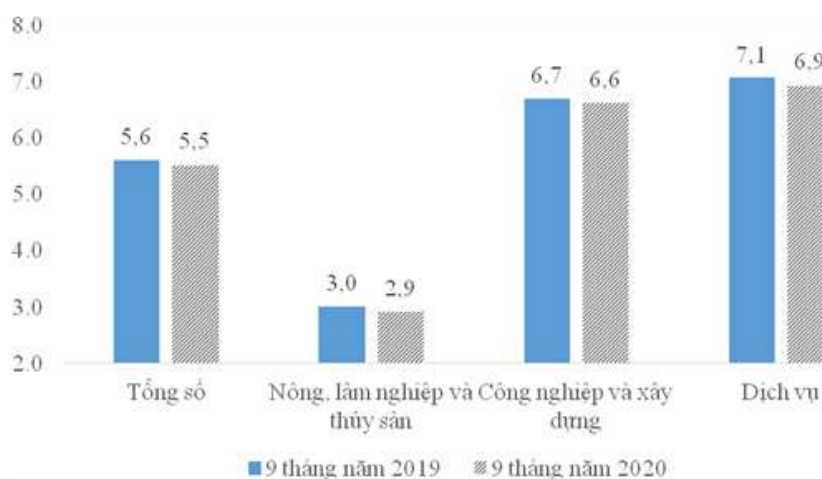
tỉ lệ thiếu việc làm của lao động trong độ tuổi lao động ở khu vực nông thôn là 3,2%, cao hơn 1,2% so với khu vực thành thị.

Tình trạng thiếu việc làm không chỉ tăng lên ở khu vực nông lâm nghiệp và thủy sản (tỷ lệ lao động thiếu việc làm trong quý III/2020 là 4,8%, tăng 0,76% so với cùng kỳ năm trước) mà đang tăng lên cả ở khu vực công nghiệp, xây dựng (2,14% trong quý III/2020 và tăng 1,75% so với cùng kỳ năm trước) và dịch vụ (1,85% trong quý III/2020 và tăng 1,15% so với cùng kỳ năm trước). Một đặc điểm nữa thấy rõ đối với lực lượng lao động trong độ tuổi, đó là trình độ chuyên môn kỹ thuật càng cao thì tỷ lệ thiếu việc làm càng thấp: Số liệu về tỷ lệ thiếu việc làm trong độ tuổi quý III năm 2020 của lao động không có trình độ chuyên môn kỹ thuật là 3,20%; trình độ sơ cấp là 2,54%; trình độ trung cấp là 1,71%; với trình độ cao đẳng là 1,59%; và từ đại học trở lên thì giảm còn 1,15%.

Thu nhập của người lao động đã được cải thiện hơn trong quý III/2020 nhưng vẫn giảm so với cùng kỳ năm trước

Với mức thu nhập bình quân tháng của người lao động 5,5 triệu đồng trong quý III/2020, đã tăng hơn 250 nghìn so với quý II/2020, nhưng vẫn giảm 115 nghìn đồng so với quý III/2019. Thu nhập bình quân tháng của nam cao hơn lao động nữ là 1,4 lần và thu nhập của lao động thành thị cũng cao hơn lao động ở khu vực nông thôn 1,5 lần.

Hình 8: Thu nhập bình quân tháng của người lao động theo khu vực kinh tế

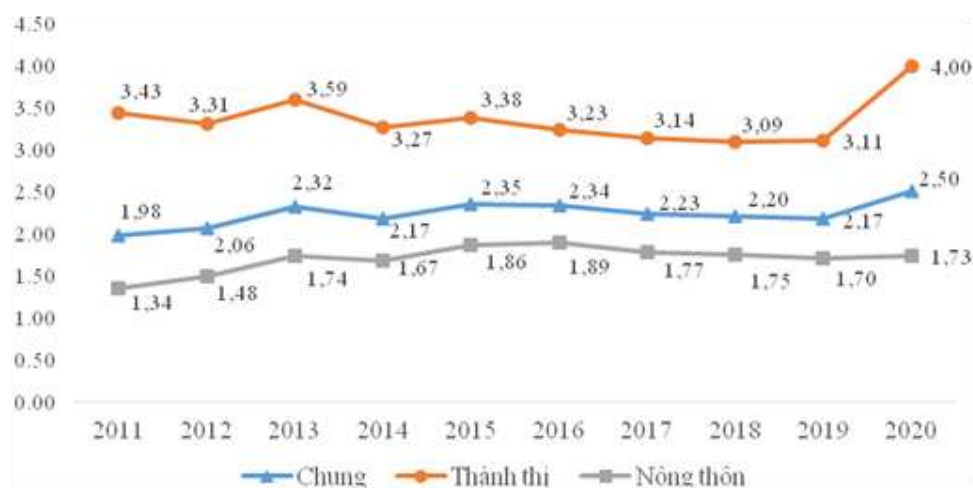


Lao động có kinh nghiệm lâu năm, thâm niên làm việc càng cao thì mức giảm thu nhập thấp: thu nhập 9 tháng năm 2020 của nhóm lao động có thâm niên làm việc từ 3 năm trở lên có tốc độ giảm thấp nhất (giảm 0,6%), trong khi nhóm lao động có thâm niên lao động từ 3 tháng đến dưới 3 năm giảm 3,8%, và với nhóm lao động có thời gian làm việc dưới 3 tháng có mức giảm rất cao là 42,6%. Do vậy chúng ta có thể thấy rõ rằng lao động mới tham gia vào thị trường lao động là nhóm dễ bị tổn thương hơn.

Tỷ lệ thất nghiệp của lao động trong độ tuổi quý III/2020 có xu hướng giảm hơn so với quý II/2020 nhưng vẫn ở mức cao nhất trong một thập kỷ qua

Tỷ lệ thất nghiệp của người trong độ tuổi lao động quý III/2020 là 2,5% (hơn 1,2 triệu người), giảm 0,23% (63 nghìn người) so với quý II/2020 và tăng 0,33% (148,2 nghìn người) so với quý III/2019. Tỷ lệ thất nghiệp ở khu vực thành thị là 4,0%, giảm 0,46% so với quý trước, tăng 0,89% so với cùng kỳ năm trước và đây cũng là tỷ lệ thất nghiệp trong độ tuổi lao động tại khu vực thành thị quý III cao nhất trong vòng 10 năm qua (2011-2020).

Hình 9: Tỷ lệ thất nghiệp trong độ tuổi lao động quý III các năm giai đoạn 2011-2020 chia theo thành thị, nông thôn



Trong nhóm lao động thất nghiệp thì tỷ lệ lao động không có trình độ chuyên môn kỹ thuật chiếm đến 61,7%, cao hơn hẳn 23,2% so với nhóm

lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật (38,5%). Ta có thể thấy rằng, khi nền kinh tế gặp khó khăn thì lao động không có trình độ chuyên môn dễ bị tổn thương hơn nhiều so với nhóm lao động có trình độ chuyên môn nghiệp vụ [7].

4. Kết luận và khuyến nghị

Dịch Covid-19 đến Việt Nam từ cuối tháng 1 năm 2020 đến nay đã tác động mạnh mẽ đến nhiều khía cạnh kinh tế-xã hội và đời sống người dân, nhất là tác động mạnh mẽ tới thu nhập, việc làm của người lao động. Trong quý III/2020, tình hình lao động việc làm cũng như thu nhập của người dân đã được cải thiện đáng kể so với quý II/2020 nhưng so với cùng kỳ năm trước thì vẫn còn nhiều suy giảm.

Số lượng người trong lực lượng lao động đang dần tăng trở lại sau những ghi nhận về mức giảm kỷ lục trong quý II năm 2020 cho thấy thị trường lao động đang dần được phục hồi, đang sẵn sàng cung cấp nguồn nhân lực dồi dào cho các hoạt động sản xuất kinh doanh, phát triển kinh tế. Cùng với đó là thu nhập của người lao động cũng được cải thiện nhiều trong quý III/2020 so với quý II/2020.

Tuy có nhiều dấu hiệu tích cực, nhưng số liệu điều tra cho thấy, người lao động vẫn tiếp tục bị ảnh hưởng tiêu cực bởi dịch Covid-19, cũng như tình hình kinh tế chung của toàn thế giới và kinh tế trong nước.

Đảm bảo cũng như cố gắng nâng cao hiệu quả của các gói hỗ trợ thu nhập cho người dân vượt qua đại dịch, cần chi đúng đối tượng và kịp thời

Nghiên cứu xây dựng các gói hỗ trợ cũng như những chính sách giúp đỡ nhóm lao động yếu thế, bao gồm lao động nữ, lao động trong khu vực phi chính thức và lao động không có trình độ chuyên môn kỹ thuật.

Tuyên truyền, khuyến khích người lao động học tập nâng cao trình độ, cũng đồng thời hỗ trợ người sử dụng lao động đào tạo, đào tạo lại cho người lao động.

Giúp đỡ, phổ biến kiến thức cho người lao động nắm bắt nhu cầu lao động của nền kinh tế trong bối cảnh có nhiều chuyển đổi phương thức sản xuất để đáp ứng yêu cầu mới sau khi xảy ra dịch Covid-19.

Tiếp tục tạo ra các gói hỗ trợ doanh nghiệp về mặt tài chính, tín

dụng. Cùng với đó có thể xem xét mở rộng nhóm đối tượng được nhận hỗ trợ, cải cách quy trình thủ tục để doanh nghiệp tiếp cận được các giải pháp, chính sách một cách đơn giản, thuận tiện và kịp thời.

Thúc đẩy việc nhanh chóng tìm ra thị trường nguyên vật liệu đầu vào cũng như xúc tiến thương mại tìm ra các thị trường tiêu thụ mới tiềm năng cho các doanh nghiệp

Tiếp tục triển khai các giải pháp hỗ trợ về thuế, phí, lệ phí như phí lưu thông, phí cầu đường, bến bãi, giảm thuế cũng như tiền thuê đất, mặt bằng sản xuất kinh doanh.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] International Monetary Fund, “*Global Imbalances and the Covid-19 Crisis.*” International Monetary Fund, Aug. 2020, [Online]. Available:
<https://www.imf.org/en/Publications/ESR/Issues/2020/07/28/2020-external-sector-report>.
- [2] Tổng cục thống kê, “*Tình hình kinh tế - xã hội tháng 9 và 9 tháng năm 2020.*” Tổng cục Thống kê, May 10, 2020, [Online]. Available:
<https://www.gso.gov.vn/default.aspx?tabid=621&ItemID=19760>.
- [3] World trade organization, “*Services trade barometer signals resilience in key sectors amid overall decline.*”
- [4] Ngân hàng Phát triển châu Á (ADB), “*Dự báo tăng trưởng kinh tế thế giới năm 2020,*” [Online]. Available: <https://www.adb.org/news>.
- [5] Tổ chức lao động quốc tế, “*Đại dịch COVID-19 với thị trường lao động Việt Nam.*” Apr. 2020, [Online]. Available:
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-hanoi/documents/briefingnote/wcms_742136.pdf.
- [6] Tổng cục Thống kê, “*Báo cáo kết quả khảo sát đánh giá tác động của dịch Covid19 đến hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp.*” May 2020.
- [7] “*Báo cáo tác động của dịch COVID-19 đến tình hình lao động, việc làm quý III năm 2020.*” Tổng cục Thống kê, Oct. 2020, [Online]. Available:
<https://www.gso.gov.vn/default.aspx?tabid=382&idmid=2&ItemID=19781>.
- [8] Tổng cục Thống kê, “*Báo cáo tác động của dịch COVID-19 đến tình hình lao động việc làm tại Việt Nam.*” Jul. 2020.

ỨNG DỤNG KHOA HỌC CÔNG NGHỆ HIỆN ĐẠI, CÔNG NGHỆ THÔNG TIN TRONG TRIỂN KHAI VÀ QUẢN LÝ CÁC DỊCH VỤ DÂN SỐ*

*TS. Nguyễn Quốc Anh**

Tóm tắt

Chuyên đề “Ứng dụng khoa học công nghệ hiện đại, công nghệ thông tin trong triển khai quản lý các dịch vụ dân số” tham gia Hội thảo “Định hướng nghiên cứu về Dân số và Phát triển giai đoạn 2021-2030”, phục vụ thực hiện Kế hoạch “Nâng cao năng lực nghiên cứu khoa học công nghệ về Dân số và Phát triển đến năm 2030” theo Quyết định phê duyệt số 314 QĐ-TTg ngày 25/2/2020 của Thủ tướng Chính phủ. Trong chuyên đề sẽ tập trung giới thiệu một số vấn đề chính như: 1) Một số định nghĩa, khái niệm liên quan đến phương pháp luận nghiên cứu dân số và phát triển; 2) Kết quả ứng dụng công nghệ thông tin trong các dịch vụ nghiên cứu Dân số và Phát triển.

Từ khóa: Công nghệ thông tin, Cơ sở dữ liệu, Dân số, Nghiên cứu dân số và phát triển.

1. Giới thiệu

Dân số là chủ thể của xã hội nhưng cũng là đối tượng quản lý của xã hội. Các trạng thái dân số có ảnh hưởng đến phát triển. Các vấn đề phát triển có tác động đáng kể đến dân số. Đó là mối quan hệ hữu cơ trong dân số và phát triển. Nhân khẩu học là khoa học nghiên cứu về dân số. Các nhà nhân khẩu học nghiên cứu về mức độ và các trạng thái biến đổi của dân số. Khoa học dân số đã được hình thành từ rất sớm và ngay những năm đầu của thế kỷ thứ 19 đã hình thành chuyên ngành nhân khẩu học hay dân số học và đã có những công trình, sách giáo khoa của những nhà nghiên cứu nổi tiếng về chuyên ngành này. Trước tầm quan trọng của chương trình dân số, Tổ chức Liên Hợp quốc đã tổ chức Hội nghị dân số thế giới để xác định và xây dựng các văn kiện khuyến nghị định

* Nguyên Giám đốc Trung tâm Nghiên cứu, Thông tin và Dữ liệu, Tổng cục Dân số - Phó viện trưởng, Viện Nghiên cứu Người cao tuổi Việt Nam.

hướng cho các quốc gia. Hội nghị dân số thế giới đầu tiên vào năm 1960 tại Ama-ata với chủ đề chính là “Sinh đẻ có hướng dẫn” do lúc này mức sinh còn cao ở đa số các quốc gia; chủ đề này đã hướng cho các quốc gia ngoài việc nghiên cứu các đặc trưng nhân khẩu học còn tập trung nghiên cứu nhận thức thái độ hành vi của người dân về sinh đẻ để đề ra những chủ trương, chính sách phục vụ cho sinh đẻ có hướng dẫn nhằm giảm mức sinh đang rất cao ở đa số các quốc gia, đặc biệt là khu vực châu Á, châu Phi và Mỹ la tinh. Tiếp đến là Hội nghị dân số năm 1974 ở Budapest với chủ đề là Kế hoạch hóa gia đình (KHHGD), trong giai đoạn này các nghiên cứu tập trung giúp thực hiện KHHGD tức nâng cao chất lượng dịch vụ tránh thai kể cả trợ giúp vô sinh hiếm muộn. Hội nghị tiếp theo năm 1984 tại Mexico với chủ đề chính là “Dân số và kế hoạch hóa gia đình” giai đoạn này đã tập trung nghiên cứu để giải quyết các đặc trưng nhân khẩu học và đa dạng hóa toàn diện các vấn đề về KHHGD. Hội nghị dân số quốc tế năm 1994 tại Cai ro (ICPD) đã chính thức đưa ra chủ đề “Dân số và Phát triển bền vững” vì lúc này nhiều quốc gia đã thực hiện tốt KHHGD và đạt mức sinh thay thế. Giai đoạn này đánh dấu sự chuyển hướng sang nghiên cứu để giải quyết toàn diện mối quan hệ hữu cơ giữa dân số và phát triển bền vững ở các quốc gia. Nhưng trước mắt tập trung vào những vấn đề như: Các chiều hướng tác động giữa gia tăng dân số và phát triển kinh tế; Gia tăng dân số và cung ứng lương thực thực phẩm; Gia tăng dân số và lao động việc làm; Dân số và đói nghèo; Dân số và môi trường; Công bằng, bình đẳng giới và trao quyền năng cho phụ nữ; Dân số và Sức khỏe, quyền sinh sản, SKSS/KHHGD; Dân số và Giáo dục; Dân số và Di dân, đô thị hoá. Từ đó cho đến nay qua các kỳ Hội nghị ICPD+10 và ICPD+20; ICPD + 25 vẫn giữ định hướng chung là “Dân số và Phát triển bền vững” tuy nhiên có cập nhật các vấn đề phát sinh trong tình hình mới. Theo định hướng chung các quốc gia sẽ tiến hành nghiên cứu dân số phục vụ cho những vấn đề ưu tiên của nước mình. Mặc dù vậy, do vấn đề dân số liên quan trực tiếp đến đời sống và phát triển xã hội của mọi quốc gia nên từ rất sớm nhiều quốc gia đã có những nghiên cứu dân số phục vụ đất nước mình.

2. Khái quát các định nghĩa, khái niệm liên quan đến phương pháp luận nghiên cứu khoa học công nghệ về dân số và phát triển

Theo Quỹ dân số LHQ, Dân số (Population) là đại lượng tuyệt đối con người trong một đơn vị hành chính hay một quốc gia, một châu lục hoặc

cả hành tinh chúng ta tại một thời điểm nhất định. Dân số của một cộng đồng, một quốc gia phụ thuộc vào quá trình sinh tử. Ngoài ra còn phụ thuộc vào một số yếu tố khác như kết hôn, ly hôn và đặc biệt là di cư.

Khái niệm phát triển bền vững được phổ biến rộng rãi trên thế giới từ sau báo cáo Brundtland năm 1987 của Ủy ban Môi trường và Phát triển thế giới (WCED) - Báo cáo “Tương lai của chúng ta”. Đây là lần đầu tiên công bố chính thức và định nghĩa thuật ngữ “Phát triển bền vững”. Trong báo cáo, phát triển bền vững được hiểu là sự phát triển có thể đáp ứng nhu cầu hiện tại mà không ảnh hưởng, tổn hại đến những khả năng đáp ứng nhu cầu của các thế hệ tương lai. Phát triển bền vững là phương hướng phát triển được các quốc gia trên thế giới ngày nay hướng tới, đó là niềm hy vọng lớn của toàn thể loài người. Báo cáo cũng đưa ra cách nhìn mới về cách hoạch định các chiến lược phát triển lâu dài. Phát triển bền vững có 5 đặc điểm: 1) Sử dụng đúng cách nguồn tài nguyên thiên nhiên mà không làm tổn hại hệ sinh thái và môi trường; 2) Tạo ra các nguồn vật liệu và năng lượng mới; 3) Ứng dụng công nghệ sạch, công nghệ phù hợp với hoàn cảnh địa phương; 4) Tăng sản lượng lương thực, thực phẩm; 5) Cấu trúc và tổ chức lại các vùng sinh thái nhân văn để phong cách và chất lượng cuộc sống của người dân đều thay đổi theo hướng tích cực.

Năm 1991, một ấn phẩm quan trọng liên quan đến phát triển bền vững là cuốn “Cứu lấy trái đất – Chiến lược cho cuộc sống bền vững”, đồng án phẩm của IUCN, UNEF, WWF, đã được xuất bản. Chín chương đầu cuốn sách được xem là “Những nguyên tắc của một xã hội bền vững”, nhằm mục tiêu bảo vệ trái đất vì một xã hội bền vững.

Chín nguyên tắc phát triển bền vững là: 1) Tôn trọng và quan tâm đến cuộc sống cộng đồng; 2) Cải thiện chất lượng cuộc sống con người; 3) Bảo vệ sức sống và tính đa dạng của trái đất; 4) Quản lý tài nguyên không tái tạo; 5) Tôn trọng khả năng chịu đựng của trái đất; 6) Thay đổi tập quán và thói quen cá nhân; 7) Để cho các cộng đồng tự quản lý môi trường của mình; 8) Tạo ra một khuôn mẫu quốc gia thống nhất, thuận lợi cho phát triển bền vững; 9) Xây dựng khối liên minh toàn cầu để bảo vệ môi trường.

Tóm lại “Phát triển bền vững là sự phát triển thỏa mãn những nhu cầu trong hiện tại mà không xâm phạm đến khả năng thỏa mãn những nhu cầu của các thế hệ tương lai”.

Khái niệm Dân số và Phát triển theo Quỹ dân số LHQ (UNFPA) và một số tổ chức khác của LHQ là xem xét mối quan hệ ảnh hưởng của dân số trong quá trình phát triển bền vững của toàn cầu hay của một quốc gia hay một vùng lãnh thổ. Đến nay Dân số và Phát triển đã trở thành vai trò trung tâm của toàn cầu và cho mọi quốc gia, vì vậy đã được nghiên cứu sâu rộng như một ngành khoa học.

Khoa học Dân số và Phát triển có nhiệm vụ phát hiện, biểu diễn, phân tích, dự báo các mối quan hệ giữa dân số và phát triển, tìm qui luật hoặc đặc tính qui luật của các mối quan hệ này. Cụ thể hơn khoa học Dân số và Phát triển góp phần giúp chúng ta tìm được “điểm tối ưu cho con người” trong quá trình phát triển bền vững.

Ở Việt Nam, trong giai đoạn chuyển đổi nhân khẩu học, Dân số và Phát triển đã được xác định trong Kết luận số 119/KL-TW tháng 1/2016 của Ban bí thư TW Đảng. Trong điểm 3, Kết luận số 119/KL-TW cũng đã chỉ rõ 6 vấn đề ưu tiên trong giai đoạn tới là: 1) Duy trì, ổn định mức sinh thay thế; 2) Giảm thiểu mất cân bằng giới tính khi sinh; 3) Tận dụng cơ cấu dân số vàng; 4) Thích ứng với quá trình già hóa dân số; 5) Điều chỉnh phân bố dân số hợp lý; 6) Nâng cao chất lượng dân số.

Khái niệm về Dân số và Phát triển trong *Nghị quyết 21-NQ/TW* ngày 25/10/2017 của Hội nghị lần thứ 6 Ban chấp hành trung ương khóa XII về công tác dân số trong tình hình mới. “Chuyên trọng tâm chính sách dân số từ KHHGD sang Dân số và Phát triển. Công tác dân số phải chú trọng toàn diện các mặt qui mô, cơ cấu, phân bố, đặc biệt là chất lượng dân số và đặt trong mối quan hệ hữu cơ với các yếu tố kinh tế, xã hội, quốc phòng, an ninh và đảm bảo phát triển nhanh, bền vững” (trích Nghị quyết).

Nghiên cứu khoa học là hành động tìm hiểu, quan sát, thí nghiệm... dựa trên những số liệu, dữ liệu, tài liệu thu thập được để phát hiện ra bản chất, quy luật chung của sự vật, hiện tượng, tìm ra những kiến thức mới (đây là hướng nghiên cứu hàn lâm) hoặc tìm ra những ứng dụng kỹ thuật mới, những mô hình mới có ý nghĩa thực tiễn (đây là hướng nghiên cứu ứng dụng).

Nghiên cứu khoa học là một hoạt động tìm kiếm, xem xét, điều tra, hoặc thử nghiệm. Dựa trên những số liệu, tài liệu, kiến thức,... đạt được

từ các thí nghiệm để phát hiện ra những cái mới về bản chất sự vật, về thế giới tự nhiên và xã hội để sáng tạo phương pháp và phương tiện kỹ thuật mới cao hơn, giá trị hơn.

Dân số là một tập hợp người trong một khu vực lãnh thổ hoặc một quốc gia. Như vậy, nói đến dân số là nói đến quy mô, cơ cấu, phân bố, và những yếu tố gây nên sự biến động của chúng. Vì vậy, dân số thường được nghiên cứu cả ở trạng thái tĩnh lẫn trạng thái động.

- *Nghiên cứu dân số ở trạng thái tĩnh*: Nghiên cứu trạng thái dân số tại một thời điểm (thời điểm điều tra, hoặc tổng điều tra dân số): Số lượng, phân bố, cơ cấu dân số theo một hay nhiều tiêu thức như: Tuổi, giới tính, tình trạng hôn nhân, trình độ học vấn, nghề nghiệp...

- *Nghiên cứu dân số ở trạng thái động*: Nghiên cứu ba dạng vận động của dân số: Vận động tự nhiên thông qua sinh và chết; Vận động cơ học tức là đi và đến; Vận động xã hội bao gồm những thay đổi về học vấn, nghề nghiệp, mức sống, hôn nhân... Kết quả của 3 dạng vận động nêu trên là tập hợp thay đổi liên tục, hay nói một cách khác là xảy ra quá trình biến động dân số theo nghĩa rộng.

Nghiên cứu khoa học về Dân số và Phát triển là hành động tìm hiểu, quan sát, thí nghiệm ... dựa trên những số liệu, dữ liệu, tài liệu thu thập được để phát hiện ra bản chất, quy luật chung của sự vật, hiện tượng, tìm ra những kiến thức mới về DS&PT (đây là hướng nghiên cứu hàn lâm) hoặc tìm ra những ứng dụng kỹ thuật mới, những mô hình mới có ý nghĩa thực tiễn về DS&PT (đây là hướng nghiên cứu ứng dụng).

Thực trạng nghiên cứu “Dân số và phát triển” tại Việt Nam. Cho đến đầu thập kỷ 90 của thế kỷ trước, nghiên cứu về dân số còn là một khoảng trống ở Việt Nam. Sang thập kỷ 90, Đảng, Nhà nước đẩy mạnh xây dựng và thực thi chính sách Dân số - Kế hoạch hóa gia đình (DS-KHHGD) đã tạo động lực cho việc nghiên cứu lĩnh vực quan trọng này. Điều 40, Hiến pháp 1992 ghi rõ: “Nhà nước, xã hội, gia đình và công dân có trách nhiệm bảo vệ, chăm sóc bà mẹ và trẻ em; thực hiện chương trình dân số và kế hoạch hoá gia đình”. Lần đầu tiên trong lịch sử Đảng Cộng sản Việt Nam, Hội nghị lần thứ tư Ban chấp hành Trung ương (khóa VII) đã ra Nghị quyết 04-NQ/HNTW ngày 14 tháng 1 năm 1993 về “Chính sách Dân số - Kế hoạch hóa gia đình”. Tiếp đó, ngày 3 tháng 6 năm 1993,

Chính phủ đã ban hành “Chiến lược Dân số - KHHGD đến năm 2000”. Ủy ban DS-KHHGD đã được thành lập từ cấp Trung ương đến cấp cơ sở, ngân sách dành cho công tác này tăng nhanh. Bên cạnh đó, từ năm 1977 Quỹ Dân số Liên Hợp Quốc - Nhà tài trợ chính cho Chương trình Dân số Việt Nam đã có Văn phòng tại Hà Nội. Đây chính là yếu tố thuận lợi thúc đẩy nghiên cứu khoa học về DS-KHHGD.

Trong bối cảnh đó, các Viện nghiên cứu, các Trường đại học, các cơ quan Trung ương và các cơ quan dân số ở các tỉnh đã nỗ lực nghiên cứu về lĩnh vực dân số nói chung và mối quan hệ “dân số và phát triển” nói riêng. Về “dân số và phát triển”, các công trình nghiên cứu theo các hướng: (1) Nghiên cứu cơ bản. Một số bài nghiên cứu làm rõ nội dung, cơ chế và lượng hóa mối quan hệ “dân số và phát triển”. Ngoài ra nghiên cứu cơ bản còn giúp một số trường Đại học và Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh của Việt Nam xây dựng và giảng dạy môn học mới “Dân số và phát triển” từ thập niên 90 của thế kỷ trước; (2) Tuy ít nhưng đã có đề tài cấp nhà nước hoặc tài trợ của UNFPA nghiên cứu một số nội dung cơ bản của “dân số và phát triển” như: Di cư; Già hóa dân số; Mất cân bằng giới tính khi sinh và chất lượng dân số Việt Nam và (3) Nghiên cứu về chính sách và đánh giá dân số Việt Nam.

Trong 326 đề tài nghiên cứu trong giai đoạn 2008-2016, có tới 196 đề tài về KHHGD ở các địa phương, tức là chiếm trên 60% tổng số đề tài (theo tổng hợp của *Tổng cục Dân số - Kế hoạch hóa gia đình. Trung tâm nghiên cứu, thông tin và Dữ liệu. Danh mục đề tài nghiên cứu khoa học trong lĩnh vực Dân số -Kế hoạch hóa gia đình giai đoạn 2008 - 2016. Hà Nội, 2017*).

Như vậy, ngay từ những năm 90 của thế kỷ 20, đặc biệt là sang thế kỷ 21 các Viện, các Trường Đại học, các cơ quan dân số đã quan tâm nghiên cứu các vấn đề “dân số và phát triển” trên phạm vi cả nước cũng như của các địa phương. Những nghiên cứu này góp phần tạo cơ sở lý luận và thực tiễn cho việc xây dựng Nghị quyết 21/NQ-TW về công tác dân số trong tình hình mới. Tuy nhiên, các nghiên cứu này còn một số hạn chế như: 1) Các công trình nghiên cứu còn quá ít. Các đề tài cấp nhà nước dường như không đáng kể. Ít các đề tài nghiên cứu cơ bản, chủ yếu là ở dạng khảo sát, nghiên cứu tác nghiệp. Nhiều chủ đề chỉ được nghiên cứu một lần (đề tài cấp nhà nước). Các nghiên cứu chưa mang tính

hệ thống. Chưa có Chương trình quốc gia nghiên cứu về Dân số và Phát triển ở Việt Nam để các nghiên cứu này mang tính đầy đủ, toàn diện và hệ thống. 2) Các nghiên cứu tập trung vào tác động của dân số đến phát triển mà chưa chú ý đến mối quan hệ ngược lại: Tác động của phát triển đến dân số. 3) Nhiều nghiên cứu mang tính đơn lẻ hoặc của một cơ sở nghiên cứu nào đó. Chưa có sự liên kết giữa các Trường đại học, các Viện nghiên cứu trong việc triển khai đề tài. Các kết quả nghiên cứu ít được chia sẻ.

Dịch vụ dân số và phát triển

1. Dịch vụ là gì?

Trong cuộc sống ngày nay chúng ta biết đến rất nhiều hoạt động trao đổi được gọi chung là dịch vụ và ngược lại dịch vụ bao gồm rất nhiều các loại hình hoạt động và nghiệp vụ trao đổi trong các lĩnh vực và ở cấp độ khác nhau. Đã có nhiều khái niệm, định nghĩa về dịch vụ nhưng để có hình dung về dịch vụ trong chuyên đề này, chúng tôi đưa ra một số khái niệm về dịch vụ, đặc biệt là dịch vụ cơ bản gắn kết mật thiết với chủ thể dân số.

Theo Từ điển Tiếng Việt: Dịch vụ là công việc phục vụ trực tiếp cho những nhu cầu nhất định của số đông, có tổ chức và được trả công [Từ điển Tiếng Việt, 2004, NXB Đà Nẵng, tr.256].

Định nghĩa về dịch vụ trong kinh tế học được hiểu là những thứ tương tự như hàng hoá nhưng phi vật chất [Từ điển Wikipedia]. Theo quan điểm kinh tế học, bản chất của dịch vụ là sự cung ứng để đáp ứng nhu cầu, thí dụ như: Dịch vụ du lịch, thời trang, chăm sóc sức khoẻ... và mang lại lợi nhuận.

Philip Kotler định nghĩa dịch vụ: Dịch vụ là một hoạt động hay lợi ích cung ứng nhằm để trao đổi, chủ yếu là vô hình và không dẫn đến việc chuyển quyền sở hữu. Việc thực hiện dịch vụ có thể gắn liền hoặc không gắn liền với sản phẩm vật chất.

Tóm lại, có nhiều khái niệm về dịch vụ được nêu dưới những góc độ khác nhau nhưng tổng quát chung là: *Dịch vụ là hoạt động có chủ đích nhằm đáp ứng nhu cầu nào đó của con người. Đặc điểm của dịch vụ là không tồn tại ở dạng sản phẩm cụ thể (hữu hình) như hàng hoá nhưng nó phục vụ trực tiếp nhu cầu nhất định của xã hội.*

2/ Dịch vụ xã hội cơ bản

Trước hết, để hiểu rõ hơn về các nhu cầu cơ bản trong cuộc sống, chúng tôi lựa chọn đưa ra các quan điểm của các nhà khoa học về nhu cầu tối thiểu của con người (dân số) trong cuộc sống. *Theo quan niệm của Mác*: "Nhu cầu là đòi hỏi khách quan của mỗi con người trong những điều kiện nhất định, đảm bảo cho cuộc sống và phát triển của mình".

Theo quan điểm của A.Maslow chia nhu cầu thành 5 loại:

- Nhu cầu vật chất (sinh lý): Thức ăn, không khí, nước uống...
- Nhu cầu an toàn (bảo vệ): Nhà ở, việc làm, sức khoẻ...
- Nhu cầu giao tiếp xã hội : Tình thương yêu, được hoà nhập
- Nhu cầu được tôn trọng: Được chấp nhận có một vị trí trong một nhóm người... tự khẳng định mình.
- Nhu cầu hoàn thiện, được thể hiện khả năng và tiềm lực của mình.

Quan điểm này quan hệ chặt chẽ với quyền con người trong dân số và phát triển hiện nay.

Dịch vụ xã hội cơ bản cũng được Liên hợp quốc định nghĩa như sau: Dịch vụ xã hội cơ bản là các hoạt động dịch vụ cung cấp những nhu cầu cho các đối tượng nhằm đáp ứng những nhu cầu tối thiểu của cuộc sống (*UN - Africa Spending Less on Basic Social Services*). Như vậy: *Dịch vụ xã hội cơ bản là hệ thống cung cấp dịch vụ nhằm đáp ứng những nhu cầu cơ bản của con người và được xã hội thừa nhận.*

Dịch vụ dân số có thể được hiểu là hệ thống cung cấp dịch vụ nhằm đáp ứng những nhu cầu cơ bản của con người và được xã hội thừa nhận.

Dịch vụ dân số có thể chia theo các nhóm: 1) Nhu cầu vật chất (sinh lý): Thức ăn, không khí, nước uống...; 2) Nhu cầu an toàn (bảo vệ): Nhà ở, việc làm, sức khoẻ...; 3) Nhu cầu giao tiếp xã hội : Tình thương yêu, được hoà nhập; 4) Nhu cầu được tôn trọng: Được chấp nhận có một vị trí trong một nhóm người... và tự khẳng định mình; 5) Nhu cầu hoàn thiện, được thể hiện khả năng và tiềm lực của mình.

3. Kết quả ứng dụng công nghệ thông tin trong dân số và phát triển

3.1. Ứng dụng CNTT trong nghiên cứu, xử lý tính toán các chỉ số về DS&PT

Như đã biết, chuyên ngành dân số nói chung hoặc dân số và phát triển nói riêng có rất nhiều các công thức yêu cầu được tính toán phục vụ

phân tích và nghiên cứu. Trước đây khi công nghệ thông tin chưa phát triển việc tính toán các chỉ số, chỉ tiêu dân số là rất vất vả (khi còn sử dụng các máy tính quay tay hoặc ngay cả các máy tính bỏ túi). Ngay như tính chỉ tiêu tổng tỷ suất sinh cũng phải tính qua các chỉ tiêu tỷ suất sinh đặc trưng theo nhóm tuổi để sau đó tính trung bình của các nhóm tuổi. Đặc biệt là tính toán những chỉ tiêu phức tạp hơn thí dụ như chỉ tiêu tuổi thọ bình quân (để tính được chỉ tiêu này yêu cầu phải tính được bảng sống, ngay như tính qua bảng sống rút gọn cũng đã rất phức tạp). Gần đây tính toán các chỉ tiêu như HDI, GDI, tuổi thọ bình quân khỏe mạnh, ... thì hầu như khó có thể tính toán được chính xác nếu không nhờ sự hỗ trợ của công nghệ thông tin.

3.2. Ứng dụng CNTT trong dự báo dân số, dân số và phát triển

Con người vừa là mục tiêu vừa là động lực của phát triển, vì vậy, số liệu dân số được cung cấp đầy đủ, kịp thời, dự báo xu thế và chính xác rất cần thiết cho công tác hoạch định chiến lược, lập kế hoạch hoá phát triển kinh tế - xã hội. Thực tế công tác dự báo dân số nhiều năm qua ở nước ta cho thấy các nhà hoạch định chính sách, quản lý và nghiên cứu khoa học không chỉ cần những số liệu dân số trong quá khứ và hiện tại mà còn rất cần những số liệu dân số trong tương lai, được cung cấp bởi công tác dự báo dân số mà công việc này không thể thiếu ứng dụng CNTT.

Ở nhiều nước, đặc biệt là các nước phát triển, đều đã tiến hành tổng điều tra dân số định kỳ 10 năm một lần. Đây là các số liệu khá chi tiết được sử dụng vào nhiều mục đích và bao giờ cũng có chuyên khảo dự báo dân số. Giữa hai lần tổng điều tra thường có điều tra chọn mẫu giữa kỳ để hiệu chỉnh cho dự báo dân số nhằm phục vụ kịp thời lập kế hoạch phát triển ngắn hạn hoặc trung hạn. Đối với một số nước đang phát triển, do khó khăn về tài chính mà không thể tiến hành tổng điều tra dân số định kỳ. Khi đó thì dự báo dân số là cách cung cấp số liệu rất quan trọng cho việc hoạch định chính sách, các chương trình phát triển trung và dài hạn. Ngày nay ứng dụng CNTT đã rất thuận tiện cho công việc dự báo dân số, làm chính xác và phong phú hơn các kết quả tính toán.

Ở Việt Nam, trong vòng 5 thập kỷ qua, nhiều dự báo dân số dài hạn đã được thực hiện. Tổng cục Thống kê sau các cuộc tổng điều tra dân số

cả nước năm 1979, 1989 và 1999, 2009, 2019 đều tiến hành lập dự báo dân số với các mức độ chi tiết khác nhau. Gần đây nhất, dựa vào số liệu của cuộc Tổng điều tra dân số và nhà ở năm 2009 đã dự báo số dân cho giai đoạn 2009-2049. Dự báo được thực hiện theo 2 nhánh độc lập, một cho cả nước, khu vực thành thị, nông thôn và một dự báo cho các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương.

Kết quả dự báo dân số có thể đưa lại nhiều thông tin về những chỉ tiêu số lượng và cơ cấu khác nhau của dân số, chẳng hạn chi tiết dân số theo độ tuổi và giới tính; theo thành thị và nông thôn; theo trình độ văn hoá (số lượng học sinh theo các cấp học, trình độ văn hoá dân cư...); theo các đặc trưng kinh tế (dân số hoạt động kinh tế, cơ cấu nghề nghiệp...); theo cơ cấu xã hội, tình trạng hôn nhân, cơ cấu dân tộc, tôn giáo...)

Ở nước ta các kết quả dự báo dân số đang được ứng dụng ngày càng rộng rãi trong nhiều lĩnh vực, là bộ phận gắn bó của kế hoạch dài hạn và tổng hợp phát triển kinh tế - xã hội. Khi phân tích so sánh các kết quả dự báo về quy mô, các loại cơ cấu dân số với những đặc trưng khác (đặc biệt về phát triển kinh tế- xã hội mong muốn đạt được trong tương lai) sẽ cho phép chúng ta xác định khoảng cách giữa khả năng và mong muốn của các hiện tượng dân số từ các xu hướng phát triển. Từ đó đề ra các biện pháp điều chỉnh phù hợp, thí dụ trước đây, sự mất cân đối giữa quy mô, tốc độ tăng dân số với trình độ phát triển kinh tế - xã hội đang và sẽ còn cam go. Do đó, việc giảm tốc độ tăng và tiến tới ổn định trong tương lai là hai nhiệm vụ hết sức cấp bách. Để xây dựng chính sách dân số cần có những kết quả tính toán tin cậy. Dự báo dân số là công cụ có khả năng đáp ứng tốt yêu cầu đó. Ngoài ra, tuy dự báo dân số chủ yếu để tính toán dân số tương lai, nhưng nó cũng có thể được áp dụng cho đánh giá dân số trong quá khứ. Đặc biệt ở nước ta, việc tạo dựng lại bức tranh lịch sử dân số là hết sức cần thiết để nhìn nhận nhiều vấn đề liên quan mà việc này không thể không ứng dụng CNTT. Trước đây khi CNTT chưa phát triển việc dự báo dân số chỉ có thể là tính toán theo các công thức toán học và thường chỉ dùng cho dự báo ngắn hạn. Cũng phải đến giữa những năm 1980, với sự trợ giúp của Quỹ dân số Liên Hợp Quốc (UNFPA) với máy vi tính và hỗ trợ kỹ thuật chuyên gia công nghệ của chuyên gia, phương pháp dự báo thành phần mới được sử dụng với việc sử dụng phần mềm

Pepole mà sau này trở thành phương pháp cơ bản cho dự báo dân số và luôn được cập nhật với những version mới. Sau này còn có nhiều phần mềm ứng dụng trong dự báo dân số với việc đưa thêm các biến số phát triển với các phần mềm như Morpak, Famplan, . . . với việc ứng dụng CNTT đã thực sự đem lại tính khả thi và hiệu quả rất cao.

3.3. Ứng dụng CNTT trong xây dựng mạng thông tin, chia sẻ dữ liệu

Chia sẻ thông tin, số liệu là hoạt động hết sức quan trọng, trong những năm trước UNFPA đã trợ giúp Tổng cục Thống kê xây dựng chính sách xây dựng CSDL dùng chung và chia sẻ thông tin số liệu. Mới đây Chính phủ đã ban hành Nghị định số 47/NĐ-CP ngày 9/4/2020 về quản lý kết nối và chia sẻ dữ liệu số của cơ quan nhà nước (có hiệu lực từ 25/5/2020). Tiếp đó Thủ tướng Chính phủ đã ký quyết định số 20/2020/QĐ-TTg ngày 22/7/2020 về mã định danh điện tử của các cơ quan, tổ chức phục vụ kết nối, chia sẻ dữ liệu với các bộ, ngành, địa phương (có hiệu lực từ 15/9/2020). Để thực hiện tốt được những việc này không thể không ứng dụng, sử dụng CNTT. Ngoài việc thực hiện các chính sách về chia sẻ thông tin, dữ liệu, mà để thực sự khả thi là cần xây dựng các mạng thông tin kết nối chuyên ngành trên nên tăng ứng dụng CNTT để xác định trách nhiệm của những đơn vị tham gia thực hiện.

Ở Việt Nam, Mạng thông tin dân số đã trải qua nhiều giai đoạn phát triển. Mạng lưới các cơ sở chuyên nghiên cứu về dân số trước năm 1975 hầu như chỉ có ở Tổng cục Thống kê (Vụ thống kê Dân số -Lao động, Viện Khoa học Thống kê) và đến 1980 với sự tài trợ, giúp đỡ của UNFPA thì chính thức thành lập Trung tâm thông tin Dân số ở Tổng cục Thống kê. Dấu mốc quan trọng là kể từ khi có Nghị quyết TW 4, mới hình thành những đơn vị nghiên cứu về dân số ở một số bộ, ngành. Đầu tiên là Trung tâm Nghiên cứu, Thông tin và Tư liệu Dân số thuộc Ủy ban quốc gia DS-KHHGD. Trung tâm này là đơn vị đầu mối của Việt Nam tham gia mạng lưới Thông tin Dân số khu vực châu Á - Thái Bình Dương (POPIN-ESCAP); có hai Trung tâm khu vực ở Đà Nẵng và Thành phố Hồ Chí Minh. Thành lập và củng cố nâng cấp Tạp chí Dân số & Phát triển, Bản tin Vietnam Population News để cung cấp thông tin trong mạng lưới thông tin dân số trong và ngoài nước. Trong thời gian này cũng thành lập một số Trung tâm Dân số ở: Bộ LĐTB&XH; Trung tâm Khoa học xã hội và Nhân văn Quốc gia; Đại học KTQD; Đại học

Tổng hợp Hà Nội và thành phố Hồ Chí Minh. Thời gian này cũng phát triển giảng dạy chuyên đề và nghiên cứu khoa học DS-KHHGD tại Học Viện Nguyễn Ái Quốc và Học viện quản lý hành chính nhà nước. Trong những năm đầu CNTT chưa phát triển, hoạt động của Mạng lưới còn dựa chủ yếu qua Hội họp, Hội thảo định kỳ hoặc chuyên thông tin, tư liệu qua bưu điện. Từ những năm 2000, khi CNTT phát triển các hình thức chia sẻ thông tin theo hình thức ứng dụng CNTT đã được phát triển như qua đĩa CD, qua mạng Internet, qua Website, ...

Mục tiêu trong QĐ số 314/QĐ -TTg ngày 28/2/2020 của TTg về KH “Nâng cao năng lực nghiên cứu về DS&PT đến 2030”. Đã xác định mục tiêu cụ thể về xây dựng, củng cố mạng thông tin dân số trong thời gian tới.

Mục tiêu đến 2025. Mục c) Thiết lập, tổ chức hoạt động có hiệu quả mạng lưới nghiên cứu dân số và phát triển bao gồm các tổ chức nghiên cứu chuyên sâu, các tổ chức nghiên cứu có hoạt động nghiên cứu liên quan dân số và phát triển. Tăng cường hợp tác giữa các tổ chức nghiên cứu khoa học trong và ngoài nước về dân số và phát triển.

Mục tiêu đến năm 2030. Mục c) Củng cố và phát triển mạng lưới nghiên cứu dân số và phát triển. Tiếp tục đẩy mạnh hợp tác giữa các cơ sở nghiên cứu khoa học trong và ngoài nước về dân số và phát triển.

3.4. Ứng dụng CNTT trong xây dựng cơ sở dữ liệu quốc gia (Big Data)

Hiện nay với sự phát triển rất nhanh của CNTT, xu thế chung của thế giới cũng như của mọi quốc gia là xây dựng các Cơ sở dữ liệu quốc gia (Big Data), để đồng nhất các CSDL dùng chung và ứng dụng CNTT trong chia sẻ thông tin, dữ liệu. Đã có những nhận định, trong thế kỷ 21 quốc gia nào nắm được Big Data quốc gia đó sẽ thành công và nắm vị trí độc tôn.

Cơ sở dữ liệu (Database) là một tập hợp các dữ liệu có tổ chức, thường được lưu trữ và truy cập điện tử từ hệ thống máy tính. ... CSDL là tập hợp các dữ liệu có cấu trúc và liên quan với nhau được lưu trữ trên máy tính, được nhiều người sử dụng và được tổ chức theo một mô hình: Là thông tin có ý nghĩa; Là tập hợp các thông tin có cấu trúc; Các thông tin này có liên quan với nhau và có thể hệ thống được. Trong khái niệm

này, chúng ta cần nhấn mạnh, CSDL là tập hợp các thông tin có tính chất hệ thống, không phải là các thông tin rời rạc, không có liên quan với nhau. Các thông tin này phải có cấu trúc và tập hợp các thông tin này phải có khả năng đáp ứng nhu cầu khai thác của nhiều người sử dụng một cách đồng thời. Đó cũng chính là đặc trưng của CSDL.

Dữ liệu lớn (Big Data) thường bao gồm tập hợp dữ liệu với kích thước vượt xa khả năng của các công cụ phần mềm thông thường để thu thập, hiển thị, quản lý và xử lý dữ liệu trong một thời gian có thể chấp nhận được. Kích thước dữ liệu lớn là một mục tiêu liên tục thay đổi. Như năm 2012 thì phạm vi một vài tá terabytes tới nhiều petabytes dữ liệu. Dữ liệu lớn yêu cầu một tập các kỹ thuật và công nghệ được tích hợp theo hình thức mới để khai phá từ tập dữ liệu đa dạng, phức tạp, và có quy mô lớn.

Trong báo cáo nghiên cứu năm 2001 và những diễn giả liên quan, META Group (bây giờ là Gartner) nhà phân tích Doug Laney định nghĩa những thách thức và cơ hội tăng dữ liệu như là 3 chiều, tăng giá trị dữ liệu, tốc độ vào ra của dữ liệu (velocity), và khối giới hạn của kiểu dữ liệu (variety). Gartner, và nhiều ngành công nghiệp tiếp tục sử dụng mô hình '3Vs' để mô tả dữ liệu lớn. Trong năm 2012, Gartner đã cập nhật định nghĩa như sau: *“Dữ liệu lớn là khối lượng lớn, tốc độ cao và/hoặc loại hình thông tin rất đa dạng mà yêu cầu phương thức xử lý mới để cho phép tăng cường ra quyết định, khám phá bên trong và xử lý tối ưu”*.

Định nghĩa “3Vs” của Gartner vẫn được sử dụng rộng rãi, và trong phù hợp với định nghĩa đồng thuận là: “Dữ liệu lớn tiêu biểu cho tập thông tin mà đặc điểm như khối lượng lớn (Volume), tốc độ cao (Velocity) và đa dạng (Variety) để yêu cầu phương thức phân tích và công nghệ riêng biệt để biến nó thành có giá trị”. Thêm nữa, vài tổ chức đã thêm vào tính xác thực (Veracity) để mô tả về nó. 3Vs đã được mở rộng để bổ sung đặc tính của dữ liệu lớn: Volume: Khối lượng - dữ liệu lớn không có mẫu; nó chỉ thực hiện và lần theo những gì diễn ra; Velocity: Tốc độ - dữ liệu lớn thường được xử lý thời gian thực; Variety: Đa dạng - dữ liệu lớn có thể thu thập từ văn bản, hình ảnh, âm thanh, video, cộng với hoàn thành các phần dữ liệu thiếu, thông qua tổng hợp dữ liệu; Machine Learning: Máy học - dữ liệu lớn thường không hỏi tại sao và đơn giản xác định hình mẫu; Digital footprint: Kỹ thuật số - dữ

liệu lớn thường là miễn phí của quá trình tương tác kỹ thuật số. Dữ liệu phải được xử lý bằng các công cụ tiên tiến (phân tích và thuật toán) để cung cấp các thông tin có ý nghĩa.

Hiện nay để mở rộng chia sẻ thông tin, người ta đã xây dựng khái niệm về Dữ liệu mở. Vậy Dữ liệu (Open Data) mở là gì? Dữ liệu mở là dữ liệu bất kỳ ai cũng có thể truy cập, sử dụng và chia sẻ. Để dữ liệu được coi là ‘mở’, nó phải được xuất bản ở định dạng truy cập được, với một qui định cho phép bất kỳ ai truy cập, sử dụng và chia sẻ.

Theo qui mô dân số hoặc ngay cả những nước có qui mô dân số không lớn thì CSDL dân cư luôn được coi là CSDL quốc gia hoặc CSDL lớn. Ở Việt Nam, từ năm 1996, theo đề nghị của Bộ Ngoại giao, Thủ tướng Chính phủ giao nhiệm vụ cho UBQG DS-KHHGD tiếp đoàn chuyên gia của Chính phủ Hoàng gia Na Uy vào khảo sát về công tác đăng ký thống kê dân số để xem xét viện trợ, giúp cho Việt Nam xây dựng và hoàn thiện hệ thống này. UBQG DS-KHHGD đã làm việc và đưa phía bạn đi khảo sát các hệ thống thống kê dân số ở Việt Nam như: Tổng cục Thống kê (hệ thống các cuộc điều tra dân số); Bộ Công An (hệ thống đăng ký hộ khẩu); Bộ Tư Pháp (hệ thống đăng ký hộ tịch) và UBQG DS-KHHGD (hệ thống sở ghi chép và báo cáo thống kê DS-KHHGD định kỳ thực hiện theo Quyết định số 138/QĐ-UB ngày 21/10/1993 của Bộ trưởng, Chủ nhiệm Ủy ban). Sau khi khảo sát đoàn chuyên gia trình hai Chính phủ lựa chọn giúp đỡ hệ thống thống kê DS-KHHGD với lý do là hệ thống này có hệ thống cán bộ chuyên trách xã và lực lượng cộng tác viên dân số đến tận các tổ dân phố, thôn xóm, ấp bản.

Hệ thống thống kê dân số của Na Uy (vital statistical) là một trong số 4 nước thuộc bán đảo Scandinavie đây là hệ thống thống kê dân số được đánh giá là hiện đại và hiệu quả nhất thế giới. Hệ thống thống kê dân số này được bắt nguồn từ hệ thống đăng ký sinh, chết của nhà thờ từ đầu thế kỷ thứ 18. Ngày nay hệ thống thống kê dân số của những nước này được hiện đại hóa và gọi là hệ thống đăng ký dân số (Population Register) và hệ Cơ sở dữ liệu quốc gia về dân cư (National Population Database) và thường được giới thiệu là bài học kinh nghiệm cho các nước học tập, đặc biệt là các nước đang phát triển. Hệ thống thống kê dân số của Na Uy đã hoàn thiện từ rất lâu, có đầy đủ các thông tin cơ bản của từng người dân cả về biến động tự nhiên và biến động cơ học, hiện nay do Trung tâm dữ

liệu Hoàng gia Na Uy (SDSs) quản lý, hệ thống có thể cung cấp các cơ sở dữ liệu cơ bản của mọi người dân tại bất cứ thời điểm nào cho các cơ quan nhà nước như cảnh sát, thống kê, thuế, . . . hoặc cung cấp thông tin số liệu theo hợp đồng dịch vụ cho các doanh nghiệp, tổ chức và cá nhân.

Năm 1997, Ủy ban Quốc gia Dân số và Kế hoạch hóa gia đình (DS-KHHGD) do GS. Mai Kỳ là Bộ trưởng, Chủ nhiệm Ủy ban, được Thủ tướng Võ Văn Kiệt giao thực hiện đề án thí điểm hợp tác với Na Uy về xây dựng hệ thống đăng ký dân số và Cơ sở dữ liệu dân cư quốc gia tại 3 tỉnh Hà Tây, Bình Thuận, Tây Ninh ở 3 miền đất nước. Khi đó Na Uy đã cử Trung tâm dữ liệu Hoàng gia Na Uy (SDS), trợ giúp kỹ thuật và chuyển giao công nghệ với nguồn vốn viện trợ của Cơ quan hỗ trợ quốc tế Hoàng gia Na Uy (NORAD). Về nguyên lý đây là hoàn thiện hệ thống thống kê dân số thường xuyên và xây dựng cơ sở dữ liệu quốc gia về dân cư có vai trò cung cấp thông tin dân số sử dụng chung cho các cơ quan quản lý nhà nước và ở mức độ hoàn thiện hơn là cho mọi tổ chức, cá nhân có yêu cầu khai thác, sử dụng theo qui định. Đây là CSDL sơ cấp (primary database), sẽ chia sẻ để hình thành các CSDL thứ cấp (secondary database) như hệ CSDL quản lý thuế thu nhập, bảo hiểm, . . . thuộc hệ thống các CSDL quản lý của nhà nước, tiến tới cung cấp thông tin số liệu về dân số theo hướng dịch vụ công.

Kết thúc thí điểm, năm 1999, UBQGD/DS-KHHGD và phía Na Uy đã tổ chức hội thảo quốc tế đánh giá tình hình khả thi triển khai hệ thống ra toàn quốc. Khi đã kết luận về điều kiện khả thi ở Việt Nam, Chính phủ Na Uy đã tiếp tục viện trợ Dự án tiền khả thi (2000-2003) để xây dựng Nghị định và Đề án Đăng ký dân số và Hệ CSDL quốc gia về dân cư trình Chính phủ để hoàn tất điều kiện pháp lý triển khai ra toàn quốc. Trong giai đoạn này Na Uy cũng hỗ trợ kỹ thuật triển khai mở rộng ra một số tỉnh/thành phố với nguồn vốn của TW và địa phương. Đến năm 2007, khi chuẩn bị triển khai mở rộng ra toàn quốc, nhưng do thay đổi về tổ chức bộ máy, Thủ tướng Nguyễn Tấn Dũng quyết định chuyển giao Cơ sở dữ liệu quốc gia về dân cư từ Ủy ban Dân số, Gia đình và Trẻ em Việt Nam sang cho Bộ Công An thực hiện (do phụ trách công tác đăng ký và quản lý hộ khẩu). Tuy nhiên, đến nay Tổng cục Dân số vẫn duy trì kết quả đã làm trong thời gian trước và mở rộng hình thành Cơ sở dữ liệu chuyên ngành DS-KHHGD để phục vụ nhu cầu quản lý chuyên ngành, trong đó đã hình

thành bản khai các thông tin cơ bản của từng cá nhân để tổng hợp các số liệu phục vụ nhu cầu sử dụng quản lý chuyên ngành dân số.

Hiện nay ngoài CSDL quốc gia về Dân cư do Bộ Công An thực hiện, Thủ tướng còn giao Tổng cục Thống kê xây dựng CSDL tổng hợp về Dân số. Theo Quyết định 137 của Chính phủ ban hành kế hoạch hành động thực hiện Nghị quyết số 21-NQ/TW của Hội nghị lần thứ 6 khóa XII ngày 25/10/2017 của Ban chấp hành TW về Công tác dân số trong tình hình mới, trong đó giao cho BYT chủ trì phối hợp với các Bộ, ngành hữu quan xây dựng đề án “Củng cố hệ thống thông tin thống kê chuyên ngành dân số đến năm 2030” để cung cấp thông tin, số liệu về Dân số và Phát triển phục vụ sử dụng, đồng thời tổ chức kết nối với các CSDL liên quan nhằm phát huy việc chia sẻ cơ sở số liệu về dân số phục vụ sử dụng chung.

NHU CẦU SINH CON CỦA NGƯỜI DÂN VIỆT NAM, KHUYẾN NGHỊ VỀ CHÍNH SÁCH TRONG THỜI GIAN TỚI

*Đơn vị triển khai thực hiện nghiên cứu: Vụ DS-KHHGD, Tổng cục
DS-KHHGD và Viện Chiến lược và Chính sách Y tế.*

Tóm tắt

Nghiên cứu về “Số con mong muốn của người dân Việt Nam” do Tổng cục DS - KHHGD phối hợp với Viện Chiến lược và Chính sách y tế thực hiện nhằm cấp bằng chứng để đề xuất các giải pháp kiểm soát mức sinh phù hợp với các vùng, miền trong cả nước.

Trong thời gian qua, nhằm ổn định quy mô và cơ cấu dân số hợp lý, các chính sách dân số của nước ta với các quan điểm và hệ thống giải pháp đồng bộ nhằm thực hiện mục tiêu nhất quán là giảm mức sinh, giảm tỷ lệ gia tăng dân số, giảm sức ép của dân số đến quá trình phát triển kinh tế xã hội (KT-XH) của đất nước.

Với sự nỗ lực của cả hệ thống chính trị và mọi người dân, Việt Nam đã đạt được những thành tựu quan trọng trong việc thực hiện chính sách DS-KHHGD, số con trung bình mỗi cặp vợ chồng trong độ tuổi sinh đẻ giảm nhanh, đạt mức sinh thay thế vào năm 2006 và duy trì ổn định cho đến hiện nay. Tuy nhiên, mức sinh có nhiều khác biệt giữa các vùng miền, khu vực nông thôn và thành thị, các tỉnh/thành phố và các dân tộc. Kết quả nghiên cứu cho thấy, số con thực tế của các cặp vợ chồng tỷ lệ thuận với số con mong ước của bản thân họ. Tại các vùng Trung du và miền núi phía Bắc, Đồng bằng sông Hồng, Duyên hải miền Trung và Tây Nguyên, số người đã sinh từ 3 con trở lên và mong muốn có trên 3 con cao hơn những vùng miền khác. Bên cạnh đó, các yếu tố về tôn giáo, trình độ học vấn, điều kiện kinh tế cũng ảnh hưởng đến số con thực tế và nhu cầu sinh con của người dân Việt Nam.

Từ khóa: *Giảm sinh, Khuyến sinh, Nhu cầu sinh con, Số con mong ước, Tổng tỷ suất sinh*

1. Giới thiệu

Mức sinh là một chỉ số quan trọng để đánh giá biến động dân số và là cơ sở thực tiễn để hoạch định nhiều chính sách về KT-XH. Ngay từ những năm 1961, bằng việc ra đời Quyết định 216/CP ngày 26 tháng 12 năm 1961 của Hội đồng Chính phủ về việc “sinh đẻ có hướng dẫn” cho thấy Đảng, Nhà nước đã sớm nhận ra tầm quan trọng của việc hạn chế mức sinh, ổn định quy mô dân số. Xuyên suốt hơn nửa thế kỷ kiên trì với chính sách giảm sinh, Việt Nam đã đạt mức sinh thay thế sớm hơn 10 năm so với mục tiêu được đặt ra trong Nghị quyết số 04-NQ/HNTW ngày 14/01/1993 Hội nghị lần thứ tư Ban chấp hành Trung ương Đảng khóa VII về chính sách DS-KHHGD và được duy trì trong hơn một thập kỷ qua. Mô hình gia đình hai con đã trở thành chuẩn mực xã hội. Năm 2007 nước ta đã bước vào thời kỳ cơ cấu dân số vàng, tỷ lệ dân số trong độ tuổi lao động chiếm tới gần 70% dân số, đã đóng góp tích cực cho phát triển kinh tế - xã hội của Việt Nam trong hơn 30 năm đổi mới.

Tuy nhiên, mức sinh ở một số các tỉnh, thành phố, các vùng miền vẫn có một khoảng cách khó co hẹp. Năm 2019, số liệu từ Tổng điều tra Dân số và nhà ở cho thấy, tổng tỷ suất sinh (TFR) vùng Đông Nam Bộ là 1,56 con và vùng Đồng bằng sông Cửu Long là 1,80, trong khi bốn vùng còn lại có mức sinh giảm không bền vững. Nhiều tỉnh đã đạt mức sinh thay thế nhưng 5 năm trở lại đây mức sinh tăng nhanh, TFR vượt xa ngưỡng 2,1 con. Một số tỉnh chưa bao giờ đạt mức sinh thay thế hoặc mức sinh thường xuyên biến động.

Kinh nghiệm thế giới và kinh nghiệm thực tiễn trong nước nhiều thập kỷ qua cho thấy mức sinh chịu sự tác động bởi số con mong muốn của các cặp vợ chồng. Tuy nhiên, số con mong muốn tiềm năng (mong đợi theo tâm nguyện) và số con mong muốn thực tế (bị khống chế bởi các điều kiện cụ thể) có thể có sự khác nhau theo từng thời điểm, theo các vùng miền. Bởi vậy, để đảm bảo tính khả thi cũng như hiệu quả của việc ban hành chính sách kiểm soát mức sinh trong thời gian tới ở nước ta, cần thiết phải nhận biết được số con mong muốn cả theo tâm nguyện cũng như theo điều kiện thực tế của người dân tại các vùng, miền trong cả nước.

2. Đối tượng và phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu mô tả cắt ngang, kết hợp phương pháp thu thập thông tin định tính và định lượng. Thông tin định tính được thu thập qua phỏng vấn sâu và thảo luận nhóm. Thông tin định lượng được thu thập qua bộ câu hỏi bán cấu trúc.

Đối tượng thu thập thông tin gồm: (i) Nhóm cán bộ quản lý và triển khai thực hiện: Ban chỉ đạo DS-KHHGD xã; Chuyên trách Dân số xã; Cộng tác viên Dân số - KHHGD thôn, bản; (ii) Nhóm có uy tín trong cộng đồng: Chức sắc tôn giáo; Già làng/Trưởng bản; (iii) Nhóm hưởng lợi: Nam nữ trong độ tuổi sinh đẻ giàu tiềm năng (20 - 34 tuổi) và VTN/TN (15-19 tuổi) chưa lập gia đình.

Nghiên cứu được triển khai trong khoảng thời gian từ tháng 8-12/2019 tại 7 tỉnh bao gồm: Lai Châu, Nam Định, Hải Dương, Quảng Trị, Khánh Hòa, Đồng Nai và Đồng Tháp. Các tỉnh thuộc địa bàn khảo sát được lựa chọn theo các tiêu chí: (i) Có mức sinh cao ($TFR \geq 2,5$) thuộc các vùng, miền; (ii) Đạt mức sinh thay thế nhưng không ổn định, biến động liên tục trong những năm gần đây (TFR biến đổi năm lên, năm xuống quanh mức 2,1); (iii) Mức sinh có xu hướng giảm sâu ($TFR \leq 1,7$) thuộc các vùng, miền. Tại mỗi tỉnh/thành phố, lựa chọn 2 quận/huyện và tại mỗi 1 quận/huyện lựa chọn ngẫu nhiên 1 xã/phường làm địa bàn khảo sát. Như vậy, nghiên cứu được thực hiện tại 7 tỉnh, thành phố; 14 quận/huyện và 14 xã/phường.

Mẫu định lượng trong nghiên cứu được thu thập từ 2 kênh:

Thứ nhất, gửi phiếu theo đường công văn của Tổng cục Dân số - KHHGD, Tổng cục đã gửi phiếu xin ý kiến đến các đối tượng tại 61 tỉnh/thành phố (trừ tỉnh Lai Châu và Quảng Trị - 2 địa phương đoàn đã khảo sát đủ số mẫu khi triển khai thực địa). Tuy nhiên, chỉ có 39 tỉnh/ thành phố gửi về Tổng cục với số phiếu là 6077 phiếu (bằng 63,2% kế hoạch).

Thứ hai, khảo sát trực tiếp tại 7 tỉnh/thành phố

Với kênh thu thập thông tin này, áp dụng công thức tính cỡ mẫu cho một nghiên cứu cắt ngang, nhóm nghiên cứu tính được số người cần thực hiện phỏng vấn cho toàn bộ nghiên cứu (tại 7 tỉnh/thành) là 392 người.

Mẫu nghiên cứu định tính: Đề tài đã thực hiện 105 cuộc phỏng vấn sâu và 56 cuộc thảo luận nhóm.

Chọn mẫu cho nghiên cứu định lượng

Phân bổ số lượng cần phỏng vấn của mỗi tỉnh/ thành phố tương thích với kích thước của quần thể mẫu (theo quy mô dân số) - PPS.

Chọn mẫu ngẫu nhiên hệ thống

Chọn mẫu cho nghiên cứu định tính

- Chọn chủ đích nhóm đối tượng là thành viên ban chỉ đạo, cán bộ quản lý.
- Chọn ngẫu nhiên nhóm đối tượng hưởng lợi, già làng, trưởng bản, trưởng tộc.

Phiếu hỏi sau khi được thu thập, được làm sạch, nhập và được xử lý bằng phần mềm SPSS 16.0. Các thông tin định tính được các nghiên cứu viên đọc và mã hóa theo các chủ đề nghiên cứu, trên cơ sở đó được tổng hợp lại viết báo cáo.

3. Kết quả nghiên cứu

3.1. Về số con hiện có của các cặp vợ chồng

• Số con hiện có của các cặp vợ chồng

Số con hiện có	N = 4.679	Tỷ lệ %
Chưa có con	383	5,9
1 con	1561	24,1
2 con	2344	36,1
3 + con	391	6,0
<i>Số con trung bình</i>	<i>1,6</i>	

Số con trung bình hiện có của đại diện vợ chồng tham gia khảo sát là 1,6 con, có 5,9% người hiện chưa có con; số người hiện đã sinh 1 con (chiếm 24,1%) và người hiện có 2 con (chiếm 36,1%) và có 6,0% người hiện đã sinh từ 3 trở lên.

• *Số con hiện có của các cặp vợ chồng theo các vùng KT-XH*

<i>Số con hiện có</i> <i>Vùng KT-XH</i>	<i>Tuổi TB</i>	<i>Số con TB</i>	<i>Chưa có con</i>	<i>1 con</i>	<i>2 con</i>	<i>3+ con</i>
Đồng bằng sông Hồng	28	1,8	5,9	22,9	57,8	13,4
Trung du và miền núi phía Bắc	28	1,79	2,6	27,3	60,4	9,7
Bắc Trung bộ và Duyên hải miền Trung	29	1,71	5,0	30,2	55,2	9,6
Tây Nguyên	28	1,67	4,3	35,7	50,5	9,5
Đông Nam Bộ	29	1,38	12,7	40,6	42,7	4,1
Đồng bằng sông Cửu Long	29	1,3	16,0	43,7	35,5	4,8

Tuổi trung bình của người tham gia trả lời phiếu hỏi tại các tỉnh/thành thuộc các vùng KT-XH ít có sự chênh lệch, nhưng số con trung bình hiện có lại có sự khác biệt đáng kể, số con trung bình cao nhất ở vùng Đồng bằng sông Hồng (1,8 con) và Trung du miền núi phía Bắc (1,79 con) và thấp nhất là ở vùng ĐNB và Đồng bằng sông Cửu Long (1,38 con và 1,3 con).

Những người hiện chưa có con và có 1 con tập trung nhiều ở các tỉnh vùng Đông Nam Bộ và đồng bằng sông Cửu Long – nơi có mức sinh thấp. Trong khi nhóm đối tượng đã sinh 2 con và từ 3 con trở lên lại tập trung ở các tỉnh vùng Đồng bằng sông Hồng, Trung du miền núi phía Bắc và Duyên hải miền Trung - nơi có mức sinh cao. Cụ thể chỉ có 5,9% và 22,9% người được hỏi tại các tỉnh thuộc vùng đồng bằng sông Hồng hiện chưa có con và có 1 con; và tỷ lệ này của người dân tại các tỉnh Trung du và miền núi phía Bắc là 2,6% và 27,3%; vùng Bắc Trung bộ và Duyên hải miền Trung là 5,0% và 30,2%. Trong khi đó tỷ lệ chưa sinh con và sinh 1 con của người dân vùng Đông Nam Bộ là 12,7% và 40,6% và đồng bằng sông Cửu Long là 16,0% và 43,7%.

Ngược lại có tới 57,8% và 13,4% người dân tại các tỉnh vùng đồng bằng sông Hồng sinh 2 con và từ ba con trở lên, và tại các tỉnh Trung du và miền núi phía Bắc là 60,4% và 9,7%; vùng Bắc Trung bộ và Duyên

hải miền Trung là 55,2% và 9,6%. Trong khi đó tỷ lệ này của người dân tại các tỉnh vùng Đông Nam Bộ chỉ là 42,7% và 4,1% và đồng bằng sông Cửu Long là 35,5% và 4,8%.

3.2. Số con mong ước của người dân

• Số con mong ước của người dân

Stt	Số con hiện có	N = 6488	Tỷ lệ %
1	Không sinh con	5	0,1
2	1 con	503	7,8
3	2 con	4590	70,7
4	3+ con	1390	21,4
Số con mong ước trung bình		2,16	

Số con mong ước trung bình của đại diện vợ chồng tham gia khảo sát là 2,16 con (cao hơn so với số con hiện có 1,6 con), trong đó sinh đủ 2 con và sinh từ 3 con trở lên vẫn là mong ước còn khá phổ biến của người dân, cụ thể có 70,7% đối tượng được hỏi mong ước sinh 2 con và 21,4% số người mong ước sinh trên 3 con. Trong số 6488 người được hỏi chỉ có 5 người (chiếm 0,1%) mong ước không sinh con và có 503 người (chiếm 7,8%) mong ước có 1 con.

• Số con mong ước theo vùng KT-XH

Số con mong ước trung bình của người dân có sự khác biệt giữa các vùng. Tại vùng vùng Đồng bằng sông Hồng người dân mong ước sinh tới 2,38 con - đây là vùng có số con mong ước cao nhất, tiếp đến là vùng Bắc Trung bộ và duyên hải miền Trung (2,24 con). Người dân mong ước sinh ít con nhất vẫn tập trung vào 2 vùng là vùng Đông Nam Bộ và Đồng bằng sông Cửu Long (2,01 con và 1,94 con).

• Số con mong ước của người dân theo tình trạng hôn nhân

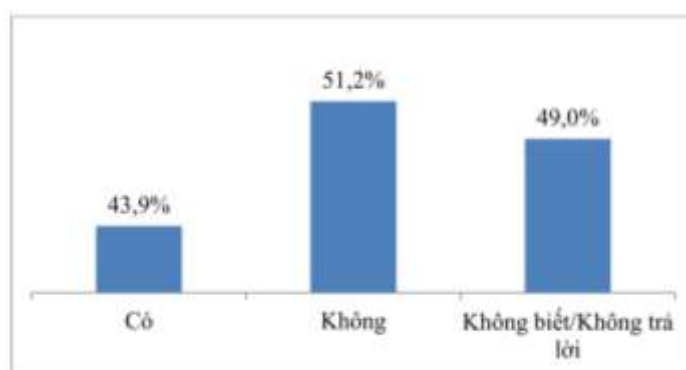
Số con mong ước trung bình của nhóm đã kết hôn là 2,22 con, cao hơn so với nhóm chưa kết hôn là 2,0 con. Trong số 279 những người chưa kết hôn tham gia trả lời phiếu hỏi có tới 72,8% mong ước sinh 2 con trong khi tỷ lệ này ở những người đã kết hôn là 55,0%. Đáng lưu ý vẫn còn có 22,2% số người chưa kết hôn mong muốn sinh từ 3 con trở lên và tỷ lệ này của những người đã kết hôn lên tới 41,5%.

- **Số con mong ước theo mức sống hộ gia đình**

Nhưng người có mức sống nghèo/cận nghèo và trung bình có mong ước sinh đủ 2 con chiếm tỷ lệ cao hơn nhóm có mức sống khá giả. Ngược lại, tỷ lệ những người có điều kiện kinh tế khá giả lại mong ước sinh trên 3 con cao hơn những người có mức sống nghèo, cận nghèo và trung bình.

3.3. Dự định sinh của các cặp vợ chồng

- **Ý kiến của các cặp vợ chồng về dự định sinh thêm con trong thời gian tới**



Biểu đồ trên cho thấy có 43,9% số người trả lời dự định sẽ tiếp tục sinh con trong thời gian tới; chiếm 51,2% người trả lời sẽ không sinh con và 4,9% ý kiến cho rằng không biết dự định sinh con của bản thân trong thời gian tới.

- **Dự định sinh thêm của người dân theo các vùng kinh tế - xã hội**

Tuổi trung bình của người tham gia trả lời phiếu hỏi theo vùng KT-XH ít có sự chênh lệch, phần lớn những người dự định sinh thêm con tập trung vào nhóm chưa có con hoặc có một con. Tuy nhiên, vẫn còn có một tỷ lệ cao những người dân Đồng bằng sông Hồng (25,7) và Bắc Trung bộ và Duyên hải miền Trung (20,5%) đã có trên 3 con nhưng vẫn có dự định sinh thêm con trong thời gian tới.

- **Dự định sinh thêm con của các cặp vợ chồng theo trình độ học vấn**

Kết quả nghiên cứu cho thấy kể cả những người chưa có con, có 1 con, 2 con và trên 3 con, dự định sinh thêm con của những người có trình độ học vấn tỷ lệ thuận với dự định sinh thêm con của người dân.

- ***Dự định sinh thêm con của các cặp vợ chồng theo nghề nghiệp***

Với trường hợp chưa có con, dự định sinh thêm con trong thời gian tới tập trung vào những người làm nông dân, ngư dân, diêm dân. Ở những người đã sinh trên 3 con, tập trung nhiều vào những người làm công chức/viên chức/đảng viên; người buôn bán kinh doanh - những người có nghề nghiệp ổn định sẽ có dự kiến sinh thêm con nhiều hơn những người làm các nghề nghiệp mà có thu nhập thấp hoặc chưa ổn định.

- ***Dự định sinh thêm con của các cặp vợ chồng theo mức sống của hộ gia đình***

Ở nhóm chưa có con, dự định sinh thêm con tập trung vào những người có điều kiện kinh tế nghèo/cận nghèo. Ở những người đã có 1 con, 2 con đặc biệt là trên 3 con dự định sinh thêm phần lớn tập trung vào các gia đình khá giả.

3.4. Nguyên nhân ảnh hưởng đến mức sinh của người dân tại các địa phương

3.4.1. Tại vùng có mức sinh thấp

- ❖ ***Di cư - nhân tố bất lợi cho việc sinh đẻ nhiều***

Tỷ lệ nhập cư và xuất cư của vùng đồng bằng sông Hồng, vùng Bắc Trung Bộ và Duyên hải miền Trung, vùng Tây Nguyên là tương đương nhau. Chỉ có vùng Đông Nam Bộ tỷ suất nhập cư cao gấp khoảng 5 lần tỷ suất xuất cư, và ngược lại khu vực đồng bằng sông Cửu Long tỷ suất xuất cư lại cao gấp khoảng 5 lần tỷ suất nhập cư. Di cư tạo nên sự thay đổi lớn trong cuộc sống, trong đó có những nhân tố bất lợi ảnh hưởng đến nhu cầu sinh con của bản thân họ.

“Cơ sở vật chất tại các nơi như Đồng Nai là rất lớn, bây giờ người di cư cả nhà 3-4 người - có người mang cả mẹ vào ở cùng vợ chồng để chăm cháu, hộ khẩu thì không có, nhà thì đi thuê, nay chỗ này mai chỗ khác. Gửi con ở nhà trẻ công thì không gửi được chỉ gửi nhà trẻ tư, nhà trẻ tư thì đắt, tiền đâu mà gửi được. Có nhiều bạn sinh xong, nhờ mẹ vào chăm sóc đến 2 tuổi lại phải gửi con về ông bà nội, ngoại để đi học.” TLN. Hóa An, Thành phố Biên Hòa, Đồng Nai.

- ***Mô hình gia đình khuyết thể hệ do vấn đề di dân***

Nghiên cứu này chưa chỉ ra được có bao nhiêu % những người được hỏi hiện đang ở với bố mẹ hay sống tách biệt theo mô hình gia đình hạt

nhân - gia đình 2 thế hệ. Tuy nhiên, các ý kiến trao đổi thông qua phỏng vấn sâu và thảo luận nhóm cho thấy đa số những người không ở chung cùng bố mẹ sẽ ít chịu sức ép, ít bị cha mẹ nhắc nhở, can thiệp thường xuyên về việc sinh nhiều hay ít. Điều này tạo điều kiện thuận lợi cho các cặp vợ chồng ít con.

“Nếu gia đình có ông bà cha mẹ lớn tuổi thì áp lực phải sinh nhiều con, không quan trọng sinh con trai hay con gái. Nếu gia đình ở một mình, không có cha mẹ ở cùng họ không quan niệm phải sinh 2 con, mà sinh một con, trai, gái đều được.”

“Có nhiều người ở cùng bố mẹ, bố mẹ cứ gây áp lực thường xuyên và liên tục, nhiều người con kể cả con trai đôi khi chiều lòng bố mẹ mà cứ cố gắng sinh thêm để làm hài lòng bố mẹ. Bây giờ con cái ở xa, đôi khi thương con bố mẹ cũng ngại nhắc nhở về những chuyện đấy.” – TLN. VTN/TN Bàu Cạn, Long Thành, Đồng Nai

• Đề cao vai trò cá nhân, chú trọng thỏa mãn nhu cầu trước mắt

Nhiều cặp vợ chồng, nhiều nam nữ thanh niên không chỉ đã có nhiều thay đổi về định hướng giá trị trong việc sinh con trai con gái mà còn thay đổi giá trị về việc có và không sinh con.

Không ít gia đình lấy việc phát triển kinh tế là mục tiêu là định hướng giá trị mà quên đi nghĩa vụ, trách nhiệm của gia đình là sinh con đẻ cái.

“Nhu cầu mưu sinh lấn át vai trò sinh đẻ do nhiều người định hướng giá trị kinh tế lớn hơn, nhu cầu tiêu dùng cao hơn. Nhiều người mong muốn cuộc sống phải có nhà lầu, xe hơi, chẳng phải như ngày xưa ‘có người người chẳng phôi phôi, có con con nói trăm trò dễ thương’” - TLN. CTV dân số xã Cam An Bắc - Cẩm Lâm - Khánh Hòa.

• Các cặp vợ chồng bàn bạc bình đẳng khi quyết định sinh con

Với sự tiến bộ kinh tế-xã hội, ngày nay địa vị phụ nữ trong gia đình và ngoài xã hội đã được nâng cao, sự bình đẳng nam - nữ ngày càng được cải thiện, đặc biệt sự bình đẳng này liên quan cả đến quyền quyết định sinh con của bản thân họ. Kết quả nghiên cứu cho thấy có tới có tới 87,5% số người được hỏi trả lời cả hai vợ chồng cùng bàn bạc quyết định chuyện sinh con và quyết định số con, chỉ có 4,8% ý kiến trả lời quyết định sinh con do vợ là người quyết định và 5,5% cho rằng chồng là người quyết định

chuyện này. Và cũng chỉ có 2,0% số người được hỏi trả lời bố mẹ chồng/bố mẹ vợ là người quyết định việc sinh con của các cặp vợ chồng.

- **Điều kiện làm việc - eo hẹp về thời gian**

Trong điều kiện nuôi con, “đắt đỏ” như hiện nay, sự hỗ trợ từ gia đình, người thân là rất quan trọng. Sự hỗ trợ này có thể là bằng công sức, thời gian hay tiền bạc. Tuy nhiên tại một số vùng có mức sinh thấp, nhất là các vùng đồng bằng sông Cửu Long hay khu vực Đông Nam Bộ cũng sẽ dẫn tới các cặp vợ chồng không dám sinh đẻ nhiều.

Trong hoạt động khảo sát này, đối tượng tham gia trả lời phiếu hỏi tập trung ở độ tuổi 15-34, là những người còn trẻ, nhiều lao động di cư đến làm việc tại các khu công nghiệp, tích lũy tài sản chưa nhiều, chỗ ở không ổn định, thu nhập bấp bênh, những lý do sinh ít con.

- **Chi phí sinh hoạt ngày càng cao trong khi thu nhập không tăng kịp**

Xã hội càng phát triển, nhu cầu cho một đứa trẻ càng đa dạng, nuôi con không chỉ cần cơm ăn, áo mặc mà còn sữa, các thức ăn bổ dưỡng; nhà trẻ, học hành, phương tiện đi lại, chăm sóc sức khỏe, đồ chơi, du lịch... Vì vậy, hầu hết cha mẹ đánh giá sinh con là một chuyện, nhưng để nuôi và chăm sóc tốt là một công việc khó khăn hơn rất nhiều.

“Kinh tế chi phối, trước kia đất nước nghèo, chúng ta chưa thực hiện công nghiệp hóa, gia đình sinh con ra sẵn thóc trong nhà cho con ăn con vẫn phát triển bình thường, nhà nào cũng thế. Bây giờ mặc dù kinh tế khá hơn, dân giàu lên, người ta nuôi con không phải bằng gạo tự trồng, mà bằng sữa, còn là sữa ngoại tốn kém hơn rất nhiều. Cái này cũng do đua đòi, nhà này nhìn nhà khác. Nhiều nhà không đủ tiền nuôi con nên ngại sinh.” - TLN BCD xã An Phước - Long Thành - Đồng Nai

- **Nguy cơ rủi ro do dị tật bẩm sinh và vô sinh**

Tuyệt đại đa số các cặp vợ chồng đánh giá hiện nay chi phí nuôi con, chăm sóc con là tốn kém. Do vậy nhiều người cho rằng “thà rằng sinh ít có điều kiện chăm sóc con tốt còn hơn sinh nhiều mà không nuôi được con cái”.

“Nhiều cặp vợ chồng cưới nhau về, công việc áp lực, khi sinh được 1 đứa thì phải kiêng, khi con lớn muốn sinh lại thì không thể sinh được nữa. Có người sinh ngay thì bị áp lực công việc. Nên không muốn sinh.

Tuổi trẻ ăn học, công việc áp lực nên không muốn sinh con, để một thời gian có kinh tế. Khi có kinh tế thì vô sinh, không đẻ được”. TLN. BCD Cam Thành Nam - Cam Ranh - Khánh Hòa.

• ***Do tác động tuyên truyền vận động thực hiện quy mô gia đình nhỏ***

Với phương châm “đi từng ngõ, gõ từng nhà, rà từng đối tượng”, công tác truyền thông, vận động thực hiện chính sách DS-KHHGDĐ mà sợi chỉ đỏ xuyên suốt quá trình này là chính sách giảm sinh đã đạt được nhiều thành công hơn mong đợi. Do vậy, chủ trương vận động các cặp vợ chồng kết hôn muộn, sinh ít con để có điều kiện chăm sóc con cái, phát triển kinh tế gia đình đã ăn sâu, bám rễ vào nhận thức và hành vi của mỗi người dân.

“Thời gian qua, công tác truyền thông về chính sách dân số, chính sách giảm sinh, nên nhiều gia đình người ta chỉ cần sinh một con trai, một con gái là đủ. Nên việc cấp phát BPTT bây giờ tư tưởng của người dân cũng khác, trước kia người dân cứ ỷ lại vào nguồn BPTT miễn phí, nhưng bây giờ không cần miễn phí, người dân có nhu cầu dùng sẽ ra ngoài để mua”. TLN BCD xã An Phước - Long Thành - Đồng Nai.

3.4.2. Tại vùng có mức sinh cao

• ***Phát triển sản xuất, thu nhập tăng, đời sống được cải thiện là tiền đề cho nhu cầu muốn sinh con***

Tại nhiều địa phương người dân đã chứng kiến có nhiều gia đình điều kiện kinh tế đã khá giả hơn do sinh được nhiều con, có nhân lực để lao động sản xuất, khi cần thiết anh em trong gia đình hùn vốn cho nhau để làm kinh tế, sản xuất và xây nhà cửa.

“Địa phương người ta cũng nhìn nhau, có gia đình do sinh được nhiều con mà kinh tế phát triển hơn vì họ hùn vốn được với nhau, hỗ trợ nhau để cùng phát triển, ít con thì lại nghèo. Nhà nào có đông con phát triển kinh tế rất tốt, vì người ta nghèo, người ta chịu khó lao động, ít ỉ con lại, thừa hưởng tài sản của bố mẹ” - TLN. BCD Hải Vân, Hải Hậu, Nam Định.

Cũng không ít trường hợp bố mẹ mong muốn có nhiều con để an tâm hơn trong việc lao động sản xuất. Nhiều địa phương kinh tế còn lạc hậu, nghề nghiệp đặc thù, lao động sản xuất phụ thuộc vào sức người, phải sinh nhiều con để lấy người lao động sản xuất.

➤ **Thích có con trai, thích nhiều con trai**

Trước áp lực của gia đình, dòng họ, bản thân nhiều người phụ nữ đã phải tìm mọi cách để sinh cho bằng được một người con trai để yên cửa yên nhà.

Một số gia đình chưa có con trai, người vợ không chỉ bị áp lực về tinh thần mà đôi khi còn bị bạo lực về thể xác.

“Ở địa phương có gia đình với một đàn con nheo nhóc nhưng vẫn bị chồng ép sinh thêm con vì những đứa con trước đó toàn là con gái, tới ngày bị chồng “thượng căng chân, hạ căng tay” vì bị coi là không biết đẻ con trai, để chồng không dám ngẩng đầu với anh em họ hàng. Thậm chí, nhiều ông chồng còn “tuyên bố” với vợ, nếu không đẻ được thằng cu, họ sẵn sàng ly dị để đi “kiếm” một đứa con trai với người vợ mới.” – TLN Phường 4, Đông Hà, Quảng Trị

➤ **Sinh nhiều con để dự phòng rủi ro**

Các tệ nạn xã hội đang có chiều hướng gia tăng, phức tạp với nhiều hoạt động tinh vi, khó kiểm soát, nhiều gia đình không có đủ thời gian để kiểm soát con, con cái dễ sa ngã, nhiều gia đình có hướng sinh để phòng.

“Bây giờ các cháu thanh thiếu niên hay đua đòi trong khi tệ nạn xã hội chỗ nào cũng có. Cháu thì nghiện ma túy, cháu thì nghiện chơi game, bài bạc, rượu chè. Các tệ nạn xã hội bây giờ thâm nhập rất nhanh. Ở địa phương này nhiều cháu lên Hà Nội làm được một thời gian là dính xì ke, ma túy. Bây giờ cứ sinh được một đến hai người con, nếu các cháu mà sa ngã lúc đó vợ chồng lớn tuổi không sinh thêm được thì cuộc sống không còn ý nghĩa. Nên khi đang còn trẻ, vợ chồng em cũng cố gắng đẻ thêm một cháu (sinh 3 con) để yên tâm sau này.” - TLN xã Ngũ Hùng, Thanh Miện, Hải Dương.

Không những thế, tai nạn giao thông, tai nạn thương tích là vấn đề sức khỏe cộng đồng ngày càng có chiều hướng gia tăng, phát triển trên phạm vi cả nước và đáng lo ngại, đây cũng là nguyên nhân để nhiều cặp vợ chồng quyết định sinh thêm con để dự phòng rủi ro.

“Có những gia đình sinh ít con (1-2 con) và dừng hẳn không sinh nữa, nhưng khi người con đó đã có gia đình rồi vì lý do người con bị tai nạn lao động hoặc tai nạn giao thông, bệnh tật mà mất đi, người phụ nữ thậm chí quá tuổi sinh đẻ nhưng vẫn phải sinh để nối dõi.” - TLN xã Hải Vân, Hải Hậu, Nam Định.

➤ ***Thích đông con để có người chăm sóc***

Phần lớn người Việt đều quan niệm con cái là “của để dành” của cha mẹ. Cha mẹ sinh con, nuôi con khôn lớn để sau này con là chỗ dựa của cha mẹ, phụng dưỡng cha mẹ lúc về già. Do vậy, không ít gia đình muốn sinh đông con để có người chăm sóc nhất là khi ốm đau.

Nhiều gia đình bố mẹ đã già lớn tuổi do sinh ít con, khi khỏe thì sống một mình, khi ốm đau vào bệnh viện thiếu người chăm sóc, cuộc sống thiếu thốn tình cảm cũng là nguyên nhân để thế hệ trẻ nhìn vào và mong muốn sinh nhiều con.

• ***Thông điệp truyền thông còn chung chung, chưa rõ ràng cụ thể, chưa giúp cho người dân nâng cao nhận thức về sự chuyển đổi chính sách dân số ở Việt Nam***

Công tác truyền thông tuy vẫn được chú trọng nhưng nội dung truyền thông chưa lột tả hết được bản chất của vấn đề dân số trong giai đoạn hiện nay. Nhiều người dân khi được hỏi chưa hiểu rõ tại sao chính sách dân số của Việt Nam là chuyển trọng tâm từ DS-KHHGD sang dân số và phát triển, chuyển từ mô hình gia đình sinh từ 1-2 con sang gia đình sinh đủ 2 con v.v...

“Chuyển trọng tâm sang chính sách dân số phát triển, giải thích rõ hơn thế nào là cơ cấu dân số vàng và thế nào là dân số phát triển. Chúng tôi là người dân làm sao chúng tôi hiểu được dân số vàng là gì và tại sao lại phải sinh 2 con. Một số người cứ nghĩ hay nhà nước bỏ chính sách dân số mà người dân được sinh thoải mái rồi.” TLN Người dân xã Hải Vân - Hải Hậu - Nam Định

Thậm chí một số người còn có ý kiến “nhà nước phải cảm ơn” những người sinh 3 con, vì có như thế mới bù được cho những nơi có mức sinh thấp.

“Đã thực hiện nhiều cuộc tuyên truyền, nhưng hiệu quả thì vẫn mức độ hạn chế vì người dân nói nhiều chỗ đang thiếu, chỗ này sinh thừa.”

4. Kết luận

• ***Về số con hiện có***

Kết quả khảo sát cho thấy số con hiện có của các cặp vợ chồng tại các vùng kinh tế - xã hội phù hợp với mức sinh từ nguồn số liệu điều tra của Tổng cục Thống kê và Tổng cục DS-KHHGD.

- ***Số con mong ước***

Số con mong ước của người dân cao hơn so với số con hiện có.

Vùng kinh tế - xã hội hiện có tỷ lệ người sinh con thứ 3 trở lên cao cũng là vùng có tỷ lệ người dân mong ước sinh trên 3 con cao nhất.

Theo tình trạng hôn nhân, số con mong ước trung bình của nhóm đã kết hôn cao hơn so với nhóm chưa kết hôn và tỷ lệ người trả lời mong ước sinh 2 con và sinh trên 3 con của nhóm chưa kết hôn thấp hơn những người đã kết hôn.

Kinh tế gia đình có ảnh hưởng đến số con mong ước của người dân. Những người có mức sống khá giả có mong ước sinh từ 3 con trở lên nhiều nhất, tiếp đến là những người có mức sống trung bình, tỷ lệ người có mức sống nghèo/cận nghèo có mong ước sinh từ 3 con trở lên chiếm tỷ lệ thấp nhất.

- ***Về dự định sinh thêm con***

Theo vùng - kinh tế xã hội, phần lớn những người dự định sinh thêm con tập trung vào nhóm chưa có con hoặc có 1 con. Tuy nhiên vẫn còn có một tỷ lệ cao những người dân đồng bằng sông Hồng và Bắc Trung bộ và Duyên hải miền Trung hiện đã có trên 3 con nhưng vẫn có dự định sinh thêm con trong thời gian tới.

Những người có trình độ học vấn trung cấp trở lên trong tất cả các trường hợp (chưa có con, có 1 con, 2 con và trên 3 con) đều có dự định sinh thêm con cao hơn so với những người có trình độ học vấn THPT và trung học cơ sở trở xuống.

Những người có nghề nghiệp ổn định, công việc có nguồn thu nhập cao dự kiến sinh thêm con nhiều hơn những người làm các nghề nghiệp mà có thu nhập thấp hoặc chưa ổn định.

Những người đã có trên 3 con dự định sinh thêm tập trung nhiều và những gia đình có mức sống khá giả.

- ***Yếu tố ảnh hưởng đến mức sinh***

Tại các vùng có mức sinh thấp các nguyên nhân chính tác động đến mức sinh bao gồm: Di cư - nhân tố bất lợi cho việc sinh đẻ nhiều. Mô hình gia đình khuyết thể hệ do vấn đề di dân; đề cao vai trò cá nhân, chú trọng thỏa mãn nhu cầu trước mắt; các cặp vợ chồng bàn bạc bình đẳng

khi quyết định sinh con; dịch vụ xã hội chưa đầy đủ; điều kiện làm việc - eo hẹp về thời gian ; đầu tư ngày càng nhiều dẫn đến chi phí ngày càng cao trong khi thu nhập không tăng kịp; nguy cơ rủi ro do dị tật bẩm sinh và vô sinh; do tác động bởi tuyên truyền vận động thực hiện quy mô gia đình nhỏ.

Tại các vùng có mức sinh cao các nguyên nhân chính tác động đến mức sinh bao gồm: phát triển sản xuất, thu nhập tăng, đời sống được cải thiện là tiền đề cho nhu cầu muốn sinh con; thích có con trai, thích nhiều con trai; sinh nhiều con để dự phòng rủi ro; thích đông con để có người chăm sóc; thông điệp truyền thông còn chung chung, chưa rõ ràng cụ thể, chưa giúp cho người dân nâng cao nhận thức về sự chuyển đổi trong chính sách dân số ở Việt Nam; khả năng tiếp cận dịch vụ KHHGD còn nhiều hạn chế nhất là ở vùng sâu vùng xa do bao phủ của dịch vụ chưa đầy đủ; việc xử lý vi phạm về sinh con thứ 3 trở lên chưa đủ mạnh

Việt Nam đã đạt mức sinh thay thế và có một số vùng, một số tỉnh/thành phố mức sinh đã rất thấp. Tuy nhiên, theo quan điểm của nhiều người dân, thời gian tới nhà nước vẫn nên quy định số con của mỗi cặp vợ chồng “mỗi cặp vợ chồng nên sinh 2 con”.

5. Khuyến nghị về về mặt chính sách

❖ Định hướng chung

Nhà nước vẫn quy định mỗi cặp vợ chồng nên sinh đủ 2 con. Việc điều chỉnh mức sinh cần phải lưu ý sự điều tiết (bù trừ) giữa các vùng có mức sinh cao và các vùng có mức sinh thấp. Không để hiện tượng giảm sinh nhanh ở những vùng có mức sinh cao trong khi chưa tăng sinh ở những vùng mức sinh thấp.

Đối với các tỉnh thường xuyên biến động về mức sinh, ở trong giai đoạn ngắn hạn chưa nên thực hiện chính sách khuyến sinh.

❖ Tại các tỉnh, thành phố có mức sinh thấp - thực hiện chính sách khuyến sinh

• Đối với Chính phủ

Chính phủ cần có văn bản chỉ đạo các địa phương thí điểm hỗ trợ thủ tục, ưu tiên vay vốn và cho mua nhà ở xã hội cho các gia đình sinh đủ hai con, đặc biệt chính sách này cần quan tâm đến nhóm đối tượng di cư đến làm việc tại các tỉnh có mức sinh thấp như Bình Dương, Đồng Nai v.v...

Quan tâm hơn đến nhóm lao động di cư - Chính phủ chỉ đạo ngành giáo dục mở rộng, đa dạng các hình thức, thời gian trông trẻ tại các cơ sở giáo dục công lập và ngoài công lập để con của lao động di cư được tiếp cận dịch vụ giáo dục thuận lợi hơn; Tổng Liên đoàn lao động để làm việc với các công ty/doanh nghiệp đảm bảo chế độ nghỉ thai sản cho công nhân - được nghỉ làm trong những ngày đi khám thai và sử dụng các dịch vụ liên quan đến chăm sóc thai sản.

Chính phủ chỉ đạo Bộ Y tế, Bộ Công Thương và các tỉnh huy động nguồn xã hội hóa, kêu gọi các doanh nghiệp giảm giá mua sữa, giá dịch vụ vui chơi giải trí cho trẻ em là con thứ 2 trong gia đình.

Chỉ đạo Bộ Tài chính, BHXH Việt Nam bổ sung đối tượng là những cặp vợ chồng sinh đủ 2 con nhưng không có thẻ BHYT được cấp thẻ BHYT miễn phí.

- *Với Bộ Y tế và Tổng cục DS-KHHGD*

Cần giao chỉ tiêu tăng sinh để từng bước nâng mức sinh tại các tỉnh này về mức sinh thay thế.

Không giao bắt buộc về một số chỉ tiêu KHHGD nhất là chỉ tiêu triệt sản.

Bộ Y tế chỉ đạo các cơ sở y tế công lập hỗ trợ chi phí sử dụng các dịch vụ liên quan đến thai sản (khám thai, sinh con, các dịch vụ sàng lọc v.v...) cho các cặp vợ chồng sinh con thứ 2. Sớm ban hành và triển khai chính sách khám chữa bệnh ngoài giờ hành chính, ngày thứ 7 đối với các cơ sở y tế công lập tại các địa bàn có nhiều lao động di cư.

- ❖ ***Tại vùng có mức sinh cao - thực hiện giảm sinh***

- *Đối với chính phủ*

Chính phủ chỉ đạo cho các bộ ngành liên quan mở rộng nhóm đối tượng được sử dụng miễn phí các PTTT.

Thủ tướng Chính phủ chỉ đạo Bộ Tài chính bổ sung kinh phí để mua PTTT khi mở rộng các đối tượng được sử dụng các PTTT miễn phí.

- *Với Bộ Y tế và Tổng cục DS-KHHGD*

Tiếp tục thực hiện các giải pháp giảm sinh, công tác truyền thông cần hướng đến ưu tiên lựa chọn các đối tượng đích phù hợp.

Vẫn giao chỉ tiêu giảm sinh nhất là giảm tỷ lệ người sinh con thứ 3 trở lên.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Y tế, *Công tác Dân số - KHHGD Việt Nam: 50 năm xây dựng và phát triển (1961-2011)*.
2. Nguyễn Đình Cử (2011), *50 năm chính sách giảm sinh ở Việt Nam (1961-2011): hành tựu, tác động và bài học kinh nghiệm*.
3. Nguyễn Hữu Minh và cộng sự (2009), *Dân số Việt Nam qua các nghiên cứu XHH: tuyển tập một số công trình gần đây*, tập 1. NXB Khoa học xã hội, Hà Nội.
4. Tổng cục Dân số - KHHGD (2011), *Dân số là một trong những yếu tố quyết định sự phát triển bền vững của đất nước* (Báo cáo chuyên đề trình PTT Nguyễn Thiện Nhân).
5. Tổng cục Thống kê, Quỹ Dân số Liên hợp quốc (2016), *Mức sinh ở Việt Nam: Những khác biệt, xu hướng và yếu tố tác động*, Nhà Xuất bản Thông tấn, Hà Nội.
6. Tổng cục Thống kê, Quỹ Dân số Liên hợp quốc (2016), *Di cư và đô thị hóa ở Việt Nam*, Nhà Xuất bản Thông tấn, Hà Nội.
7. Tổng cục Dân số - KHHGD, Báo cáo tổng quan (2018): *Thu thập thông tin về mức sinh thấp ở khu vực Đông Nam Bộ, khu vực đồng bằng sông Cửu Long và đề xuất các giải pháp can thiệp*.
8. Tổng cục Thống kê, *Kết quả chủ yếu điều tra biến động Dân số - KHHGD thời điểm 1/4/2005*.
9. Tổng cục Thống kê, *Kết quả chủ yếu điều tra biến động Dân số - KHHGD thời điểm 1/4/2008*.
10. Tổng cục Thống kê, *Kết quả chủ yếu điều tra biến động Dân số - KHHGD thời điểm 1/4/2014*.
11. Tổng cục Thống kê, *Kết quả chủ yếu điều tra biến động Dân số - KHHGD thời điểm 1/4/2015*.
12. Tổng cục Thống kê, *Kết quả chủ yếu điều tra biến động Dân số - KHHGD thời điểm 1/4/2016*.
13. Viện Chiến lược và Chính sách y tế (2018), “*Đánh giá kết quả 5 năm thực hiện Chiến lược Dân số và sức khỏe sinh sản Việt Nam giai đoạn 2011-2020*”.
14. Viện Chiến lược và Chính sách Y tế, 2012: *Điều tra Tổng thể Hệ thống Dân số - KHHGD*. TS. Đoàn Minh Lộc.

MỨC SỐNG DÂN CƯ CỦA VIỆT NAM THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP

NCS. Nguyễn Thị Mơ, ThS. Tạ Vũ Lực*

Tóm tắt

Mức sống dân cư của Việt Nam có sự thay đổi đáng kể trong quá trình hội nhập kinh tế quốc tế hiện nay. Bài viết đã phân tích 3 nhóm chỉ tiêu đánh giá mức sống dân cư là các chỉ tiêu đánh giá mức tiêu dùng của cải vật chất, các chỉ tiêu phản ánh về y tế giáo dục, các chỉ tiêu tổng hợp như tuổi thọ trung bình, chỉ số HDI. Qua đó, bài viết đánh giá những thành tựu, hạn chế và đề xuất 04 khuyến nghị nhằm nâng cao hơn nữa mức sống dân cư của Việt Nam trên trường quốc tế.

Từ khóa: *Mức sống, dân cư, HDI, tuổi thọ trung bình*

1. Giới thiệu

Mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội của mỗi quốc gia là nâng cao mức sống, cải thiện thu nhập cho người dân. Mức sống dân cư được đo lường thông qua nhiều tiêu chí như thu nhập bình quân đầu người, mức chi tiêu cho đời sống, sự phát triển của văn hóa, giáo dục và y tế... Trong quá trình công nghiệp hóa và hiện đại hóa đất nước, mục tiêu nâng cao mức sống dân cư luôn được quan tâm và được xác định là nhiệm vụ trọng tâm hàng đầu. Bài viết tập trung đánh giá thực trạng những thành tựu và hạn chế của mức sống dân cư Việt Nam qua số liệu điều tra của Tổng cục Thống kê.

2. Vai trò của nâng cao mức sống dân cư

Mức sống dân cư (MSDC) là một phạm trù kinh tế - xã hội được xác định bằng mức độ thỏa mãn các nhu cầu vật chất và tinh thần của các

* Khoa CN Máy và thời trang, Đại học Sư phạm Kỹ thuật Hưng Yên.

thành viên trong xã hội. Khi mức độ thỏa mãn các nhu cầu vật chất và tinh thần cho dân cư tăng lên, tức là MSDC được nâng cao. Có 3 nhóm chỉ tiêu đánh giá MSDC, đó là:

(1) Các chỉ tiêu phản ánh mức tiêu dùng của cải vật chất trong xã hội như: thu nhập bình quân đầu người; mức tiêu dùng lương thực, thực phẩm thiết yếu; điều kiện nhà ở (diện tích bình quân, loại nhà ở...); đồ dùng lâu bền.

(2) Các chỉ tiêu phản ánh điều kiện sinh hoạt văn hóa, tinh thần và bảo đảm sức khỏe như: sự phát triển của hệ thống giáo dục- đào tạo; trình độ học vấn phổ thông của dân cư; tình trạng chăm sóc sức khỏe nhân dân; sự phát triển của các công trình văn hóa; hệ thống giao thông công cộng; tình hình vệ sinh môi trường.

(3) Các chỉ tiêu tổng hợp phản ánh kết quả tác động giữa các yếu tố như: tuổi thọ trung bình của dân số; chỉ số phát triển con người HDI; mức độ tham gia quản lý xã hội của dân cư.

Muốn nâng cao MSDC, trước hết phải có TTKT (hay gia tăng thu nhập của nền kinh tế), bởi thu nhập của dân cư phụ thuộc vào tổng thu nhập của nền kinh tế (hay kết quả của quá trình TTKT). Ngoài ra, để gia tăng MSDC, thì mức tăng tổng thu nhập của nền kinh tế phải lớn hơn mức tăng quy mô dân số. Đặc biệt, đối với các quốc gia đang phát triển, tốc độ tăng trưởng dân số cao, thì tốc độ TTKT cần cao hơn tốc độ tăng trưởng dân số.

3. Thực trạng mức sống dân cư của Việt Nam

3.1. Các chỉ tiêu phản ánh mức tiêu dùng của cải vật chất trong xã hội

Thứ nhất, thu nhập bình quân đầu người

Do kinh tế tăng trưởng ổn định, kết hợp với chương trình mục tiêu quốc gia về xóa đói giảm nghèo những năm qua thu nhập bình quân đầu người của Việt Nam đã được cải thiện rõ rệt.

Bảng 1. Thu nhập bình quân đầu người một tháng theo giá hiện hành phân theo thành thị, nông thôn và vùng

ĐVT: Nghìn đồng

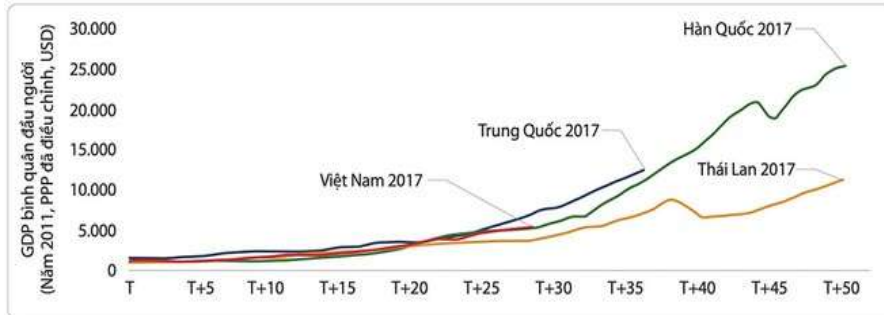
TT		2012	2014	2016	2018	Sơ bộ 2019
1	Cả nước	2000	2637	3098	3874	4295
2	Khu vực					
	Thành thị	2989	3964	4551	5624	6022
	Nông thôn	1597	2038	2423	2986	3399
3	Theo vùng kinh tế					
	Đồng bằng sông Hồng	2351	3265	3883	4775	5191
	Trung du và miền núi phía Bắc	1258	1613	1963	2452	2640
	Bắc Trung bộ và duyên hải miền Trung	1505	1982	2358	3014	3331
	Tây Nguyên	1643	2008	2366	2895	3095
	Đông Nam Bộ	3173	4125	4662	5792	6280
	Đồng bằng sông Cửu Long	1797	2327	2778	3585	3886

Nguồn: Tổng cục Thống kê, 2019

Qua bảng 1 cho thấy, nhìn chung thu nhập bình quân đầu người của Việt Nam có sự cải thiện đáng kể từ năm 2012 đến năm 2019. Tình thu nhập bình quân cả nước sơ bộ 2019 đã gấp hơn 2 lần so với năm 2000, có sự chênh lệch đáng kể giữa thu nhập thành thị và nông thôn. Xét theo vùng kinh tế, vùng Đông Nam bộ có mức thu nhập bình quân đầu người cao nhất trong các vùng, từ 3173 nghìn đồng năm 2012 lên 6280 nghìn đồng/ tháng năm 2019.

Mặc dù đã đạt được thành công chưa từng có, hành trình phát triển của Việt Nam vẫn chưa hoàn thành.

Hình 1. Thu nhập bình quân GDP/người của Việt Nam so với các quốc gia khác



Thứ hai, điều kiện nhà ở

Theo kết quả điều tra dân số và nhà ở năm 2019 cho thấy rằng, Tỷ lệ hộ hiện sống trong ngôi nhà/căn hộ thuộc quyền sở hữu riêng của hộ là khoảng 88,1%, tỷ lệ này ở khu vực nông thôn cao hơn khu vực thành thị 15,7 điểm phần trăm (tương ứng 93,6% và 77,9%).

Bảng 2. Tỷ lệ hộ có nhà ở theo hình thức sở hữu, theo khu vực và theo vùng kinh tế

TT		Nhà riêng của hộ	Nhà thuê mượn của nhà nước/ cá nhân/ tư nhân	Các hình thức sở hữu khác hoặc chưa rõ quyền sở hữu
1	Toàn quốc	88,1	11,7	0,2
2	Khu vực			
	Thành thị	77,9	21,8	0,3
	Nông thôn	93,6	6,3	0,1
3	Vùng kinh tế - xã hội			
	Đồng bằng sông Hồng	88,3	11,5	0,2
	Trung du và miền núi phía Bắc	95,9	4,0	0,1
	Bắc Trung bộ và duyên hải miền Trung	94,4	5,5	0,1
	Tây Nguyên	93,9	6,0	0,1
	Đông Nam Bộ	68,9	30,8	0,3
	Đồng bằng sông Cửu Long	94,1	5,8	0,1

Nguồn: Tổng điều tra dân số, 2019

Thu nhập bình quân đầu người của người dân Việt Nam hiện nay (năm 2019 khoảng 2.800 USD) chỉ bằng 40% mức trung bình toàn cầu, 20% mức trung bình của Hiệp hội Các quốc gia Đông Nam Á (ASEAN) và 5% mức trung bình của các nền kinh tế có thu nhập cao. Việt Nam sẽ mất khoảng 30 năm để đạt được tổng sản phẩm quốc nội (GDP) trên đầu người hiện nay của Hàn Quốc và 10 năm để đạt được như Trung Quốc (Anh Vũ, 2020).

Hiện có 11,7% hộ dân cư đang ở trong các ngôi nhà/căn hộ đi thuê/mượn, tăng 4,6 điểm phần trăm so với năm 2009 (năm 2009 là 7,1%). Tỷ lệ hộ sống trong những ngôi nhà thuê/mượn ở khu vực thành thị cao gấp gần 3,5 lần so với khu vực nông thôn. Điều này một phần là do kết quả của quá trình di cư và đô thị hóa.

Bảng 3. Tỷ lệ các loại nhà theo thành thị, nông thôn và vùng kinh tế

TT		Tỷ lệ hộ có nhà ở kiên cố hoặc bán kiên cố	Tỷ lệ hộ có nhà ở thiếu kiên cố hoặc đơn sơ
1	Toàn quốc	93,1	6,9
2	Khu vực		
	Thành thị	98,2	1,8
	Nông thôn	90,3	9,7
3	Vùng kinh tế - xã hội		
	Trung du và miền núi phía Bắc	84,4	15,6
	Đồng bằng sông Hồng	99,3	0,7
	Bắc Trung bộ và duyên hải miền Trung	97,3	2,7
	Tây Nguyên	90,3	9,7
	Đông Nam Bộ	98,4	1,6
	Đồng bằng sông Cửu Long	80,8	19,2

Nguồn: Tổng điều tra dân số, 2019

Tỷ lệ hộ sống trong nhà kiên cố hoặc bán kiên cố chiếm tới 93,1% tổng số hộ có nhà ở, tăng gần 1,5 lần trong vòng 20 năm qua (năm 1999 là 63,2%, năm 2009 là 84,9%). Trong đó tỷ lệ hộ sống trong nhà kiên cố hoặc bán kiên cố ở khu vực thành thị cao hơn nông thôn, tương ứng là 98,2% và 90,3%.

Tỷ lệ hộ sống trong những ngôi nhà thiếu kiên cố hoặc đơn sơ chỉ chiếm một phần nhỏ (6,9%), giảm 8,2 điểm phần trăm so với năm 2009. Tỷ lệ này ở khu vực nông thôn cao hơn gần 8 điểm phần trăm so với khu vực thành thị (lần lượt là 9,7% và 1,8%). Có 5,2% tổng số hộ đang sống trong các căn nhà đơn sơ, tương đương với hơn 5 triệu người, chủ yếu tập trung tại khu vực nông thôn (chiếm 70,5% số hộ).

Theo vùng kinh tế - xã hội, vùng Đồng bằng sông Hồng là vùng có tỷ lệ hộ có nhà ở kiên cố lớn nhất cả nước chiếm tới 99,3%. Bởi theo quan niệm của người dân nơi đây “an cư” thì mới lập nghiệp. Vùng đồng bằng sông Cửu Long có tỷ lệ nhà ở kiên cố thấp nhất cả nước, có 80,8% bởi do đặc thù điều kiện tự nhiên, địa hình, văn hóa và lối sống. Vùng trung du và miền núi phía Bắc có tỷ lệ nhà kiên cố chiếm 84,4%, đây là vùng đồi núi, điều kiện kinh tế gặp nhiều khó khăn, những ngôi nhà của các hộ dân nơi đây chủ yếu được làm bằng gỗ, tre và lợp lá.

Diện tích nhà ở bình quân đầu người năm 2019 là 23,2m²/người, tăng 6,5m²/người so với năm 2009. Diện tích nhà ở bình quân đầu người của loại nhà chung cư thấp hơn nhà riêng lẻ (tương ứng là 20,1m²/người và 23,3m²/người).

Đối với nhà riêng lẻ, diện tích nhà ở bình quân đầu người cao nhất là ở Đồng bằng sông Hồng, thấp nhất là ở Tây Nguyên (tương ứng là 25,6m²/người và 20,7m²/người).

Bảng 4. Tỷ lệ hộ có nhà ở và diện tích bình quân đầu người

	Tỷ lệ hộ có nhà ở (%)			Diện tích bình quân (m ² / người)		
	Tổng số	Nhà chung cư	Nhà riêng lẻ	Chung	Nhà chung cư	Nhà riêng lẻ
Toàn quốc	100,0	2,2	97,8	23,2	20,1	23,3
Thành thị	100,0	5,8	94,2	24,5	20,1	24,8
Nông thôn	100,0	0,3	99,7	22,5	20,2	22,5
Vùng kinh tế - xã hội						
Trung du và miền núi phía Bắc	100,0	0,3	99,7	22,4	15,9	22,4
Đồng bằng sông Hồng	100,0	4,6	95,4	25,4	21,1	25,6
Bắc Trung bộ và DH MT	100,0	0,6	99,4	23,9	17,1	23,9
Tây Nguyên	100,0	0,2	99,8	20,7	19,6	20,7
Đông Nam Bộ	100,0	4,6	95,4	21,0	19,3	21,1
Đồng bằng sông Cửu Long		0,2	99,8	23,2	20,3	23,2

Nguồn: Tổng điều tra dân số, 2019

Bảng 5 cho thấy mức tiêu dùng gạo qua các năm có xu hướng giảm dần từ 9,7Kg/ người năm 2010 xuống còn 8,1kg/ người năm 2018. Trong đó nhu cầu tiêu dùng thịt có xu hướng tăng lên từ 1,8kg/ người lên 2,2kg người. Điều đó cho thấy rằng cuộc sống của người dân ngày càng được cải thiện, chất lượng các bữa ăn ngày càng được tăng lên.

Bảng 5. Mức tiêu dùng một số mặt hàng chủ yếu bình quân đầu người một tháng theo mặt hàng

	ĐVT	2010	2012	2014	2016	2018
Gạo	Kg	9,7	9,6	9,0	8,8	8,1
Lương thực khác	Kg	1,1	1,0	1,0	1,1	1,3
Thịt các loại	Kg	1,8	1,8	1,9	2,1	2,2
Mỡ, dầu ăn	Kg	0,3	0,3	0,3	0,4	0,3
Tôm cá	Kg	1,4	1,5	1,4	1,5	1,3
Trứng gia cầm	Quả	3,6	3,6	3,7	4,2	4,0
Đậu phụ	Kg	0,5	0,5	0,5	0,5	0,4
Đường mật sữa, bánh mứt kẹo	Kg	0,6	0,5	0,6	0,6	0,6
Nước mắm, nước chấm	Lít	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3
Chè, cà phê	Kg	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Rượu bia	Lít	0,9	0,9	0,9	1,0	0,9
Đồ uống khác	Lít	0,7	0,6	1,2	1,3	1,8
Đồ các loại	Kg	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Lạc, vừng	Kg	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Rau	Kg	2,3	2,1	1,9	1,8	1,8
Quả	Kg	1,0	0,9	0,9	0,9	1,0

Nguồn: Niên giám thống kê, 2019

3.2. Các chỉ tiêu phản ánh giáo dục và y tế

❖ Về tình hình y tế

Lĩnh vực y tế ở Việt Nam có rất nhiều tiềm năng do những thay đổi về nhân khẩu học và kinh tế - xã hội hiện nay. Sự phát triển kinh tế nhanh chóng đã thúc đẩy nhu cầu về các dịch vụ chăm sóc sức khỏe chuyên biệt và chất lượng cao. Nhu cầu khám chữa bệnh và chăm sóc

sức khỏe được người dân ngày càng chú trọng, các bệnh viện đầu tư mở rộng cơ sở vật chất, tăng nguồn nhân lực để đáp ứng được yêu cầu của nhân dân. Từ năm 2015-2019, số giường bệnh, số bác sĩ đã liên tục tăng lên.

Bảng 6. Số giường bệnh và số bác sĩ

	ĐVT	2015	2016	2017	2018	2019
Số giường bệnh	Nghìn giường	306,1	315,0	308,4	330,3	323,8
Số giường bệnh bình quân 1 vạn dân	Giường	26,5	27,0	27,5	28,0	28,5
Số bác sĩ	Nghìn người	73,8	77,5	74,4	84,8	96,2
Bác sĩ bình quân 1 vạn dân	Người	8,0	8,2	8,4	8,6	8,8

Nguồn: Niên giám Thống kê, 2019

Mạng lưới bệnh viện ở Việt Nam khá rộng khắp. Có tổng số 1.531 bệnh viện, trong đó hơn 86% là bệnh viện công và gần 14% là bệnh viện tư, chủ yếu tập trung ở các khu vực đô thị lớn như TP. Hồ Chí Minh, Hà Nội và Đà Nẵng. 1.318 bệnh viện công được quản lý theo hệ thống phân cấp, được phân loại theo tuyến trung ương, tuyến tỉnh và tuyến huyện hoặc tuyến xã. Mặc dù được thiết lập tốt nhưng các bệnh viện tại Việt Nam hiện đang phải đối mặt với một số thách thức lớn. Hầu hết các bệnh viện công trong nước đã được xây dựng cách đây hơn hai thập kỷ, cơ sở hạ tầng đã cũ và lạc hậu, cần được nâng cấp.

Mặt khác, tình trạng quá tải thường xuyên xảy ở các bệnh viện chuyên khoa sâu hay một số bệnh viện nổi tiếng đầu ngành. Số lượng bệnh nhân muốn được điều trị ở các bệnh viện tuyến trung ương quá đông do có đầy đủ trang thiết bị y tế và đội ngũ y bác sĩ tay nghề cao. Kết quả là các bác sĩ và y tá bị quá tải, phải phục vụ số lượng lớn bệnh nhân, làm việc nhiều giờ trong điều kiện căng thẳng với mức lương khá thấp.

❖ **Về tình hình giáo dục**

Kết quả Tổng điều tra năm 2019 cho thấy, tỷ lệ đi học chung của cấp tiểu học là 101,0% cấp THCS là 92,8% và THPT là 72,3%. Ở cấp tiểu học, không có sự khác biệt giữa thành thị và nông thôn về tỷ lệ đi học chung (100,9% so với 101,0%). Cấp học càng cao thì khoảng cách chênh lệch về tỷ lệ đi học chung giữa khu vực thành thị và khu vực nông thôn càng lớn, cụ thể: Cấp THCS, tỷ lệ đi học chung của khu vực thành thị cao hơn tỷ lệ đi học chung của khu vực nông thôn là 3,4 điểm phần trăm mức chênh lệch này ở cấp THPT là 13,0 điểm phần trăm.

Bảng 7. Tỷ lệ đi học chung và đi học đúng tuổi theo cấp học, thành thị, nông thôn và vùng kinh tế - xã hội

Đơn vị: %

	Tỷ lệ đi học chung			Tỷ lệ đi học đúng tuổi		
	Tiểu học	THCS	THPT	Tiểu học	THCS	THPT
Toàn quốc	101,0	92,8	72,3	98,0	89,2	68,3
Thành thị	100,9	95,1	81,1	98,3	91,5	76,4
Nông thôn	101,0	91,7	68,1	97,9	88,1	64,4
Vùng kinh tế - xã hội						
Trung du và miền núi phía Bắc	100,5	93,5	68,4	98,1	90,1	65,1
Đồng bằng sông Hồng	101,1	97,4	87,0	98,8	94,9	83,7
Bắc Trung bộ và DH MT	100,7	95,2	77,1	98,4	92,3	73,8
Tây Nguyên	100,7	86,9	60,7	96,8	82,8	56,4
Đông Nam Bộ	101,1	92,4	70,1	97,7	87,5	64,2
Đồng bằng sông Cửu Long	101,4	86,8	59,6	97,1	82,4	55,3

Nguồn: Tổng điều tra dân số, 2019

Kết quả Tổng điều tra năm 2019 cho thấy tỷ lệ biết chữ của dân số từ 15 tuổi trở lên là 95,8%, tăng 1,8 điểm phần trăm so với năm 2009. Trong 20 năm qua, tỷ lệ biết chữ của nữ tăng 7,7 điểm phần trăm khoảng cách chênh lệch về tỷ lệ biết chữ giữa nam và nữ được thu hẹp đáng kể. Năm 1999, tỷ lệ biết chữ của nam là 93,9%, cao hơn của nữ 7,0 điểm phần trăm đến năm 2019, tỷ lệ biết chữ của nam đạt 97,0%, cao hơn tỷ lệ này của nữ 2,4 điểm phần trăm. Tỷ lệ biết chữ của dân số sống tại khu vực thành thị cao hơn khu vực nông thôn do có khoảng cách phát triển giữa hai khu vực. Tuy nhiên trong những năm gần đây, nhờ có chính sách phổ cập giáo dục tiểu học và xóa mù chữ nên sự chênh lệch về tỷ lệ biết chữ giữa khu vực thành thị và nông thôn đang dần thu hẹp.

Về trình độ chuyên môn kỹ thuật, sau 10 năm tỷ lệ dân số có trình độ đại học trở lên tăng gấp 2 lần. Mức sống càng cao, tỷ lệ dân số có trình độ chuyên môn kỹ thuật càng cao để đáp ứng yêu cầu của quá trình hội nhập và phát triển.

Toàn quốc có 80,8% dân số từ 15 tuổi trở lên không có trình độ CMKT. Một nửa trong số 19,2% người có trình độ CMKT là người có trình độ từ đại học trở lên (chiếm 9,3%). Tỷ lệ dân số có CMKT đã tăng lên đáng kể so với năm 2009, tăng 5,9 điểm phần trăm (năm 2009: 13,3%). Tỷ lệ dân số có trình độ đại học trở lên tăng mạnh nhất, gấp hơn hai lần so với năm 2009 (năm 2009: 4,4%).

Điều này cho thấy 10 năm qua, giáo dục đại học và trên đại học của Việt Nam đã có những bước chuyển mình, góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của đất nước. Tuy nhiên, Việt Nam cần chú trọng và nỗ lực hơn nữa trong giáo dục, đào tạo nghề để có được nguồn nhân lực có kỹ năng tốt phục vụ công cuộc xây dựng và phát triển đất nước.

Tỷ lệ dân số từ 15 tuổi trở lên được đào tạo CMKT ở khu vực thành thị cao hơn khu vực nông thôn: Đào tạo trình độ cao đẳng và dưới cao đẳng ở khu vực thành thị cao hơn gần hai lần khu vực nông thôn, đào tạo trình độ đại học và trên đại học ở thành thị cao hơn gần bốn lần so với khu vực nông thôn. Đồng bằng sông Hồng và Đông Nam Bộ là hai vùng có tỷ lệ dân số từ 15 tuổi trở lên được đào tạo từ đại học trở lên cao nhất, tương ứng là 13,5% và 11,6%. Đồng bằng sông Cửu Long là vùng có tỷ lệ dân số được đào tạo từ đại học trở lên thấp nhất, chiếm 5,2%.

Bảng 8. Tỷ lệ dân số từ 15 tuổi trở lên theo trình độ chuyên môn kỹ thuật, thành thị, nông thôn và vùng kinh tế - xã hội

ĐVT: %

	Tổng số	Không có TĐCMKT	Sơ cấp	Trung cấp	Cao đẳng	ĐH trở lên
Toàn quốc	100,0	80,8	3,1			
Thành thị	100,0	68,4	4,7	4,8	4,4	17,7
Nông thôn	100,0	87,6	2,2	2,9	2,6	4,7
Vùng kinh tế - xã hội						
Trung du và miền núi phía Bắc	100,0	81,9	3,4	4,8	3,2	6,7
Đồng bằng sông Hồng	100,0	72,1	5,3	4,7	4,4	13,5
Bắc Trung bộ và ĐH MT	100,0	81,5	2,4	4,1	3,7	8,3
Tây Nguyên	100,0	86,1	1,6	3,1	2,6	6,6
Đông Nam Bộ	100,0	79,2	3,3	2,6	3,3	11,6
Đồng bằng sông Cửu Long	100,0	90,3	1,1	1,8	1,6	5,2

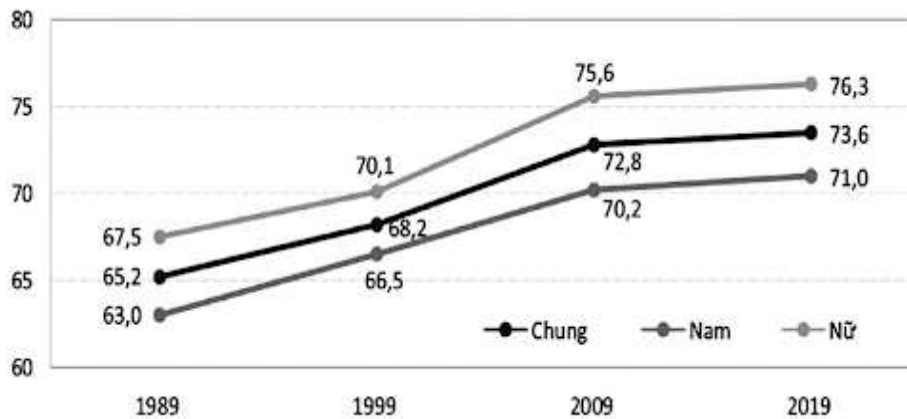
Nguồn: Tổng điều tra dân số, 2019

3.3. Các chỉ tiêu tổng hợp phản ánh mức sống của dân cư

❖ Thứ nhất, tuổi thọ trung bình

Nhờ quá trình phát triển của hệ thống y tế, chất lượng cuộc sống được nâng cao mà tuổi thọ bình quân của người dân Việt Nam đã tăng lên qua các thời kỳ.

Hình 2. Tuổi thọ trung bình theo giới tính giai đoạn 1989 - 2019



Kết quả các cuộc Tổng điều tra tra năm 1989 đến nay cho thấy tuổi thọ trung bình của Việt Nam liên tục tăng 73,6 tuổi năm 2019. Chênh lệch về tuổi thọ trung bình giữa nam và nữ qua hai cuộc Tổng điều tra gần nhất hầu như không thay đổi nhiều, duy trì ở mức khoảng 5,4 năm. Kết quả này phần nào cho thấy thành tựu trong công tác chăm sóc sức khỏe nhân dân và sự phát triển kinh tế - xã hội đã góp phần làm tăng tuổi thọ trung bình của người dân.

Nếu duy trì mức tăng như trong giai đoạn 2009 - 2019 thì đến năm 2030, tuổi thọ trung bình cả nước sẽ khó đạt 75 năm như trong Nghị quyết số 21-NQ/TW ngày 25/10/2017 của Hội nghị lần thứ sáu, Khóa XII Ban Chấp hành Trung ương Đảng về công tác dân số trong tình hình mới đã đề ra.

❖ Thứ hai, chỉ số phát triển con người

Theo báo cáo, Việt Nam đã đạt được tiến bộ tốt trong phát triển con người, với tăng trưởng trung bình chỉ số phát triển con người (HDI) ở mức 1,36% trong suốt giai đoạn 1990 - 2018. Điều này giúp Việt Nam nằm trong nhóm các nước có tốc độ tăng trưởng chỉ số HDI cao nhất trên thế giới.

Bảng 9. Chỉ số HDI của Việt Nam

	Tuổi thọ dự kiến khi sinh	Số năm đi học dự kiến	Số năm đi học trung bình	GNI bình quân đầu người (2011PPP-$\\$)	Giá trị HDI
1990	70,6	7,8	3,9	1,369	0,475
1995	71,9	9,3	4,6	1,944	0,529
2000	73,0	10,6	5,4	2,725	0,578
2005	74,1	11,3	6,4	3,367	0,616
2010	74,8	12,0	7,5	4,266	0,653
2015	75,1	12,7	8,0	5,314	0,680
2016	75,2	12,7	8,1	5,638	0,685
2017	75,2	12,7	8,2	5,916	0,690
2018	75,3	12,7	8,2	6,220	0,693

(*) Nguồn: Cập nhật bởi HDRO dựa theo Khảo sát cụm đa chỉ số 2014 của UNICEF; (**) Barro và Lee 2018.

4. Bình luận và Kết luận

Trên nền tảng những thành tựu đạt được trong TTKT (điều kiện cần), Việt Nam đã giải quyết hợp lý các mối quan hệ giữa tiêu dùng cuối cùng với tích lũy, tái đầu tư; giữa tiêu dùng cá nhân (nâng cao MSDC) với tiêu dùng chính phủ (cho an ninh, quốc phòng, ngoại giao...) và áp dụng phù hợp các hình thức phân phối thu nhập, đồng thời kết hợp với các chương trình mục tiêu quốc gia về xóa đói giảm nghèo, giải quyết việc làm và thực hiện an sinh xã hội... nên MSDC của Việt Nam được nâng lên rõ rệt, thể hiện trên các mặt sau:

+ *Một là*, thu nhập bình quân đầu người ngày càng tăng lên được thể hiện ở bảng 1.

+ *Hai là*, mức tiêu dùng của cải vật chất của dân cư được nâng lên. Cùng với việc thu nhập bình quân đầu người tăng lên, chất lượng nhà ở và mức độ sở hữu các hàng hóa tiêu dùng lâu bền, khả năng tiếp cận điện và

nước sạch của người dân cũng tăng lên đáng kể. Ngoài việc bảo đảm chi tiêu cho đời sống hàng ngày, nhiều hộ gia đình còn mua sắm và tích lũy tài sản, xây dựng nhà ở, chất lượng cuộc sống đã được nâng lên rõ rệt.

+ *Ba là*, điều kiện y tế, giáo dục của dân cư tăng lên, chỉ số phát triển con người tiến gần tới ngưỡng của các nước có HDI cao.

Bên cạnh những thành công trên, còn nhiều thách thức đặt ra cho Việt Nam trong việc nâng cao mức sống dân cư như: Thu nhập bình quân đầu người của Việt Nam còn thấp và tăng chậm so với nhiều nước. Bất bình đẳng thu nhập dẫn tới bất bình đẳng trong tiếp cận nhà ở, điều kiện vệ sinh và các dịch vụ y tế, giáo dục có xu hướng tăng lên và tốc độ tăng HDI có xu hướng giảm xuống.

❖ Một số khuyến nghị

(1) Duy trì môi trường kinh tế vĩ mô ổn định, trên cơ sở đó thúc đẩy cơ cấu lại nền kinh tế gắn với đổi mới mô hình TTKT, nâng cao năng suất, chất lượng và hiệu quả hoạt động của nền kinh tế.

(2) Thực hiện phân bổ nguồn lực phát triển theo cơ chế thị trường. Cần có quy hoạch và kế hoạch cụ thể để cân đối mức đầu tư cho các vùng miền, cũng như các ngành hoạt động khác nhau. Việc dành mức đầu tư cao hơn cho các vùng kinh tế động lực là rất cần thiết nhằm tạo ra những “đầu tàu” tăng trưởng để kéo “đoàn tàu” kinh tế Việt Nam đi lên. Bên cạnh đó, cần đầu tư hợp lý cả về kinh tế, văn hóa, xã hội cho các vùng, miền khác, nhất là vùng sâu, vùng xa, vùng đồng bào dân tộc thiểu số nhằm giảm dần khoảng cách về trình độ phát triển giữa các vùng.

(3) Gia tăng cơ hội cho nhóm dân số có thu nhập thấp tham gia và hưởng lợi nhiều hơn từ tiến trình CNH, HĐH đất nước. Mở rộng khả năng tích lũy tài sản cho người dân để nâng cao thu nhập và giảm nghèo bền vững.

(4) Kết hợp hài hòa giữa việc phân phối lại thông qua điều tiết hợp lý thu nhập trong các tầng lớp dân cư với việc xây dựng và kiện toàn hệ thống an sinh xã hội nhiều tầng nấc. Trong hoàn cảnh cụ thể của nước ta hiện nay, các đối tượng của chính sách xã hội là rất đa dạng, do đó cần xây dựng, củng cố và ngày càng kiện toàn hệ thống chính sách an sinh xã hội nhiều tầng nấc.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Tổng cục Thống kê (2019), *Niên giám thống kê*, Nhà xuất bản Thống kê, Hà Nội.
2. Ban chỉ đạo điều tra dân số và nhà ở (2019), *Kết quả tổng điều tra dân số và nhà ở*, Nhà xuất bản Thống kê.
3. Anh Vũ (2020), Thu nhập Việt Nam bao giờ đuổi kịp thế giới truy cập ngày 6/11/2020 từ <https://thanhnien.vn/tai-chinh-kinh-doanh/thu-nhap-viet-nam-bao-gio-duoi-kip-the-gioi-1231899.html>
4. Nguyễn Thị Thơm (2019), *Tăng trưởng kinh tế với nâng cao mức sống dân cư: lý luận và thực tiễn Việt Nam*, truy cập ngày 7/11/2020 từ <http://lyluanchinhtri.vn/home/index.php/nguyen-cuu-ly-luan/item/2825-tang-truong-kinh-te-voi-nang-cao-muc-song-dan-cu-ly-luan-va-thuc-tien-viet-nam.html>

CHỦ THỂ TRONG CHĂM SÓC NGƯỜI CAO TUỔI

Những khía cạnh về chính sách

PGS.TS Nguyễn Nam Phương*

Tóm tắt

Nhu cầu chăm sóc người cao tuổi được thể hiện trên 3 lĩnh vực: chăm sóc về sức khỏe; chăm sóc về vật chất; chăm sóc về tinh thần và phát huy vai trò của người cao tuổi. Thỏa mãn các nhu cầu được dựa trên các nhóm yếu tố như: Nguồn hỗ trợ và đáp ứng về vật chất về tinh thần, nguồn thông tin, các mô hình chăm sóc người cao tuổi. Đặc điểm của người cao tuổi, hộ gia đình và đặc điểm vùng kinh tế là những yếu tố quan trọng quyết định đến nhu cầu và điều kiện chăm sóc người cao tuổi ở cấp độ vi mô. Trong khi công tác chăm sóc người cao tuổi ở cấp vĩ mô lại dựa trên xu hướng nhân khẩu học như: sự biến đổi về cơ cấu tuổi, giới, mô hình bệnh tật, các yếu tố về môi trường tự nhiên, môi trường kinh tế và môi trường xã hội tác động đến nhu cầu và điều kiện thỏa mãn nhu cầu. Dựa vào nhu cầu của người cao tuổi công tác chăm sóc người cao tuổi cần có định hướng và chiến lược phù hợp để chăm sóc người cao tuổi, xây dựng và phát triển chính sách, cơ chế quản lý, cơ chế hoạt động trong chăm sóc NCT, từ đó các ban ngành, đoàn thể, các địa phương, các hộ gia đình và bản thân người cao tuổi có thể thiết kế các chương trình, dự án, cách thức và các hoạt động để đáp ứng tốt nhất nhu cầu góp phần nâng cao chất lượng cuộc sống của người cao tuổi

Từ khóa: *chính sách, chủ thể chăm sóc, người cao tuổi.*

1. Khái niệm và nội dung chăm sóc người cao tuổi

Chăm sóc người cao tuổi: Chăm sóc người cao tuổi theo nghĩa hẹp là sự đáp ứng những nhu cầu cần thiết và giúp họ sống tốt hơn khi hoạt động lao động của họ đã không được sức khỏe cho phép hay rộng hơn chăm sóc người cao tuổi là công việc sử dụng những nguồn lực nhằm phục vụ nhu cầu cần thiết cho người cao tuổi qua đó giúp chất lượng cuộc sống của họ thêm tốt góp phần an sinh xã hội.

* Khoa Kinh tế và Quản lý Nguồn nhân lực, Trường Đại học Kinh tế quốc dân.

Cách tiếp cận thứ nhất: Theo nghĩa hẹp chăm sóc người cao tuổi là hoạt động chăm sóc sức khỏe, chăm sóc về vật chất và chăm sóc về tinh thần là quá trình đáp ứng cho người cao tuổi đầy đủ sự bảo vệ, an toàn và các dịch vụ khi cần thiết khác, điều này cho phép họ có tiềm năng thể chất, xã hội và tinh thần để tham gia vào xã hội. Theo cách tiếp cận này chăm sóc NCT chỉ tập trung vào giai đoạn về già và tập trung vào các dịch vụ hỗ trợ người cao tuổi nhằm khắc phục những thiếu sót do tuổi già gây nên. Ở đây nhấn mạnh đến sự bảo vệ và an toàn vì người cao tuổi được xếp vào nhóm người “yếu thế” trong xã hội học dễ bị lạm dụng về vật chất và bạo hành về tinh thần. Bên cạnh đó, cách tiếp cận này cho rằng chăm sóc người cao tuổi thường phải có thêm người thân, nhân viên y tế, cán bộ xã hội... để giúp đỡ họ và có kinh phí hay phương tiện mới thực hiện được (theo từ điển bách khoa Quốc gia).

Theo nghĩa rộng chăm sóc người cao tuổi là thực hiện các nhu cầu đặc biệt và các yêu cầu duy nhất cho người già. Thuật ngữ rộng bao gồm các dịch vụ như hỗ trợ cuộc sống, chăm sóc ban ngày dành cho người lớn, chăm sóc dài hạn, nhà dưỡng lão, chăm sóc tế bản, và chăm sóc tại nhà. Do sự đa dạng của các dịch vụ chăm sóc người cao tuổi được tìm thấy trên toàn cầu, cũng như sự khác biệt về quan điểm văn hóa với người lớn tuổi, nên không thể bị giới hạn đối với bất kỳ hình thức chăm sóc nào. (Kim, Kijong and Antonopoulos, Rania 2011).

Cách tiếp cận thứ hai, là cách tiếp cận theo già hóa chủ động đã đề cập trong N.Q.A và N.N. Phương (2014) chăm sóc người cao tuổi liên quan đến nhiều giai đoạn của cuộc đời vì cuộc đời của mỗi người được đặc trưng bởi các sự kiện và quá trình chuyển đổi liên tiếp và có ảnh hưởng lẫn nhau (còn trẻ, trưởng thành, trung niên, về già). Những hành vi, ý thức, mức độ hưởng thụ, hoàn cảnh kinh tế xã hội.. của con người lúc còn trẻ sẽ ảnh hưởng đến nhu cầu, hành vi và mức độ hưởng thụ của họ lúc về già. Bên cạnh đó, các cá nhân tham gia các lĩnh vực đời sống xã hội khác nhau (gia đình, nơi làm việc, các mạng lưới xã hội, sức khỏe, đi lại..) mà trong đó họ có vai trò xã hội và sự tương tác, các lĩnh vực cuộc sống khác nhau này cũng không phải là hoàn toàn độc lập với nhau. Vì vậy, một số sự kiện trong cuộc sống hoặc quá trình chuyển đổi trong các giai đoạn của cuộc sống sẽ có thể ảnh hưởng đến tính độc lập của người cao tuổi, mức độ ảnh hưởng đối với mỗi người khác nhau là khác

nhau. Chẳng hạn muốn phát huy vai trò, kinh nghiệm và sự tham gia của NCT trong xã hội đòi hỏi một quá trình tích lũy vốn con người vốn xã hội, giao tiếp của các cá nhân từ khi họ còn trẻ chứ không thể chỉ ở một giai đoạn lúc về già. Và như vậy, chăm sóc NCT cần phải tính đến sự đa dạng trong cuộc đời của mỗi cá nhân. Tất cả các dịch vụ, bao gồm y tế, chăm sóc xã hội, nhà ở, giao thông, an sinh xã hội, giáo dục, giải trí và các tiện ích cộng đồng khác đều cần cung cấp các cơ hội tốt nhất để mọi người dân có thể sống theo cách mà họ mong muốn, bất kể tuổi tác. Điều này có nghĩa chăm sóc NCT liên quan đến nhiều giai đoạn trong cuộc đời, nhiều lĩnh vực dịch vụ cuộc sống khác nhau, đòi hỏi hoạt động chăm sóc NCT phải được tích hợp lồng ghép trong tất cả các lĩnh vực này chứ không phải chỉ là lĩnh vực chăm sóc sức khỏe.

Cách tiếp cận thứ nhất, chăm sóc người cao tuổi chỉ tập trung vào giai đoạn về già và tập trung vào các dịch vụ hỗ trợ họ nhằm khắc phục những thiếu sót do tuổi già gây nên, chủ yếu là hoạt động chăm sóc sức khỏe, thể chất và tinh thần. Ở cách tiếp cận thứ hai, chăm sóc người cao tuổi cần phải tính đến sự đa dạng trong cuộc đời của mỗi cá nhân. Tất cả các dịch vụ bao gồm dịch vụ y tế, dịch vụ xã hội, nhà ở, giao thông, an sinh xã hội, giáo dục, giải trí và các tiện ích cộng đồng khác đều cần cung cấp các cơ hội tốt nhất để thỏa mãn nhu cầu của người dân bất kể tuổi tác. Điều này có nghĩa là liên quan đến nhiều giai đoạn của cuộc đời, nhiều lĩnh vực của cuộc sống đòi hỏi hoạt động chăm sóc và công tác chăm sóc người cao tuổi phải được tích hợp và lồng ghép trong tất cả các lĩnh vực khác nhau của cuộc sống chứ không phải chỉ có chăm sóc sức khỏe. Nhìn chung nhu cầu của người cao tuổi sẽ xoay quanh 3 trục chính là *sức khỏe, sự tham gia và sự an toàn*.

Chăm sóc người cao tuổi là tạo cơ hội cho người cao tuổi sử dụng dễ dàng về thực phẩm, nước uống, nhà ở, chăm sóc y tế, việc làm và có một đời sống an toàn; họ phải được sử dụng các dịch vụ pháp lý; phải được sống trong vinh dự; không bị khai thác, lợi dụng và được đối xử bình đẳng. Để duy trì, điều chỉnh và phục hồi khả năng hoạt động bình thường của cơ thể phụ thuộc vào rất nhiều yếu tố, trước hết phụ thuộc vào mức độ mong muốn của người cao tuổi cần được điều chỉnh như thế nào? Hay nói một cách khác đó là nhu cầu của người cao tuổi cần được chăm sóc ở mức độ như thế nào? Sau đó là phụ thuộc vào các điều kiện để thỏa mãn

nhu cầu đó hay nói cách khác đó là điều kiện về nhân lực, vật lực, các điều kiện tiếp cận dịch vụ chăm sóc...

Chăm sóc người cao tuổi được thể hiện bằng hai nhóm chỉ tiêu: *Nhóm hỗ trợ người cao tuổi như:* hỗ trợ người cao tuổi về cảm xúc, xã hội, và tinh thần; hỗ trợ đưa ra các quyết định liên quan đến chăm sóc sức khỏe, các vấn đề tài chính, và các kế hoạch cuộc đời; hỗ trợ các việc chân tay, ví dụ: tắm giặt, mặc quần áo, đi bộ; hỗ trợ trong việc định hướng và đàm phán các hệ thống dịch vụ xã hội và chăm sóc sức khỏe, ví dụ xử lý vấn đề bảo hiểm y tế và chăm sóc dài hạn, sắp xếp và giám sát những người giúp việc trả lương trong nhà, liên lạc với các chuyên gia chăm sóc sức khỏe, hoặc vận động vì chất lượng chăm sóc và dịch vụ; hỗ trợ tài chính, bao gồm giúp đỡ tài chính trực tiếp và giúp trả các hóa đơn; chia sẻ nhà ở... *Nhóm đáp ứng nhu cầu cơ bản có thể kể đến như:* đáp ứng nhu cầu về ăn, mặc, ở, đi lại, khám chữa bệnh và phục hồi chức năng, cung cấp thông tin về dinh dưỡng, phòng bệnh và chữa bệnh và tham gia các hoạt động xã hội...

Công tác chăm sóc người cao tuổi là hoạt động an sinh xã hội của tổ chức, chính quyền và đoàn thể hướng đến bộ phận lớn người cao tuổi trong xã hội mà không phải là cá nhân riêng lẻ. Mục đích cuối cùng của công tác chăm sóc người cao tuổi là để người già khỏe mạnh, vui vẻ, hạnh phúc. Công tác chăm sóc người cao tuổi cũng bao gồm các hoạt động tổ chức xã hội dành riêng cho người cao tuổi nhằm hướng đến một xã hội tốt hơn và lành mạnh hơn. Có nhiều tiêu chí để đo công tác chăm sóc sức khỏe người cao tuổi, có thể kể đến một số chỉ tiêu đó là: Chỉ số tuổi thọ khỏe mạnh (HANE), giảm tỷ lệ tàn tật, thương tật và ốm đau; người cao tuổi tích cực tham gia các hoạt động xã hội, tăng cường giao lưu; đảm bảo cuộc sống tối thiểu về ăn, mặc ở đi lại của người cao tuổi; thu nhập ổn định; tỷ lệ người cao tuổi tham gia các hoạt động kinh tế mang lại thu nhập.

2. Đặc điểm của người cao tuổi và nhu cầu chăm sóc

Theo đặc điểm sinh học thì tình trạng sức khỏe của người cao tuổi phụ thuộc rất nhiều vào tuổi tác, khi tuổi càng tăng thì sức khỏe ngày càng giảm sút, số bệnh mắc phải ngày càng lớn, thời gian nằm bệnh ngày càng dài. Nhu cầu chăm sóc sức khỏe của người cao tuổi phụ thuộc vào tình trạng sức khỏe và bệnh tật của người cao tuổi nó xuất phát từ những

nguyên nhân về thể chất, về chế độ sinh hoạt. Hơn nữa trạng thái tâm lý và sức khỏe của người cao tuổi không chỉ phụ thuộc vào nội lực của bản thân mà còn phụ thuộc vào môi trường xã hội, đặc biệt là môi trường văn hóa-tình cảm và quan trọng nhất là môi trường gia đình. Khi bước sang giai đoạn tuổi già, những thay đổi tâm lý của mỗi người mỗi khác và trong bản thân mỗi người ở mỗi độ tuổi khác nhau cũng có những nhu cầu khác nhau vì vậy muốn chăm sóc người cao tuổi cần hiểu biết đặc điểm tâm sinh lý, điều kiện hoàn cảnh của người cao tuổi để đáp ứng một cách tốt nhất nhu cầu của họ. (Evans và cộng sự 2007).

Nhu cầu chăm sóc sức khỏe của người cao tuổi phụ thuộc vào mức độ hiểu biết của bản thân người cao tuổi và người chăm sóc. Theo cách tiếp cận của các nhà kinh tế mức độ hiểu biết phụ thuộc vào vốn con người và vốn xã hội của người cao tuổi tích lũy được. Vốn con người bao hàm cả sức khỏe của con người vì không có sức khỏe thì các cá nhân không thể sống thỏa mãn để cống hiến với những phẩm chất mà họ có. Vốn con người hình thành là do quá trình tích lũy, lĩnh hội, học tập suốt đời mà có, nó không chỉ hình thành từ hệ thống giáo dục chính thức mà còn thông qua những điều diễn ra xung quanh người cao tuổi, trong gia đình và trong cộng đồng mà họ sinh sống và nó luôn biến đổi theo thời gian, không gian và theo khung cảnh kinh tế xã hội mà trong đó người cao tuổi tích lũy và sử dụng vì vậy vốn con người này cần xem xét trong mỗi quan hệ với vốn xã hội. Theo Putnam (1993) và Lin (2001) thì vốn xã hội là nguồn lực xã hội gắn liền với mạng lưới các mối quan hệ xã hội, những chuẩn mực được xây dựng trong cấu trúc xã hội và cách thức tiếp cận, sử dụng các nguồn lực đó giúp người ta có thể cùng phối hợp hành động để đạt được những mục tiêu mong muốn. Theo Beugelsdijk và cộng sự (2003) chia vốn xã hội thành 2 nhóm vi mô và vĩ mô. Vốn xã hội vi mô liên quan mức độ cá nhân, liên quan đến mạng lưới mà họ tham gia. Vốn xã hội vĩ mô ở tầm quốc gia đề cập đến môi trường chính trị, luật pháp và thể chế và trình độ phát triển kinh tế - xã hội tạo nên nguồn lực đối với các cá nhân. Vốn con người và vốn xã hội của bản thân người cao tuổi và người chăm sóc - là nguồn trực tiếp nhất có vai trò quyết định đến nhu cầu chăm sóc sức khỏe, sự tham gia, sự an toàn của người cao tuổi.

Người cao tuổi và bệnh tật có mối liên quan chặt chẽ với nhau. Khi tuổi cao, sức chống đỡ và sự chịu đựng của con người trước các yếu tố và

tác nhân bên ngoài cũng như bên trong kém đi rất nhiều, và đó chính là điều kiện thuận lợi để bệnh tật phát sinh và phát triển. Ngoài ra, ở người già, bệnh thường phát triển chậm chạp, âm thầm khó phát hiện và khi mắc bệnh thường mắc nhiều bệnh cùng một lúc, gây suy sụp sức khỏe rất nhanh chóng. Tùy theo tình trạng sức khỏe, và lịch sử bệnh lý của người cao tuổi thì nhu cầu chăm sóc và các điều kiện tiếp cận các dịch vụ chăm sóc của người cao tuổi cũng khác nhau.

Tiền sử bệnh tật của người cao tuổi cũng ảnh hưởng không nhỏ đến nhu cầu và điều kiện chăm sóc của người cao tuổi. Vấn đề phòng bệnh, dinh dưỡng, lối sống, bảo đảm cho người cao tuổi có cuộc sống tinh thần phong phú, hệ thống chăm sóc trong gia đình và cộng đồng, cũng như khám, chữa bệnh cho người cao tuổi đòi hỏi phải phát huy được nhiều nguồn lực khác nhau để thực hiện.

Mô hình bệnh tật của người cao tuổi chuyển từ bệnh lây nhiễm sang bệnh mãn tính, không lây nhiễm. Bệnh mãn tính là nguyên nhân chính dẫn tới tàn phế, giảm chất lượng cuộc sống ảnh hưởng đến khả năng sống độc lập của người cao tuổi điều này ảnh hưởng đến sinh hoạt hàng ngày. “Gánh nặng bệnh tật kép” đồng thời các bệnh mới đang xuất hiện cùng với sự thay đổi trong cách sống đang ngày càng trở nên phổ biến như: ung thư, căng thẳng và trầm cảm về tâm thần sẽ làm cho chi tiêu của chính phủ để chăm sóc sức khỏe cho nhân dân tăng lên, đặc biệt là người cao tuổi khi nhóm tuổi già từ 80 trở lên tăng cao. Việc chuyển từ mô hình trội các bệnh lây nhiễm sang mô hình trội các bệnh không lây sẽ làm thay đổi cơ cấu tiêu dùng và tăng chi tiêu cho chăm sóc sức khỏe của Chính phủ. Phí dịch vụ tăng do ngày càng áp dụng nhiều công nghệ hiện đại. Mức chi ngân sách bình quân đầu người cho y tế tăng lên.

3. Chủ thể chăm sóc người cao tuổi

Nhân lực chăm sóc người cao tuổi dựa vào 3 nguồn chính: cá nhân người cao tuổi tự chăm sóc; những người chăm sóc không chính thức gồm người thân, bạn bè và hàng xóm (chủ yếu là phụ nữ) và nhân lực y tế và nhân lực làm công tác xã hội. Kể cả khi đã có các dịch vụ chăm sóc chính thức thích hợp, chăm sóc không chính thức vẫn đóng vai trò chủ yếu. Phần lớn những người chăm sóc gia đình hỗ trợ người cao tuổi trong gia đình họ mà không nhận sự bù đắp nào về mặt tài chính. Ở một số gia đình, người cao tuổi chỉ định một người là người chăm sóc chính hoặc

một người đưa ra quyết định, hay một thành viên sẽ tình nguyện đảm nhận vai trò này. Trong nhiều gia đình, các thành viên khác nhau đảm nhận các vai trò khác nhau trong công tác chăm sóc người cao tuổi. Ngoài ra kinh nghiệm của những người thân trong gia đình cũng hết sức quan trọng trong việc chăm sóc sức khỏe người cao tuổi. Những trải nghiệm của người thân trong gia đình là những hiểu biết quan trọng về những điều kiện để thỏa mãn nhu cầu chăm sóc đối với người cao tuổi, họ biết cần hỗ trợ người cao tuổi như thế nào và bằng cách nào có thể giúp người cao tuổi thỏa mãn nhu cầu chăm sóc đó, vai trò của vốn con người, vốn xã hội của những người thân trong gia đình lại được phát huy tác dụng.

Theo những nghiên cứu gần đây họ đề cao tính tự chủ của người được chăm sóc, thay vì chỉ đề cao việc tận tâm của người chăm sóc, dù già yếu nhưng người cao tuổi không nên phụ thuộc hoàn toàn vào sự chăm sóc của con cái mà nên cố gắng tự chủ trong cuộc sống. Con cái hoặc người chăm sóc chỉ giúp đỡ người lớn tuổi khi thật cần thiết, và khuyến khích họ tự chăm sóc bản thân theo khả năng, với sự hướng dẫn và hỗ trợ từ phía người chăm sóc. Điều này giúp người lớn tuổi vừa có cơ hội vận động để duy trì sức khỏe, vừa luôn tự tin khi làm chủ được cuộc sống của mình. Bản thân người cao tuổi chăm sóc sức khỏe và tinh thần cho chính họ là việc làm quan trọng nhất nên dịch vụ tư vấn chăm sóc người cao tuổi cần cung cấp thông tin để người cao tuổi có thể hiểu biết hơn cách tự chăm sóc bản thân trong cuộc sống hàng ngày để đáp ứng những nhu cầu cơ bản như ăn, mặc, ở, đi lại, về dinh dưỡng, bệnh tật và về nguy cơ bệnh tật, thương tật hoặc tàn phế và cách thức phòng tránh. Hầu hết người cao tuổi đều có nguyện vọng được chăm sóc tại nhà vì vậy bản thân người cao tuổi và người chăm sóc cũng cần phải được hỗ trợ mới có thể đảm đương được công việc này. Trước nhất là họ cần được thông tin đầy đủ về tình huống mà họ phải đương đầu và họ có thể nhận được sự hỗ trợ từ các cơ sở chăm sóc sẵn có như thế nào, sau đó là các thông tin về điều kiện để chăm sóc về sức khỏe, vật chất và tinh thần của người cao tuổi.

Có một sự khác biệt lớn giữa các nhóm người cao tuổi trong việc tiếp cận dịch vụ y tế - người cao tuổi sống ở nông thôn, các khu vực miền núi và người cao tuổi có thu nhập thấp chỉ có thể tiếp cận với các dịch vụ chất lượng thấp. Tỷ lệ người cao tuổi có bảo hiểm y tế đã tăng, nhưng số

tiền phải thanh toán từ tiền túi của người bệnh cho cả điều trị nội trú và điều trị ngoại trú vẫn còn cao và điều này phần nào là do thực tế tổng chi phí chăm sóc sức khỏe ở Việt Nam hiện nay chỉ chiếm 5% - 6% tổng GDP – tương đương khoảng 46 đô-la Mỹ mỗi đầu người/năm, đây là mức thấp hơn các quốc gia khác trong khu vực. Thách thức quan trọng nhất là hệ thống y tế mới chỉ thay đổi với một tốc độ khá chậm trong việc thích ứng với tỷ lệ dân số cao tuổi dự kiến: chỉ một vài tỉnh và thành phố có Khoa Lão khoa; việc giáo dục, đào tạo lão khoa tại các trường Y còn hạn chế; chăm sóc tại cộng đồng còn chưa phát triển và việc chăm sóc tại nhà mới đang manh nha.

Khi dân số già, chi phí - cơ hội cho mỗi vị trí việc làm trong nền kinh tế tri thức ứng dụng công nghệ hiện đại sẽ thay đổi theo chiều hướng tăng lên tạo áp lực trong việc tuyển dụng và đãi ngộ đối với người cung cấp dịch vụ chăm sóc đặc biệt là nhóm dân số già phải phụ thuộc hoàn toàn vào sự hỗ trợ chăm sóc bên ngoài do không còn khả năng tự chăm sóc. Nhu cầu cán bộ điều dưỡng chăm sóc người cao tuổi sẽ tăng đột biến trong bối cảnh lực lượng lao động giảm và phụ nữ tham gia ngày càng tích cực vào các hoạt động kinh tế - xã hội.

Vai trò của các tổ chức xã hội, khu vực không chính thức (gia đình, dòng họ...), của cộng đồng và thị trường (doanh nghiệp, khu vực tư nhân), đã được đề cập trong các chính sách (luật và nghị định) dưới hình thức ghi nhận vai trò, khuyến khích, động viên, tạo điều kiện cần có sự phong phú với nhu cầu đa dạng của người cao tuổi, khuyến khích cho các chủ thể chăm sóc ngoài Nhà nước trở nên mạnh hơn bằng các qui định và chế tài cụ thể tránh sự nhụt mạnh nhiều hơn tới vai trò, chức năng của chủ thể Nhà nước.

Đồng thời với những biến đổi xã hội nhanh chóng do công nghiệp hóa và hiện đại hóa đem lại việc sử dụng các dịch vụ chăm sóc công cộng sẽ làm tăng nhu cầu về nhiều loại mô hình chăm sóc khác nhau. Trong điều kiện kinh tế thị trường và xã hội hóa sự trợ giúp cho người cao tuổi, việc kết hợp trợ giúp xã hội của Nhà nước (cho nhóm người cao tuổi yếu thế nhất) và sự tham gia của khu vực tư nhân, doanh nghiệp với các loại hình đa dạng dành cho người cao tuổi có điều kiện khác nhau là rất đáng khuyến khích và tạo điều kiện.

4. Hệ thống an sinh xã hội

Ở Việt Nam các chính sách để tác động vào công tác chăm sóc sức khỏe được chia thành 3 nhóm: (1) Nhóm chính sách an sinh xã hội (nhằm đảm bảo an ninh thu nhập); (2) nhóm chính sách dịch vụ chăm sóc người cao tuổi (để đảm bảo sức khỏe và tinh thần và (3) nhóm chính sách thể chế (nhằm tăng cường sự tham gia cộng đồng của người cao tuổi). Mục tiêu chính của chính sách, chương trình an sinh xã hội là giảm thiểu rủi ro kinh tế và sức khỏe, đảm bảo mức sống và chống đói nghèo cho người cao tuổi. Hệ thống bảo hiểm xã hội cho người lao động, đặc biệt là bảo hiểm hưu trí có vai trò quan trọng trong việc đảm bảo cuộc sống của công chức, viên chức, công nhân, người lao động làm việc có thu nhập khi về già yếu, hết tuổi lao động. Bảo hiểm hưu trí dựa trên cơ sở đóng - hưởng được thay đổi theo thời gian phù hợp với sự biến đổi kinh tế - xã hội là chế độ an sinh xã hội dài hạn, có tác động mạnh đến hệ thống BHXH về mặt tài chính. Tuy nhiên ở Việt nam theo số liệu điều tra năm 2009 chỉ có khoảng 22% tỷ lệ người cao tuổi được hưởng chế độ này.

“Bệnh tật ở NCT chủ yếu là không lây nhiễm và mạn tính, khiến cho chi phí chăm sóc sức khỏe ngày càng tăng cao. Bên cạnh đó, NCT còn có những yêu cầu về chăm sóc sức khỏe khác biệt và đặc thù hơn nhiều so với nhóm dân cư khác”, Chi phí chăm sóc người cao tuổi cao gấp 7-8 lần so với trẻ em (Phạm Thắng và Đỗ thị Khánh Hỷ 2009). Chi phí này hoặc là gia đình phải tự chi hoặc là hệ thống BHYT chi trả (đối với những người tham gia BHXH hoặc đối tượng thụ hưởng BHXH, BHYT). Dù giác độ này hay giác độ khác thì đây cũng là vấn đề của hệ thống ASXH. Một mặt, nhà nước và xã hội phải tăng các chi phí cho hệ thống y tế (gia tăng số giường bệnh, bệnh viện lão khoa, nhà dưỡng lão, chi phí khám, chữa bệnh...). Mặt khác, phải mở rộng, phát triển các dịch vụ chăm sóc sức khỏe người cao tuổi với những nguồn nhân lực và tài lực nhất định. Do điều kiện kinh tế- xã hội ở nước ta, người cao tuổi ở Việt Nam có sức khỏe kém hơn so với những người cùng độ tuổi ở các nước phát triển. Nói cách khác, tuổi thọ khỏe mạnh của người cao tuổi Việt Nam thấp hơn so với nhiều nước, sống lâu nhưng không sống khỏe. Đối với một nước có xuất phát điểm thấp như Việt Nam, cho đến nay, về cơ bản nước ta vẫn là nước nông nghiệp với trên 70% số dân và cũng khoảng 70% số lao động đang sống và lao động ở nông thôn, trong đó khoảng 50% làm

các nghề nông nghiệp. Trong khi đó số lao động tham gia hệ thống BHXH chỉ chiếm khoảng 10% -20% tổng lực lượng lao động và chủ yếu ở khu vực thành thị. Như vậy, đa số người lao động nông thôn khi trở thành người cao tuổi (60 tuổi trở lên) sẽ không được hưởng lương hưu từ hệ thống BHXH. Để tiếp tục cuộc sống, những người cao tuổi này buộc phải tự lao động kiếm sống hoặc nhờ sự hỗ trợ của con cháu, hoặc nhờ sự trợ giúp của cộng đồng. Theo chính sách chăm sóc người cao tuổi của Đảng và Nhà nước, những người cao tuổi cần được chăm sóc, khi đó cần phải có những cơ chế khác với những nguồn lực khác của hệ thống ASXH để đảm bảo cuộc sống và sức khỏe cho người cao tuổi ở nông thôn. Tuy nhiên, điều này không dễ dàng được giải quyết khi các nguồn lực còn hạn chế. Do vậy, đối với người cao tuổi ở nông thôn, việc làm, thu nhập và chăm sóc sức khỏe luôn là những vấn đề không chỉ là hiện tại và vẫn là những vấn đề của tương lai khi xu hướng dân số đang già hóa. Vấn đề càng “cộm” hơn khi trong xã hội Việt Nam hiện đại, các gia đình nhiều thế hệ (Ông bà- Bố mẹ- Con...) ngày càng giảm đi, quy mô gia đình ngày càng nhỏ do số con ít đi. Con cái hoặc không muốn sống với bố mẹ hoặc vì điều kiện sinh sống, không thể sống cùng hoặc sống gần bố mẹ. Người cao tuổi khi đó rất dễ rơi vào tình trạng sống cô đơn hoặc sống chỉ có hai vợ chồng già. Trong khi hiện nay ở nước ta các dịch vụ chăm sóc người cao tuổi, dịch vụ đối với người cao tuổi (không chỉ là chăm sóc) còn hạn chế. Đó thực sự là vấn đề xã hội của người cao tuổi và là áp lực rất lớn đối với chính sách ASXH. Nước ta trải qua các cuộc chiến tranh kéo dài với rất nhiều thế hệ người lính phải sống và chiến đấu ở những vùng ác liệt, nhiều nơi bị nhiễm chất độc da cam... Đến nay, đa phần họ đã thuộc nhóm người cao tuổi. Ngoài những loại bệnh của người già, không ít trong số họ mắc những bệnh đặc trưng của chiến tranh, trong khi đó, đa phần trong số họ sau chiến tranh về quê nhà sinh sống, họ không có lương hưu. Điều này, đòi hỏi cần có những chính sách ASXH đặc thù cho nhóm người này. Cũng là đặc thù của nền kinh tế Việt Nam khi thu nhập của người lao động thấp, thu nhập chỉ đủ trang trải (thậm chí không đủ) cho những chi tiêu trước mắt, không có và không thể có cho tích lũy trong tương lai. Điều này là nguy cơ tiềm ẩn khi người lao động không làm việc được nữa, họ sẽ không có khoản tích lũy để chi dùng khi trở thành người cao tuổi. Một số nhà phân tích đã nêu, người lao động Việt Nam “già khi chưa giàu”. Đối với một người

“già khi chưa giàu” sẽ tạo áp lực cho con cái, nhưng đối với một xã hội “già hóa” và xã hội “già” thì áp lực này sẽ chuyển sang hệ thống ASXH.

Trong thế giới hiện đại và hội nhập, sự kết hợp giữa tăng trưởng, phát triển kinh tế với thực hiện công bằng xã hội chủ yếu là thông qua chính sách xã hội và phúc lợi xã hội của Nhà nước. Trong quá trình phát triển mỗi nước có một chính sách phúc lợi xã hội riêng nhưng các nước đều theo một xu hướng chung là thiết lập hệ thống an sinh xã hội đa tầng và linh hoạt, hỗ trợ và liên thông với nhau. Phúc lợi xã hội là bộ phận không thể thiếu được trong nền kinh tế thị trường hướng vào phát triển con người. Chính sách xã hội, phúc lợi xã hội phải bao quát tất cả các thành viên trong xã hội, không bỏ sót bất cứ một ai. Đối với người cao tuổi bao gồm: Bảo hiểm hưu trí, BHYT, trợ cấp xã hội... trong đó trợ cấp xã hội là tầng cuối cùng để lấp kín những khe hở mà các tầng khác còn để ngỏ để không một ai bị lọt xuống dưới nó, nhằm khắc phục nguy cơ bị bần cùng hóa, bị gạt ra ngoài lề xã hội.

5. Những biến động kinh tế - xã hội ảnh hưởng đến chủ thể chăm sóc người cao tuổi

Tăng trưởng kinh tế làm cho mức sống vật chất của đa số người dân tăng lên, Nhà nước có điều kiện chi tiêu nhiều hơn cho an sinh xã hội, phúc lợi xã hội, vì vậy người cao tuổi cũng được hưởng lợi một phần từ những thành quả nói trên của công tác chăm sóc người cao tuổi của Nhà nước và các tổ chức xã hội. Sự phát triển kinh tế tạo ra nhiều cơ hội cho nhiều tầng lớp nhân dân phát triển kinh tế, nâng cao đời sống của người dân nhưng nó lại là những thử thách với một nhóm người “yếu thế” trong đó có người cao tuổi ra bên lề của sự phát triển vì lúc này những năng lực vật chất (kiến thức, kỹ năng, tinh thần, sức khỏe...) của người cao tuổi không còn thích hợp với sự phát triển.

Công nghiệp hóa, đô thị hóa và di cư đã có những tác động bất lợi cho việc chăm sóc người già. Các bậc cha mẹ mất đi sự kiểm soát truyền thống của họ đối với thế hệ trẻ hơn do xã hội công nghiệp hóa và công ăn việc làm hưởng lương thay thế sản xuất gia đình. Công nghiệp hóa cũng có xu hướng làm cho phụ nữ đứng tuổi ít có thể làm người chăm sóc hơn bởi việc tham gia lực lượng lao động tăng lên của họ. Do việc giảm mức sinh, công nghiệp hóa cũng có thể gây ra ít con cái để làm người chăm sóc. Các sức mạnh của hiện đại hóa kèm theo phát triển công nghiệp

cũng có thể tạo ra sự cách biệt về mặt địa lý lớn hơn giữa các thế hệ và có thể phá vỡ các chuẩn mực của lòng hiếu thảo phận làm con, đặc biệt ở các môi trường mà các chuẩn mực này chỉ mạnh vừa phải để bắt đầu. Một đối lập rõ rệt đối với tình trạng xấu đi của việc chăm sóc người già với quá trình công nghiệp hóa là thu nhập đang tăng lên của thế hệ lớn tuổi hơn diễn ra với sự phát triển kinh tế, một cái gì đó có thể tăng cường cho chất lượng đời sống toàn diện của họ ngay cả khi thông thường nó làm sụt giảm sự an toàn truyền thống do gia đình mở rộng cung cấp. Khía cạnh tích cực tiềm tàng khác của công nghiệp hóa là khả năng thu nhập tăng lên thông qua những khoản tiền gửi nhận được.

Văn hóa trong mỗi gia đình cũng ảnh hưởng đến sự chăm sóc người cao tuổi. Sự xung đột giữa các thế hệ trong các gia đình và giữa người cao tuổi với người chăm sóc cũng tác động đến nhu cầu và điều kiện thỏa mãn nhu cầu của người cao tuổi. Những sự khác biệt này có thể biểu hiện bằng rất nhiều cách, ví dụ sự nhận thức khác nhau về trách nhiệm chăm sóc, cách thức chăm sóc khác nhau, quan niệm về chăm sóc, nếp sinh hoạt khác nhau cũng tạo nên những nhu cầu và điều kiện thỏa mãn nhu cầu cũng khác nhau.

Bình đẳng giới cũng là một yếu tố ảnh hưởng đến nhu cầu và các điều kiện thỏa mãn nhu cầu của người cao tuổi. Phụ nữ có tuổi thọ cao hơn nam giới những do văn hóa và phong tục tập quán, phụ nữ thường bị phân biệt đối xử trong giáo dục, y tế, thu nhập, ăn, uống, việc làm, chăm sóc sức khỏe, kế thừa, bảo hiểm xã hội nên phụ nữ thường có nguy cơ lâm vào cảnh nghèo và sức khỏe yếu hơn nam giới. Ngày nay do những biến đổi xã hội nên tỷ lệ phụ nữ tham gia vào hoạt động kinh tế ngày càng cao, cơ hội việc làm ngày càng lớn nhưng chủ yếu là khu vực phi chính thức, chính vì vậy nên tỷ lệ thực hiện bảo hiểm xã hội thấp, kể cả bảo hiểm y tế. Do ảnh hưởng của lối sống, đạo đức phụ nữ thường chi tiêu cho nhu cầu bản thân thấp hơn nam giới kể cả nhu cầu chi phí về khám sức khỏe.

Tình trạng hôn nhân, số con hiện có, kiểu tổ chức sắp xếp sống của người cao tuổi như: sống độc thân, sống cùng vợ/chồng, sống với con trai hay con gái... thường được sử dụng để đo mức độ chăm sóc người cao tuổi thậm chí là nguồn vốn hiện có của một người. Người cao tuổi hiện đang chung sống với vợ/chồng hoặc sống cùng gia đình con cháu có thể

được chăm sóc về cả 3 mặt sức khỏe, vật chất và tinh thần nhiều hơn trong đó yếu tố sống với bạn đời được đánh giá là quan trọng hơn cả trong việc chăm sóc người cao tuổi. Chi phí cho việc chăm sóc thành viên cao tuổi có thể làm ảnh hưởng đến khả năng tích lũy tài chính, tìm kiếm việc làm và năng suất lao động của họ. Tuy nhiên với nhiều người cao tuổi hiện nay hỗ trợ từ phía gia đình không còn là nguồn thu nhập duy nhất nữa.

Cùng với sự thay đổi của xã hội, cách tổ chức cuộc sống của người cao tuổi cũng đã thay đổi, qui mô gia đình truyền thống được thay thế bằng qui mô gia đình hạt nhân, mạng lưới hỗ trợ liên thế hệ sẽ tiếp tục có những thay đổi đáng kể. Cùng với quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa, dòng di cư từ nông thôn ra thành thị với cường độ cao chủ yếu là người trẻ tuổi di cư kiếm việc làm nên một số lượng lớn các hộ gia đình ở nông thôn “khuyết thế hệ giữa”. Người cao tuổi phát huy vai trò của mình trong việc chăm sóc trẻ nhỏ và tiếp tục tham gia hoạt động kinh tế và có những đóng góp đáng kể cho kinh tế gia đình. Theo ước tính, 14% người cao tuổi trên thế giới hiện đang sống độc thân và tỷ lệ này ở nam giới (8%) thấp hơn so với nữ (19%) bởi phụ nữ có khả năng goá bụa cao hơn. Tỷ lệ này ở các khu vực kém phát triển (7%) thấp hơn so với các khu vực phát triển (24%).

6. Kết luận và kiến nghị

Chăm sóc người cao tuổi đang đặt ra trong bối cảnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa, hội nhập quốc tế không chỉ đơn thuần về việc khám, chữa bệnh, đáp ứng nhu cầu vật chất như thế nào mà cần đặt vấn đề chăm sóc người cao tuổi trong một bối cảnh xã hội đang bị tác động của nhiều yếu tố như: giao lưu, tiếp xúc văn hóa giữa các quốc gia, sự thay đổi môi trường tự nhiên, tác động của sự phát triển khoa học, công nghệ, của các chương trình, dự án, chính sách phát triển kinh tế- xã hội... Nói cách khác, trong bối cảnh toàn cầu hóa, chăm sóc người cao tuổi cũng đứng trước những khó khăn và thách thức không nhỏ, đó chính là khoảng cách giàu nghèo giữa các vùng, đô thị ngày càng giãn rộng, thách thức về nguồn nhân lực, về cạnh tranh kinh tế thị trường, năng lực sản xuất, tiêu thụ sản phẩm... Riêng về văn hóa truyền thống thì đang đứng trước nguy cơ mai một, biến dạng các giá trị văn hóa truyền thống, mất bản sắc văn hóa dân tộc... Vì vậy, cần phải sàng lọc,

loại bỏ những yếu tố không còn phù hợp trong xu thế phát triển của thời đại, kế thừa, đổi mới và phát huy những yếu tố phù hợp trong mọi lĩnh vực nói chung, trong vấn đề chăm sóc người cao tuổi của nước ta nói riêng và các quốc gia trên toàn thế giới nói chung.

Với mục tiêu nâng cao chất lượng cuộc sống của người cao tuổi, khả năng độc lập và kiểm soát của NCT cũng như việc cải thiện hệ thống dịch vụ đáp ứng các nhu cầu phức tạp của NCT, chúng ta có thể lựa chọn cách tiếp cận mở rộng đối với chăm sóc NCT.

Nhà nước coi già hóa dân số là một vấn đề kinh tế - xã hội, cần tăng cường rà soát hệ thống các văn bản pháp lý, văn bản quản lý nhà nước liên quan đến công tác chăm sóc và phát huy vai trò của người cao tuổi, đánh giá hiệu quả việc tổ chức thực hiện các văn bản đó. Cần tiếp tục nghiên cứu, bổ sung, xây dựng chính sách và cơ chế quản lý mới đối với các loại hình dịch vụ chăm sóc người cao tuổi theo hướng xã hội hóa, Công tác chăm sóc người cao tuổi cần phải lập kế hoạch, cung cấp và giám sát các chương trình, dự án, các chế độ chính sách mà người cao tuổi được hưởng và các dịch vụ xã hội để đảm bảo quyền lợi về số lượng cũng như chất lượng của việc chăm sóc theo đúng đối tượng và chi phí mà cá nhân người cao tuổi được hưởng. Cần chuyển quan niệm nhận thức “NCT là gánh nặng” thành “NCT là tài sản” thì mới có những chính sách, chương trình phù hợp với nhu cầu được chăm sóc và mong muốn phát huy vai trò của NCT.

Việc xây dựng chính sách, chiến lược chăm sóc NCT mục đích cuối cùng phải đạt 3 tiêu chí: Tỷ lệ tàn tật và ốm đau NCT xuống thấp, các hoạt động chân tay và trí óc của NCT được phát huy để tăng trưởng kinh tế và NCT được tích cực tham gia các hoạt động xã hội để xây dựng xã hội văn minh, tiến bộ.

Ở Việt Nam có nhiều người quan niệm chăm sóc NCT chưa phải là một nghề, nên người điều dưỡng không được trang bị về tâm lý, kỹ năng tiếp cận, chăm sóc người già. Vì thế, các trường đào tạo cần trang bị thêm những kiến thức cho sinh viên theo học ngành điều dưỡng, bởi nhu cầu của xã hội về chăm sóc sức khỏe NCT ngày càng trở nên bức thiết. Dần dần phát triển và quản lý một mạng lưới thống nhất các cán bộ xã hội, các nhà cung cấp chăm sóc lão khoa và các viện dưỡng lão dựa trên nhu cầu và điều kiện thực tế của từng địa phương. Đưa các nguyên tắc cơ

bản và cách tiếp cận chăm sóc sức khỏe người cao tuổi vào chương trình đào tạo cho sinh viên y khoa, điều dưỡng viên và các nhân viên y tế khác. Về lâu dài, Việt Nam có thể theo đuổi việc cung cấp nguồn nhân lực chăm sóc hỗ trợ cho người cao tuổi ở các quốc gia khác.

Cần xây dựng hệ thống số dữ liệu, số liệu có tính đại diện quốc gia điều này rất quan trọng đối với việc nghiên cứu sâu tình hình đời sống vật chất, tinh thần và sức khỏe của người cao tuổi để từ đó đề xuất và thực hiện các chính sách thích hợp với quá trình già hóa dân số và cải thiện cuộc sống cho người cao tuổi. Cải thiện hoạt động nghiên cứu chính sách và xây dựng các số liệu có chất lượng về dân số cao tuổi nhằm đưa ra các bằng chứng khoa học cho các nhà hoạch định chính sách nhằm thiết kế các kế hoạch chiến lược một cách có hiệu quả với chi phí hợp lý nhằm đáp ứng nhu cầu của người cao tuổi trong nhiều hoàn cảnh khác nhau.

Cần tăng cường dịch vụ y tế và mở rộng các dịch vụ chăm sóc người cao tuổi với sự tham gia tích cực của mọi ngành nhằm mục tiêu nâng cao năng lực quốc gia trong việc chăm sóc người cao tuổi. Kết hợp chăm sóc người già tại cộng đồng và chăm sóc tại nhà với chăm sóc tại cơ sở theo yêu cầu. Đẩy mạnh truyền thông để nâng cao nhận thức và kiến thức về tuổi già khỏe mạnh. Tăng cường quản lý và kiểm soát các bệnh mãn tính lão khoa với mục đích tăng số năm sống mạnh khỏe.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Đặng Nguyên Anh và Trịnh Duy Luân (2014): *Báo cáo rà soát, phân tích hệ thống chính sách trợ giúp xã hội đối với cao tuổi hiện nay*. Cục Bảo trợ xã hội- Quỹ Dân số Liên hiệp Quốc.
2. Đàm Hữu Đắc, 2010. “Chính sách phúc lợi xã hội và phát triển dịch vụ xã hội: Chăm sóc NCT trong nền kinh tế thị trường định hướng XHCN và hội nhập”. NXB Lao động xã hội.
3. Già hóa dân số và người cao tuổi ở Việt Nam: Thực trạng, dự báo và một số khuyến nghị. UNFPA tháng 7/2011.
4. Già hóa trong thế kỷ 21: Thành tựu và thách thức. Báo cáo tóm tắt. UNFPA.
5. Kijong Kim & RaniaAntonopoulos, 2011, “Unpaid and Paid care: The effects of child care and Elder care on the standard of living, “economics Working Paper Archive wp 691, Levy Economics Institute.
6. Evans, M., I. Gough, s. Harkness, A. Mckay, T.H.Dao and L.T.N.Do 2007a” The Relationship between old age and Poverty in Vietnam”. United Nations Development Program (UNDP) Vietnam Policy Dialogue Paper No2007-09. Hanoi: UNDP
7. Ngô Quỳnh An: Tăng cường khả năng tự tạo việc làm cho thanh niên Việt Nam. Luận án tiến sĩ kinh tế. Hà Nội 2012.
8. Ngô Quỳnh An, Nguyễn Nam Phương, 2014: Xu hướng già hóa dân số rủi ro và mức sống hộ gia đình ở Việt Nam. Nhà xuất bản LĐXH.
9. Nguyễn Nam Phương và Ngô Quỳnh An (2014): Một số vấn đề lý luận về chăm sóc người cao tuổi. Tọa đàm khoa học về Chăm sóc người cao tuổi ở Việt Nam. Hội người cao tuổi.
10. Phạm Thắng và Đỗ thị Khánh Hỷ. Báo cáo tổng quan về chính sách chăm sóc người già thích ứng với thay đổi cơ cấu tuổi tại Việt Nam. 2009.

CÁC GIẢI PHÁP SỬ DỤNG LAO ĐỘNG NGƯỜI CAO TUỔI TẠI NƠI LÀM VIỆC

*TS. Ngô Quỳnh An**

Tóm tắt

Các chính sách vĩ mô ở Việt Nam cho thấy đã có sự chuyển đổi theo hướng tích cực đối với già hóa thông qua việc cải thiện tính linh hoạt và an ninh trên thị trường lao động. Tuy nhiên, những chính sách áp dụng tại nơi làm việc chưa thực sự đảm bảo cho việc sử dụng hiệu quả người lao động cao tuổi. Bài báo này đánh giá thực trạng chính sách linh hoạt và an ninh việc làm đối với người lao động cao tuổi tại nơi làm việc thông qua khảo sát người lao động cao tuổi được trả lương và cán bộ nhân sự ở các tỉnh Hà Nội, Thái Bình, Ninh Bình (n = 39 công ty và 428 người lao động cao tuổi). Cách tiếp cận việc làm linh hoạt kết hợp an ninh cho người lao động cao tuổi cho thấy có tiềm năng đem lại lợi ích nhiều hơn cho cả người lao động cao tuổi và doanh nghiệp như nghỉ hưu theo giai đoạn, giờ làm việc linh hoạt, giáo dục và đào tạo và mức lương linh hoạt. Kết quả nghiên cứu này cho thấy sự khác nhau về chiến lược sử dụng người lao động lớn tuổi trong doanh nghiệp. Ngành vận tải và dịch vụ viễn thông ưu tiên cho sự linh hoạt trong tuyển dụng. Ngành giáo dục và y tế vẫn đang tập trung vào chiến lược ‘giảm nhẹ’ (điều chỉnh khối lượng công việc, nhiệm vụ và thời gian làm việc), trong khi ngành xây dựng chưa thực sự thể hiện rõ chiến lược. Hầu hết các chính sách về nơi làm việc đối với người lao động cao tuổi đều thể hiện sự tập trung đáp ứng nhu cầu linh hoạt của tổ chức, chỉ một tỷ lệ nhỏ ưu tiên đảm bảo việc làm cho người lao động.

Từ khóa: Chính sách linh hoạt và an ninh việc làm, chính sách việc làm tại nơi làm việc, già hóa dân số, già hóa lực lượng lao động, thể hệ bùng nổ trẻ em.

1. Giới thiệu

Ở Việt Nam, việc nghỉ hưu sớm đang trở nên kém hấp dẫn hơn và chi phí cao hơn đối với cả người lao động và người sử dụng lao động.

* Khoa Kinh tế và Quản lý Nguồn nhân lực, Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội.

Do đó, cần kích hoạt các hình thức linh hoạt và an ninh việc làm nhằm đảm bảo lợi ích cho cả doanh nghiệp và người lao động cao tuổi. Trong bối cảnh Việt Nam đang thúc đẩy sự nghiệp làm việc lâu hơn, mục tiêu chính của nghiên cứu này là tìm hiểu xem tại nơi làm việc, các biện pháp đã được áp dụng như thế nào để có thể cải thiện việc làm cho người lao động cao tuổi. Theo đó, bài viết sẽ lần lượt trả lời các câu hỏi sau:

(a) Các doanh nghiệp làm thế nào để kết hợp lợi ích của họ (đảm bảo năng suất) và lợi ích của người lao động lớn tuổi (đảm bảo duy trì việc làm và công việc phù hợp)?

(b) Giữa các ngành có sự khác biệt như thế nào trong việc cung cấp và sử dụng các thỏa thuận linh hoạt - an ninh việc làm - công việc cho các nhân viên lớn tuổi?

Kết quả cho thấy rằng một số doanh nghiệp đã sử dụng nhiều hơn các chính sách quản lý nhân lực mang lại sự linh hoạt hơn là đảm bảo việc làm cho người lao động lớn tuổi, và có xu hướng tập trung nhiều hơn vào các chính sách linh hoạt.

2. Phương pháp nghiên cứu

Bảng câu hỏi được sử dụng để khảo sát các Giám đốc nhân sự và người lao động cao tuổi tại 39 doanh nghiệp được chọn ở Hà Nội, Thái Bình, Ninh Bình, với 428 người lao động cao tuổi (năm 2017). Tại mỗi tỉnh, mẫu các doanh nghiệp được chọn theo ba lĩnh vực mà theo ý kiến chuyên gia có tỷ lệ sử dụng lao động cao tuổi nhiều hơn những lĩnh vực khác, với quy mô trong khoảng 50-200 nhân viên. Ba lĩnh vực thường sử dụng lao động cao tuổi gồm: (a) công nghiệp cơ khí xây dựng; (b) dịch vụ vận tải và viễn thông; (c) giáo dục và y tế.

Để xác định các giải pháp thay thế cho việc nghỉ hưu sớm, các nhà quản lý nhân lực được hỏi hai loại câu hỏi: liệu nơi làm việc có nhiều loại hình thực hành khác nhau về tuyển dụng, sa thải và giữ chân người lao động lớn tuổi hay không, cũng như sắp xếp và cơ sở vật chất cho người lao động tuổi 55+ đối với phụ nữ và 60+ đối với nam giới và tần suất sử dụng chúng ở những người lao động này.

Để tìm hiểu những người lao động cao tuổi liệu được sử dụng như thế nào ở cấp công ty, những người lao động cao tuổi được hỏi một số câu hỏi như liệu nơi làm việc của họ có một loạt các hình thức thực hành khác nhau về tuyển dụng, sa thải và giữ chân, và các sắp xếp, cơ sở vật

chất khác dành cho họ không, và mức độ mà các loại cơ sở này ảnh hưởng đến việc làm và an ninh việc làm của họ¹.

Bảng 1: Cơ cấu mẫu khảo sát

(Số người lao động lớn tuổi và số doanh nghiệp tham gia khảo sát)

	Tổng số	Giáo dục và Y tế	Công nghiệp cơ khí và Xây dựng	Dịch vụ Vận tải và Viễn thông
Hà Nội	169 (15)	58 (5)	55 (5)	56 (5)
Thái Bình	143 (12)	52 (4)	46 (4)	45 (4)
Ninh Bình	116 (12)	46 (4)	33 (4)	37 (4)
Tổng số	428 (39)	156 (13)	134 (13)	138 (13)

Nguồn: Khảo sát thuộc đề tài cấp bộ

“Giải pháp sử dụng hiệu quả lao động người cao tuổi”

3. Tổng quan về chính sách linh hoạt và an ninh việc làm đối với người lao động cao tuổi

Linh hoạt có thể được định nghĩa là 'một chiến lược chính sách nhằm cải thiện tính linh hoạt của thị trường lao động và nội bộ tổ chức về công việc và quan hệ lao động, đồng thời cải thiện tính an ninh việc làm và an sinh xã hội - đặc biệt là đối với các nhóm yếu thế trong và ngoài thị trường lao động' (Wilthagen và Rogowski, 2002: 250). Đối với người lao động lớn tuổi, theo quan niệm trên, cần kết hợp hai cách tiếp cận. Tính linh hoạt là mức độ điều chỉnh kịp thời và thích hợp trong công việc và tiền lương mà các điều kiện thay đổi này nhằm duy trì và nâng cao năng suất và khả năng cạnh tranh của doanh nghiệp, đồng thời cung cấp việc làm cho người cao tuổi, cho phép người cao tuổi tham gia thị trường lao động chất lượng cao và lâu dài, hòa nhập xã hội cũng như cải thiện sức khỏe (tinh thần, thể chất), khả năng lao động cũng như thu nhập.

¹ An ninh việc làm đề cập tới việc bảo vệ người lao động trước những biến động về thu nhập kiếm được do mất việc làm (ILO-<https://www.ilo.org/global/topics/employment-security/lang--en/index.htm>); An toàn về công việc đề cập tới tình trạng sở hữu một vị trí thích hợp trong công việc, cho phép một số quyền kiểm soát nội dung của công việc, những gì người lao động thực sự làm và cơ hội mà họ có để xây dựng sự nghiệp. Một cách khác để trình bày về bảo đảm công việc là đề cập đến cảm giác gắn bó với một công việc hoặc nhiệm vụ cụ thể (ILO-<https://www.ilo.org/sesame/SESHelp.NoteJSI>)

Với chiến lược linh hoạt, người sử dụng lao động có thể dễ dàng trong việc duy trì quan hệ việc làm ổn định và giữ chân những nhân viên lớn tuổi trung thành, có năng lực và năng suất cao (Auer, 2006). Đối với những nhân viên cao tuổi, để có thể điều chỉnh cuộc sống công việc của mình theo sở thích cá nhân, họ cần có những cách tổ chức công việc và quan hệ việc làm linh hoạt hơn, ví dụ như để cân bằng giữa công việc và sức khỏe cũng như công việc gia đình của họ (Wilthagen và Tros, 2004).

Để có được sự nghiệp làm việc lâu hơn, cũng cần có sự linh hoạt hơn trong việc tuyển dụng, khả năng làm việc, mô hình nghỉ hưu bán thời gian đối với nhân viên lớn tuổi, v.v. Tuy nhiên, nhu cầu về sự linh hoạt đối với người lao động lớn tuổi là một thách thức vì mức độ đầu tư và tiếp tục đào tạo cho họ tương đối thấp và họ gặp khó khăn trong việc tìm kiếm việc làm mới. Nghiên cứu thực nghiệm đã chỉ ra rằng nhân viên càng cao tuổi càng ít thích nghi với công nghệ mới (Remery và cộng sự, 2003). Bên cạnh đó, rào cản chính đối với khả năng có việc làm của người lao động lớn tuổi là sự tập trung kinh nghiệm trong quá trình làm việc của họ chỉ trong một lĩnh vực hẹp (Thijssen và Van der Velde, 2003).

Đối với người lao động lớn tuổi, khái niệm linh hoạt việc làm cần thúc đẩy sự sẵn lòng của người sử dụng lao động trong việc hỗ trợ cho người lao động lớn tuổi và làm tăng tính linh hoạt của thị trường lao động và nơi làm việc. Nhận thức rằng người lao động cao tuổi thường có đóng góp tích cực về cam kết, kinh nghiệm, lòng trung thành và sự an toàn của nguồn nhân lực cũng có thể giải thích sự chú ý ngày càng tăng đối với các chính sách nhằm giữ chân và tuyển dụng người lao động lớn tuổi.

Người sử dụng lao động và người lao động cần sẵn sàng để chấp nhận sự linh hoạt hơn trong việc làm so với anh ninh công việc cho người lao động lớn tuổi. Một chiến lược khả thi cho người lao động là chấp nhận một số mất mát về an toàn thu nhập bằng cách giảm phúc lợi cho người lao động lớn tuổi không hoạt động hoặc bằng cách hoãn việc nhận lương hưu sớm nhưng bù đắp điều này bằng cách tăng cường đảm bảo việc làm.

Một số loại linh hoạt nội bộ tổ chức khác nhau thường được xem xét:

(a) tính linh hoạt liên quan đến tuyển dụng và sa thải;

(b) tính linh hoạt liên quan đến thời gian làm việc; các công việc và nhiệm vụ;

(c) tính linh hoạt trong tiền lương.

Dưới đây là một số kết hợp của các hình thức linh hoạt và an ninh việc làm làm cho người cao tuổi:

Bảng 2: Kết hợp giữa linh hoạt và an ninh việc làm cho người cao tuổi tại nơi làm việc

Linh hoạt	An ninh công việc	An ninh việc làm
Tuyển dụng và sa thải		Tuyển dụng đặc biệt Nghỉ hưu từng phần; Làm việc bán thời gian
Thời gian làm việc, Sắp xếp công việc, Đào tạo	Giảm giờ làm việc; Giảm bớt các điều kiện làm việc; Luân chuyển; Đào tạo lại	Công việc bán thời gian; Giờ làm việc linh hoạt; Công việc phù hợp NCT
Tiền lương linh hoạt	Trả thù lao linh hoạt	Giảm trách nhiệm, nhiệm vụ

Nguồn: Tổng quan từ Ruud Muffels et al (2008)

Chế độ hưu trí bán thời gian hỗ trợ sự linh hoạt của tổ chức, đồng thời cho phép người cao tuổi cân bằng công việc và cuộc sống tốt hơn và hỗ trợ cuộc sống làm việc lâu hơn (Ruud Muffels et al, 2008).

Khả năng tuyển dụng của người lao động cao tuổi cũng có thể được tăng lên nhờ khả năng linh hoạt trong quá trình làm việc của họ. Một rào cản lớn đối với khả năng tuyển dụng của người lao động khi họ già đi là do năng lực của họ thường chỉ tập trung vào một lĩnh vực công việc chuyên biệt. Đào tạo lại người cao tuổi có thể giảm rào cản này. Chúng ta có thể mong đợi rằng các chương trình đào tạo và giáo dục người lao động lớn tuổi sẽ tăng khả năng tuyển dụng của họ; Tính linh hoạt về chức năng, nhiệm vụ, cũng như linh hoạt công việc cũng góp phần đảm bảo việc làm cho những người lao động này. Một nghiên cứu thực nghiệm gần đây xác nhận rằng đào tạo nhiều hơn cho đến cuối nghề nghiệp dẫn đến việc rời bỏ thị trường lao động muộn hơn (Fouarge và Schils, 2007).

Chuyển đổi sang một công việc với trách nhiệm thấp hơn, vì vậy thù lao thấp hơn cũng là một cách để giữ chân lao động cao tuổi, đồng thời điều này cũng mang lại các lựa chọn về mức lương linh hoạt cho người sử dụng lao động.

4. Kết quả

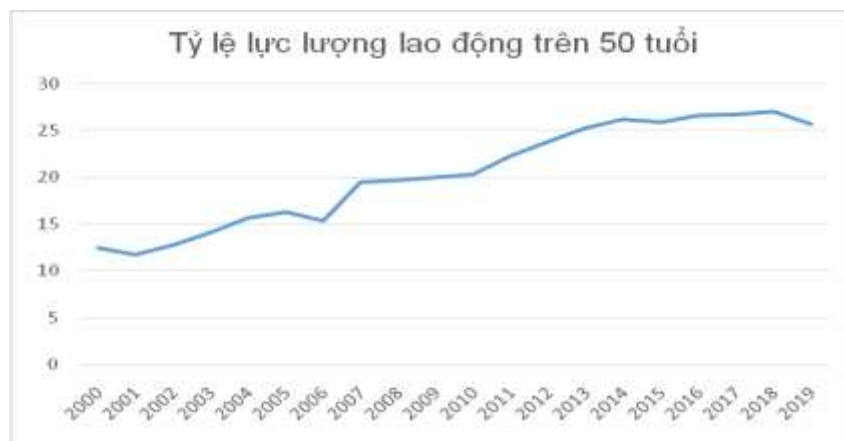
4.1. Chính sách về làm việc và hưu trí tại Việt Nam

Chính sách về lao động và việc làm đã đề cập tới sự sắp xếp cho người lao động nghỉ hưu sớm và cung cấp khoản thu nhập bù đắp cho người lao động lớn tuổi khi không còn làm việc. Nhưng với những thay đổi về nhân khẩu học và sự gia tăng số lao động cao tuổi trên thị trường lao động, chính sách cho nghỉ hưu sớm này không còn được ưa chuộng nữa. Các chính sách mới phải linh hoạt hơn, mang tính dự phòng và chủ động hơn. Chúng cần để bù đắp cho người lao động vì mất an toàn thu nhập (do các thỏa thuận về hưu sớm ít hào phóng hơn, trong khi thời gian đóng bảo hiểm hưu trí dài hơn, mức hưởng lương hưu giảm) bằng cách cải thiện tính linh hoạt công việc và an ninh việc làm (bằng cách sắp xếp việc làm linh hoạt trong nội bộ doanh nghiệp).

Mặc dù kinh nghiệm được tích lũy đáng kể, nhưng người lao động cao tuổi bị suy giảm thể chất, vì vậy việc thiết lập các đặc quyền là cần thiết để giúp họ có sự nghiệp lâu dài hơn. Điều 166 và Điều 167 Bộ luật Lao động năm 2012 và Điều 148 và Điều 149 Bộ luật Lao động 2019 quy định phải áp dụng một số chế độ làm việc phù hợp để người lao động cao tuổi tiếp tục làm việc an toàn và hiệu quả. Các chế độ áp dụng bao gồm:

- (1) Tham gia hưởng lương hưu và các quyền lợi thỏa thuận theo hợp đồng lao động;
- (2) Rút ngắn giờ làm việc hàng ngày;
- (3) Áp dụng chế độ làm việc kiêm nhiệm;
- (4) Không làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm có ảnh hưởng xấu đến sức khỏe, trừ một số trường hợp đặc biệt theo quy định tại Điều 11 Nghị định số 45/2013/NĐ-CP: Có kinh nghiệm và tay nghề với thâm niên từ 15 năm tuổi nghề trở lên; được cấp chứng chỉ nghề hoặc chứng chỉ là nghệ nhân;

- Có đủ sức khỏe theo tiêu chuẩn chuyên môn, công việc;
 - Có việc làm đúng hạn; không quá 05 năm đối với mỗi người;
 - Khám sức khỏe định kỳ ít nhất 02 lần / năm;
 - Có ít nhất 01 người không phải là người lao động cao tuổi cùng làm việc;
- (5) Được chăm sóc sức khỏe tại nơi làm việc.



Nguồn: Tổng cục Thống kê. Điều chỉnh theo kết quả Tổng điều tra Dân số và Nhà ở 01/4/2019.

Hình 1: Tỷ lệ lao động trên 50 tuổi trong lực lượng lao động ở Việt Nam

Nghỉ hưu sớm phổ biến ở Việt Nam thời kỳ trước, nhưng hiện đã giảm đáng kể. Trong một khảo sát năm 2015 (Bảng 3), 86% người về hưu báo cáo rằng họ đã nghỉ hưu trước tuổi sáu mươi, nhưng chỉ 33% người hiện còn làm việc dự tính sẽ nghỉ hưu sớm như vậy. Tỷ lệ tham gia lực lượng lao động của lao động trên 50 tuổi ở Việt Nam tăng khoảng 15% trong vòng 20 năm (từ 2000 đến 2019 - Hình 1). Như vậy, hiện nay mỗi năm sẽ có khoảng 15 triệu lao động trên 50 tuổi vẫn tiếp tục tham gia lực lượng lao động so với khoảng 5 triệu người năm 2000. Rõ ràng, tính linh hoạt việc làm cung cấp bởi các thỏa thuận rời khỏi thị trường lao động sớm trong những thập kỷ cuối của thế kỷ 20 đang dần mất đi. Tuy nghỉ hưu sớm, nhưng phần lớn người nghỉ hưu có thu nhập và người hiện đi làm mong muốn có thu nhập từ việc làm và kinh doanh, có nghĩa là không phải nghỉ hưu hoàn toàn mà chỉ là kết thúc thời gian làm việc theo quy định của nhà nước (Bảng 3).

Bảng 3: Thực trạng và kỳ vọng về các vấn đề khi nghỉ hưu

Đặc điểm	Tỷ lệ những người hiện đã nghỉ hưu (%)	Tỷ lệ những người hiện đang đi làm (%)
(Mong muốn) Nghỉ hưu trước 60 tuổi	86	33
(Mong muốn) Sống với con cái đã trưởng thành	80	90
(Cho rằng) Phụ thuộc vào con cái về mặt tài chính	27	21
(Mong muốn) Được hưởng chế độ hưu trí từ Hệ thống Trợ cấp hưu trí của nhà nước	68	49
(Mong muốn) Có thu nhập từ tài sản Tài chính	13	18
(Mong muốn) Có thu nhập từ việc làm hoặc kinh doanh	76	90

Nguồn: Richardjackson Tobiaspeter, 2015.

Từ năm 1/1/2021, theo Bộ Luật Lao động 2019 điều chỉnh tăng tuổi nghỉ hưu lên 60 tuổi 03 tháng đối với lao động nam và 55 tuổi 04 tháng đối với lao động nữ. Sau đó, tuổi nghỉ hưu được tăng thêm 03 tháng đối với lao động nam và 04 tháng đối với lao động nữ trong năm tiếp theo. Đến năm 2028, tuổi nghỉ hưu đối với lao động nam là 62 tuổi và lao động nữ là 60 tuổi.

Chính sách BHXH cũng thay đổi theo hướng có lợi cho người tham gia. Luật BHXH 2014 quy định tuổi nghỉ hưu đối với nữ là 55, nam là 60. Đối với phụ nữ dưới 30 tuổi và nam giới có thời gian làm việc dưới 35 năm thì lương hưu rất thấp. Việc nghỉ hưu sớm khi chỉ có 20-25 năm làm việc, dưới 55 tuổi đối với nữ và 60 tuổi đối với nam, nếu nghỉ hưu sớm, hưởng trợ cấp một lần sẽ là một tổn thất. Những gì họ được trả khi nghỉ hưu đúng tuổi một năm bằng 2,6 tháng lương, khi nghỉ hưu sớm hưởng trợ cấp một lần thì một năm làm việc chỉ được tính tương đương 2 tháng lương.

4.2. Bố trí cho người lao động cao tuổi tại nơi làm việc

Dữ liệu trên mẫu khảo sát cho thấy, trên 84% doanh nghiệp tư nhân sử dụng lao động cao tuổi có chính sách đối với sử dụng lao động cao tuổi. Trọng tâm của cuộc khảo sát của chúng tôi là tìm hiểu các giải pháp cụ thể có thể giúp các doanh nghiệp sử dụng nhân viên cao tuổi thông qua kết hợp các hình thức an ninh và linh hoạt việc làm trong nội bộ doanh nghiệp. Như đã thấy trong Bảng 4, các hình thức sẵn có nhất trong các doanh nghiệp được khảo sát là những hình thức tạo ra sự linh hoạt trong công việc và tiền lương (ví dụ: sự linh hoạt về thời gian làm việc) và đồng thời có thể hỗ trợ thời gian làm việc lâu hơn và do vậy đảm bảo an ninh việc làm (nghỉ hưu bán thời gian và giảm giờ làm việc với mức lương thấp hơn). Trong khi đó, nhiều công ty vẫn duy trì chiến lược của họ để tiếp tục thực hành nghỉ hưu toàn thời gian ở độ tuổi sớm hơn đối với nhân viên cao tuổi.

(i) Các hình thức bảo đảm việc làm

Trong mẫu khảo sát, số các công ty tuyển dụng lao động lớn tuổi (từ 55 tuổi trở lên đối với nữ và 60+ đối với nam) tại thời điểm điều tra, theo những người được hỏi, 38% công ty áp dụng chính sách tuyển dụng đặc biệt đối với lao động cao tuổi. Lý do quan trọng nhất để tuyển dụng lao động lớn tuổi là cho các nhiệm vụ chuyên môn, đặc biệt là trong lĩnh vực y tế và giáo dục: họ được tuyển dụng vì năng lực, kinh nghiệm và trình độ của cá nhân (25%). Sự trung thành và cam kết của người lao động lớn tuổi với nơi làm việc cũng được ủng hộ (20%); Họ khẳng định rằng chuyên môn của người cao tuổi tốt hơn lao động trẻ (23%) và chi phí tuyển dụng họ thấp hơn (13%). Trong số các công ty được khảo sát, những người lao động cao tuổi được tuyển dụng tin rằng họ có mạng xã hội tốt giúp công việc của họ hiệu quả hơn (23%).

Các mục đích được các doanh nghiệp cho là quan trọng nhất để tuyển dụng lao động lớn tuổi là tuyển đủ số lượng nhân viên (68% tổng số người được hỏi), sau đó là làm cho công việc và điều kiện làm việc phù hợp hơn với người lao động lớn tuổi và giữ chân người lao động lớn tuổi (cả hai đều là 24%). Mục đích làm cho người lao động lớn tuổi có nhiều việc làm là ít quan trọng hơn cả (8%).

Một khía cạnh quan trọng khác là các tiêu chí được sử dụng để sa thải công nhân cao tuổi. Việc hỗ trợ cho chế độ hưu trí linh hoạt không

nhận được nhiều sự ủng hộ trong mẫu khảo sát (8% tổng số người được hỏi), chẳng hạn như chính sách giáng chức, nghĩa là những người lao động lớn tuổi sẵn sàng làm việc lâu hơn với mức lương thấp hơn, với công việc có ít trách nhiệm hơn, chẳng hạn thôi giữ chức vụ quản lý. Nó rõ ràng không phải là một mục tiêu quan trọng ở Việt Nam. Chính sách này hầu hết được sử dụng trong các tổ chức giáo dục. Người lao động cao tuổi được coi là một nhóm nhân viên đặc biệt, các công ty tư nhân trả lời rằng các tiêu chí chính để sa thải nhân viên lớn tuổi là hiệu quả công việc, tuổi tác và tình trạng sức khỏe của họ (73%). Việc tạo ra vị trí làm việc hoặc nhiệm vụ cụ thể cho người lao động lớn tuổi dường như không phổ biến (23%). Một số công ty (3%) nói rằng các cơ sở này đã giảm tuyển người lao động cao tuổi kể từ năm 2015 do thuê ngoài các hoạt động như dọn dẹp, an ninh, nhà hàng, v.v.

Bảng 4: Sự sẵn có của các chính sách dành cho người lao động cao tuổi tại nơi làm việc

	Công nghiệp cơ khí và Xây dựng		Dịch vụ Vận tải và Viễn thông		Giáo dục và Y tế		Tổng số	
	n	%	n	%	n	%	n	%
An ninh việc làm								
Tuyển dụng riêng	1	8	9	66	5	40	15	38
Nghỉ hưu từng phần	0	0	0	0	3	24	3	8
Làm việc bán thời gian	3	24	1	8	1	8	5	13
Sắp xếp công việc linh hoạt- An ninh công việc								
Kế hoạch / chương trình đào tạo	1	8	1	8	7	56	9	24

Luân chuyển công việc / chuyển dịch vị trí theo chiều ngang	2	16	2	16	10	80	14	37
Những công việc phù hợp dành cho người cao tuổi nhằm giảm giờ làm việc	2	16	6	46	1	8	9	23
Các nhiệm vụ phù hợp nhằm giảm bớt khối lượng công việc	1	8	2	16	6	48	9	24
Phương pháp đánh giá thực hiện công việc phù hợp	1	8	3	24	6	45	11	26
Thù lao linh hoạt								
Trả lương linh hoạt	1	8	3	24	4	32	8	21
Chuyển sang công việc có mức lương thấp hơn	0	0	0	0	3	24	3	8

Nguồn: Khảo sát thuộc đề tài cấp bộ “Giải pháp sử dụng hiệu quả lao động người cao tuổi”

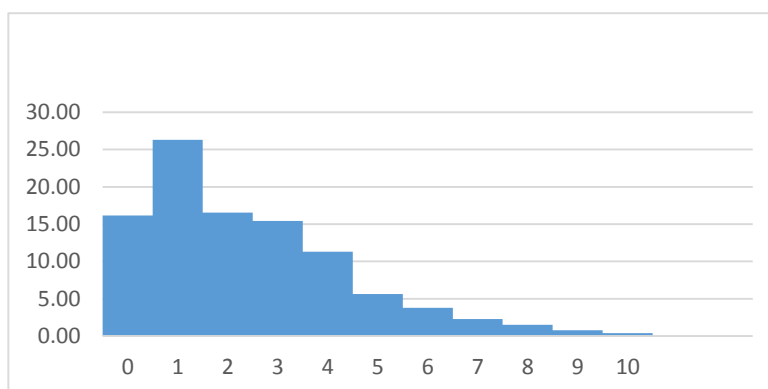
(ii) Sắp xếp công việc và tiền lương linh hoạt

Tùy chọn thay đổi công việc trong công ty, tùy chọn điều chỉnh nhiệm vụ hoặc luân chuyển nhiệm vụ để giảm bớt khối lượng công việc của người lao động lớn tuổi có sẵn ở 37% nơi làm việc trong các công ty được khảo sát. Trong 24% các công ty có sẵn các chương trình hoặc thỏa thuận đào tạo lại lao động lớn tuổi.

Các công ty cũng ít lựa chọn giải pháp trả thù lao linh hoạt hơn. Khoảng 8% số công ty sử dụng hình thức trả lương linh hoạt cho những người lao động lớn tuổi. Dữ liệu cho thấy các công ty trong lĩnh vực giáo dục và y tế rõ ràng áp dụng nhiều cách thức trong việc tạo điều kiện linh hoạt và đảm bảo việc làm / công việc cho nhân viên cao tuổi.

Các chính sách quản lý nguồn nhân lực trong ngành xây dựng và cơ khí dường như mang tính thụ động hơn, và ngành giáo dục và y tế có cách tiếp cận chủ động hơn đối với người lao động lớn tuổi so với các chính sách quản lý nguồn nhân lực được áp dụng ở các doanh nghiệp khác.

Hình 2: Sự phân bố của các công ty có áp dụng từ 0 đến 10 cách thức sắp xếp linh hoạt đối với lao động cao tuổi



Nguồn: Khảo sát thuộc đề tài cấp bộ “Giải pháp sử dụng hiệu quả lao động người cao tuổi”

Hình 2 giúp chúng ta hiểu hơn về sự phân bố các chính sách sử dụng lao động cao tuổi tại các công ty tham gia khảo sát. Hầu hết các nơi làm việc (75%) có từ 1 đến 5 cách sắp xếp khác nhau đối với lao động cao tuổi. Chỉ 16% không có sự sắp xếp nào cả. 14% khác có từ 6 đến 10 cách sắp xếp.

4.3. Ảnh hưởng của các chính sách của tổ chức đến hiệu quả sử dụng lao động người lao động cao tuổi (kết hợp lợi ích của tổ chức-duy trì năng suất và người lao động cao tuổi - duy trì được việc làm)

Việc làm và đảm bảo việc làm của người lao động cao tuổi bị ảnh hưởng bởi sự sắp xếp của doanh nghiệp, trong khi các yếu tố cá nhân được kiểm soát. Hệ số R^2 điều chỉnh của mô hình này bằng 0,601, phản ánh các biến độc lập giải thích 60,1% cho sự thay đổi của an ninh việc làm người cao tuổi. Mức ý nghĩa của kiểm định F của mô hình hồi quy nhỏ hơn 0,05 phản ánh mô hình phân tích hồi quy phù hợp.

Bảng 5: Kết quả ước lượng hồi quy
(duy trì việc làm và thu nhập cho người cao tuổi)

	Hệ số ước lượng chuẩn hóa (Standardized coefficients)
Các biến độc lập	
Bố trí công việc linh hoạt	.464***
Trả lương linh hoạt	.383***
An ninh việc làm	.408***
Các biến kiểm soát	
Ngành Giáo dục và Y tế (Ref. ngành Công nghiệp cơ khí và Xây dựng)	.167*
Ngành Dịch vụ Vận tải và Viễn thông (Ref. Công nghiệp cơ khí và Xây dựng)	.106*
Nông thôn/Thành thị	.171**
Tình trạng sức khỏe	.133*
Adjusted R^2	0.601
F	32.615***
Number of observation	428

Significance levels: * $p < 0.05$ ** $p < 0.01$ *** $p < 0.001$

Nguồn: Khảo sát thuộc đề tài cấp bộ “Giải pháp sử dụng hiệu quả lao động người cao tuổi”

Mức ý nghĩa của phép kiểm định hệ số hồi quy của các biến độc lập nhỏ hơn 0,05, điều đó phản ánh hệ số hồi quy của các biến độc lập là có ý nghĩa thống kê. VIF của các biến độc lập nhỏ hơn 10 phản ánh rằng các biến độc lập có hiện tượng đa tuyến nhưng ở mức chấp nhận được.

Trong mô hình hồi quy này, giải pháp “bố trí công việc linh hoạt” là biến có tác động mạnh nhất đến an ninh việc làm và đảm bảo việc làm của người lao động cao tuổi vì có hệ số hồi quy cao nhất (0,464, mức ý nghĩa thống kê $<0,001$). Mức độ ảnh hưởng của các biến độc lập còn lại đến an ninh việc làm và đảm bảo việc làm của lao động cao tuổi lần lượt là hệ số “tuyển dụng đặc biệt” của doanh nghiệp là 0,408, hệ số của giải pháp “thu nhập linh hoạt” là 0,383 ($p < 0,001$).

5. Kết luận

Ở Việt Nam, cơ hội nghỉ hưu sớm đang giảm đi, do đó, cần kích hoạt các hình thức linh hoạt và bảo đảm việc làm cho người lao động cao tuổi trên thị trường lao động. Khảo sát cho thấy rằng nhìn chung trong các công ty mẫu ở ba tỉnh, những thỏa thuận cung cấp việc làm và công việc linh hoạt có sẵn ở hơn 2/3 số công ty tham gia khảo sát.

Các doanh nghiệp tạo ra sự đảm bảo việc làm ít hơn so với các doanh nghiệp tạo tính linh hoạt trong công việc hoặc tính linh hoạt về tiền lương. Kết quả khảo sát cho thấy sự khác biệt lớn giữa các ngành. Nhìn vào sự sẵn có của các thỏa thuận, chúng ta thấy rằng các công ty trong lĩnh vực Y tế và Giáo dục hỗ trợ các cách thức duy trì việc làm nhiều hơn các công ty khác. Các công ty Y tế và Giáo dục đi theo một lộ trình xa hơn hướng tới kích hoạt, phát triển và khả năng tuyển dụng (giáo dục, di chuyển việc làm, tuyển dụng). Tại các nơi làm việc của Dịch vụ viễn thông và Giao thông, có một ‘chiến lược giảm nhẹ’ (giảm giờ làm và khối lượng công việc). Các công ty xây dựng và cơ khí đường như thụ động nhất và tự chủ thấp hơn trong các chính sách đối với nhân viên cao tuổi.

Những phát hiện này về chính sách đối với người lao động cao tuổi dường như khẳng định rằng một hệ thống đa dạng linh hoạt như trong ngành Y tế và Giáo dục là điều kiện tốt hơn để tạo ra các chiến lược linh hoạt hơn so với một hệ thống khác trong việc sử dụng hiệu quả người lao động cao tuổi.

Các phân tích hồi quy cũng cho thấy rằng, bên cạnh các đặc điểm cá nhân và lĩnh vực nơi làm việc đóng một vai trò trong việc làm và an ninh công việc của người lao động cao tuổi, việc phân bổ các sắp xếp linh hoạt có vai trò quan trọng nhất. Cần có những phân tích sâu hơn để giải thích tại sao mức độ giải thích của những đặc điểm này dường như phụ thuộc vào lĩnh vực của từng ngành. Mẫu khảo sát cũng cần được mở rộng để có bức tranh tổng quan hơn về các chính sách sử dụng lao động người cao tuổi ở Việt Nam hiện nay.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Auer, P. (2006). *In search of optimal labour market institution: the relationship between stability, flexibility and security in labour markets and beyond*, Aalborg 12 and 13 October 2006. Background paper for keynote speech at CARMA conference 'Flexicurity'
2. Ruud Muffels (coordinator), Heejung Chung, Didier Fouarge, Ute Klammer, Ruud Luijkx, Anna Manzoni, Anke Thiel and Ton Wilthagen (2008). *Flexibility and security over the life course*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, ISBN 978-92-897-0806-7
3. Fouarge, D.; Schils, T. (2007). *Participation in training and its effect on the decision to retire early*. Paper for the Conference of the European Association for Labour Economists, 20-22 September 2007, Oslo
4. Remery, Ch. et al. (2003). *Managing an ageing workforce and a tight labour market: views held by Dutch employers*. Population Research and Policy Review, No 22, p. 21-44
5. Richard Jackson Tobias Peter (2015), *Biến Thách thức thành Cơ hội: Tương lai của vấn đề Hưu Trí tại Việt Nam*. Kết quả khảo sát lần thứ hai về Hưu trí tại khu vực Đông Á
6. Thijssen, J.; van der Velde, M. (2003). *Elderly policy from a development perspective*. In Ester, P. et al. (Eds). *The organization and the older employee*. Bussum: Countinho, p. 115-134.
7. Wilthagen, T.; Tros, F. (2004). *The concept of 'flexicurity': a new approach to regulating employment and labour market*. Transfer, 2/2004: conceptual issues and political implementation in Europe, p. 166-186
8. Wilthagen, T. & R. Rogowski (2002), *Legal Regulation of Transitional Labour Markets*, in: Schmid & B. Gazier, eds. , *The Dynamics of Full Employment: Social Integration through Transitional Labour Markets*. Cheltenham: Edward Elgar, 233-273
9. Institute of Labor Science and Social Affairs (2018), table 2.4, p 14
10. General Statistics Office. *Labor force survey report 2009-2015*

NHU CẦU LÀM VIỆC CỦA NGƯỜI CAO TUỔI TRONG BỐI CẢNH GIÀ HOÁ DÂN SỐ Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

*TS. Doãn Thị Mai Hương**

Tóm tắt

Bài viết nghiên cứu về nhu cầu làm việc của người cao tuổi trong bối cảnh già hoá dân số ở Việt Nam, làm rõ xu hướng lựa chọn nghề nghiệp của lao động người cao tuổi, lý do thay đổi công việc của lao động người cao tuổi, so sánh cơ cấu việc làm theo nghề nghiệp của người cao tuổi trước và sau khi nghỉ hưu tại tổ chức, lý do tiếp tục làm việc của lao động người cao tuổi, từ đó đề xuất một số khuyến nghị nhằm đáp ứng tốt hơn nhu cầu làm việc của người cao tuổi ở Việt Nam, sử dụng tốt hơn nguồn nhân lực lao động cao tuổi trong bối cảnh già hoá dân số ở Việt Nam hiện nay.

Từ khoá: *Nhu cầu làm việc, lao động người cao tuổi, xu hướng nghề nghiệp, lý do tiếp tục làm việc*

1. Giới thiệu

Xu hướng “già hóa dân số” ngày càng gia tăng có ảnh hưởng không nhỏ đến sự phát triển kinh tế - xã hội của Việt Nam. Người lao động cao tuổi thường có nhiều kiến thức và kinh nghiệm làm việc. Khi lao động cao tuổi rời khỏi thị trường lao động sẽ ảnh hưởng không nhỏ đến năng suất lao động trong toàn xã hội. Hiện nay, nhiều quốc gia khuyến khích các tổ chức, doanh nghiệp tiếp tục sử dụng lao động cao tuổi để giải quyết những thách thức của lực lượng lao động đang già hóa. Tuy nhiên việc đáp ứng nhu cầu làm việc của người cao tuổi và việc sử dụng lao động cao tuổi ở Việt Nam hiện nay chưa thật sự hiệu quả. Vì vậy, việc nghiên cứu về nhu cầu lao động của người cao tuổi ở Việt Nam, làm rõ xu hướng lựa chọn nghề nghiệp của lao động người cao tuổi, lý do thay đổi công việc của lao động người cao tuổi, lý do tiếp tục làm việc của lao

* Trường Đại học Lao động – Xã hội.

động người cao tuổi, từ đó đề xuất một số khuyến nghị nhằm đáp ứng tốt hơn nhu cầu làm việc của người cao tuổi ở Việt Nam, sử dụng tốt hơn nguồn nhân lực lao động cao tuổi trong bối cảnh già hoá dân số ở Việt Nam hiện nay là thực sự cần thiết.

2. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu này sử dụng 2 loại dữ liệu: thứ cấp và sơ cấp. Dữ liệu thứ cấp là các thông tin của các công trình nghiên cứu trước đó đã công bố có liên quan đến lĩnh vực nghiên cứu đang thực hiện. Dữ liệu sơ cấp là những thông tin thu thập được từ khảo sát mà nghiên cứu trực tiếp tiến hành.

Bảng 1: Phân bổ mẫu khảo sát

Tỉnh, thành phố	Lao động người cao tuổi hoạt động kinh tế	Tỷ trọng lao động người cao tuổi hoạt động kinh tế (%)	Phân bổ mẫu khảo sát định lượng sơ bộ	Phân bổ mẫu khảo sát định lượng chính thức
Hà Nội	89.463	40.3	35	161
Thái Bình	74.138	33.3	28	133
Ninh Bình	58.644	26.4	23	106
Tổng cộng	222.245	100.0	86	400

Phương pháp thu thập dữ liệu sơ cấp được nghiên cứu sử dụng gồm có phỏng vấn sâu và điều tra xã hội học. Đối tượng điều tra trong nghiên cứu này là lao động người cao tuổi (từ 60 tuổi trở lên đối với nam và từ 55 tuổi trở lên đối với nữ) hiện đang làm việc tại các cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp tại 3 tỉnh, thành phố thuộc khu vực phía Bắc là Hà Nội, Thái Bình và Ninh Bình. Nghiên cứu đã tiến hành khảo sát 400 lao động người cao tuổi và được phân bổ như sau: Hà Nội có 161 người; Thái Bình có 133 người và Ninh Bình có 106 người. Tổng số phiếu phát ra 400 phiếu, số lượng phiếu thu về 372 phiếu. Tuy nhiên trong số các phiếu khảo sát thu về có 146 phiếu không hợp lệ. Sau khi loại bỏ những phiếu khảo sát không đạt yêu cầu này, đã thu được 226 phiếu hợp lệ. Việc làm sạch dữ liệu, mã hóa những thông tin trong phiếu điều tra, nhập dữ liệu và phân tích dữ liệu được xử lý thông qua phần mềm SPSS 22.0.

3. Kết quả nghiên cứu

Xu hướng nghề nghiệp của lao động người cao tuổi

Xuất phát từ thực trạng mức sống và mong muốn hỗ trợ kinh tế cho gia đình, con cháu, người cao tuổi mặc dù đã hết tuổi lao động nhưng nhìn chung đại bộ phận vẫn muốn tham gia các hoạt động kinh tế ở các mức độ khác nhau nhằm cải thiện điều kiện sống của bản thân và gia đình. Số liệu thống kê cho thấy nhu cầu lao động đối với người cao tuổi là khá rõ ràng. Điều này thể hiện rõ ở số lượng và tỷ lệ người cao tuổi tham gia thị trường lao động tăng ngày càng nhanh trong suốt những năm trở lại đây.

Bảng 2: Số lượng và cơ cấu lực lượng lao động phân theo nhóm tuổi giai đoạn 2012-2017

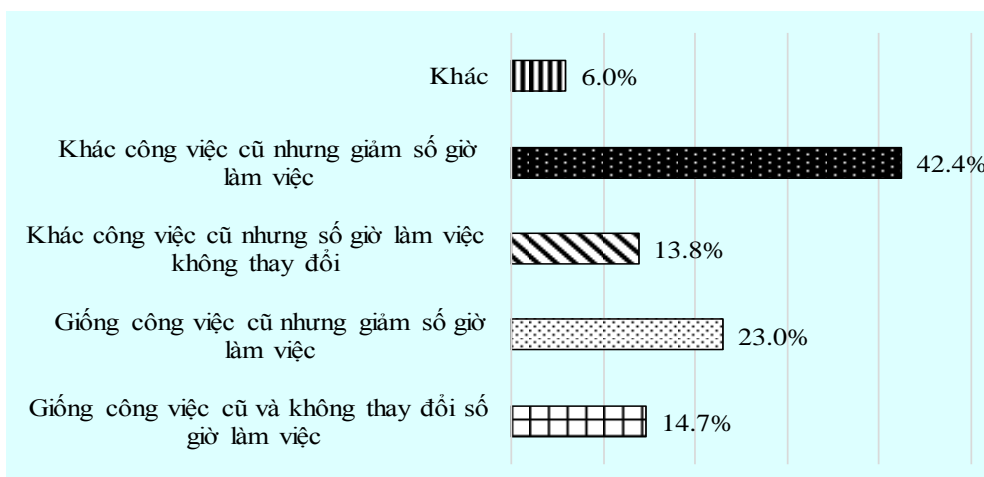
	2012	2013	2014	2015	2016	Q2/2017
1. Số lượng (nghìn người)	52.348	53.246	53.748	53.984	54.445	54.524
15-24	7.888	7.886	7.585	8.012	7.511	7.496
25-34	12.727	12.714	12.879	13.227	13.307	12.990
35-54 (nữ) /35-59 (nam)	26.233	26.632	26.931	26.230	26.849	27.409
55+ (nữ) /60+ (nam)	5.500	6.015	6.352	6.515	6.779	6.629
2. Tỷ lệ (%)	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
15-24	15,07	14,81	14,11	14,84	13,79	13,75
25-34	24,31	23,88	23,96	24,50	24,44	23,82
35-54 (nữ)/ 35-59 (nam)	50,11	50,02	50,11	48,59	49,31	50,27
55+ (nữ)/ 60+ (nam)	10,51	11,30	11,82	12,07	12,45	12,16

Nguồn: Viện Khoa học Lao động và Xã hội (2018)

Theo bảng 2, có thể thấy, có sự gia tăng nhanh chóng tỷ lệ phần trăm lực lượng lao động người cao tuổi (từ 10,51% năm 2012 lên 12,6% năm 2017). Đáng lưu ý, tỷ lệ lực lượng lao động sau tuổi nghỉ hưu tính tới năm 2017 đã xấp xỉ gần bằng tỷ lệ lao động thuộc nhóm tuổi trẻ 15-24 tuổi. Người lao động Việt Nam hiện tại cũng đang có xu hướng dự kiến sẽ nghỉ hưu ở độ tuổi muộn hơn so với người nghỉ hưu hiện tại. Sau khi đến tuổi nghỉ hưu, họ không có ý định nghỉ ngơi hoàn toàn mà sẽ vẫn tiếp tục tham gia làm việc trên thị trường lao động khi các tổ chức, doanh nghiệp có nhu cầu tuyển dụng.

Để làm rõ loại hình nghề nghiệp của lao động người cao tuổi khi họ quyết định tiếp tục làm việc trên thị trường lao động, nhóm nghiên cứu tiến hành khảo sát và kết quả thu được: (Hình 1)

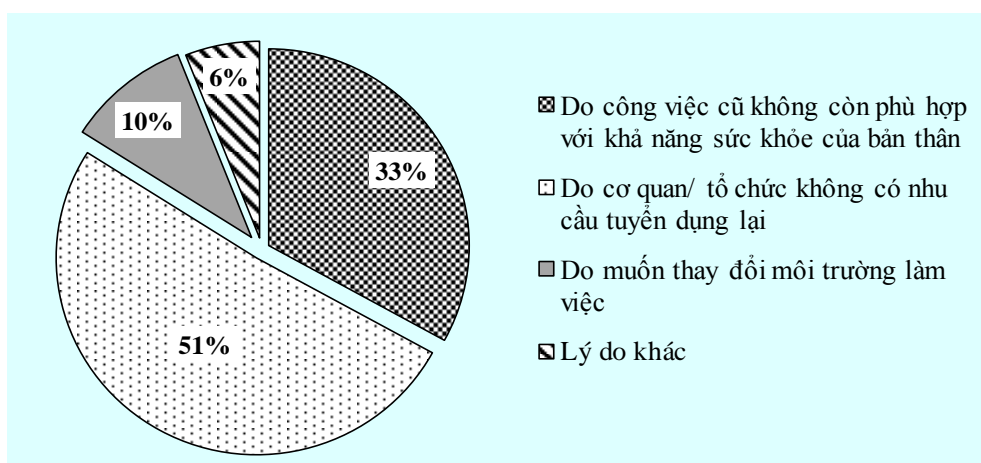
Hình 1: Xu hướng lựa chọn nghề nghiệp của lao động người cao tuổi



Nguồn: Kết quả khảo sát

Theo Hình 1, có thể thấy rằng, có đến 65,4% đều sẵn sàng làm việc (dù giống hay khác công việc cũ) nhưng với yêu cầu đưa ra là giảm số giờ làm việc. Ở đây, một số lý do của việc đưa ra yêu cầu giảm giờ làm được người cao tuổi giải thích đó là: sau khoảng thời gian dài làm việc muốn dành nhiều thời gian hơn để chăm sóc cho gia đình, con cái và nghỉ ngơi tận hưởng cuộc sống thư giãn khi về già. Đồng thời, sức khỏe của họ khi về già cũng không còn để đảm bảo với sức ép công việc khi làm việc toàn thời gian.

Tuy nhiên, có điểm lưu ý về tỉ lệ phần trăm người cao tuổi lựa chọn các loại hình công việc để làm, theo kết quả nghiên cứu, cao nhất lại là lựa chọn nghề nghiệp khác công việc cũ (42,5%). Dựa trên số liệu khảo sát thu được, có đến 51,3% người cao tuổi thay đổi công việc do cơ quan, tổ chức cũ không có nhu cầu tuyển dụng lại, và 32,6% lao động cao tuổi tìm kiếm công việc khác do công việc cũ quá áp lực và không còn phù hợp với sức khỏe bản thân. Chỉ có 10,4% chuyển đổi việc làm do mong muốn thay đổi môi trường làm việc.



Nguồn: Kết quả khảo sát

Hình 2: Lý do thay đổi công việc của lao động người cao tuổi

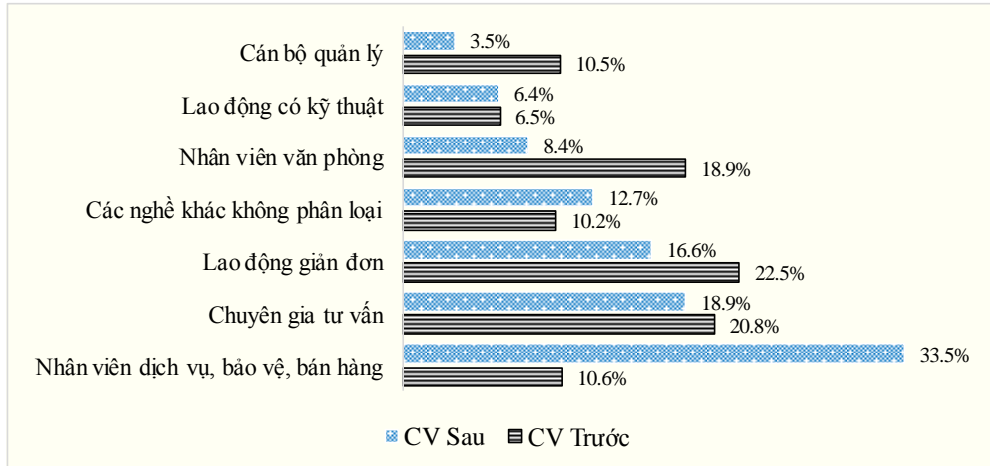
Như vậy, có thể thấy, xu hướng chuyển đổi nghề nghiệp của người cao tuổi so với công việc trước kia (thời trẻ) không phải đến từ phía mong muốn chủ quan của người cao tuổi mà là từ nhu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp tổ chức đối với lao động cao tuổi.

Cơ cấu việc làm theo nghề nghiệp của người cao tuổi

Để phân tích sự chuyển đổi nghề nghiệp của người cao tuổi, nghiên cứu tập trung khảo sát vào lao động cao tuổi làm công ăn lương, kết quả khảo sát như sau:

Theo hình 3, có thể thấy rằng, những nhóm nghề nghiệp trước kia của người cao tuổi thuộc (quản lý, nhân viên văn phòng) có sự sụt giảm mạnh nhất. Trong khi đó, nhóm nghề lao động kỹ thuật, chuyên gia tư vấn lại rất ít có sự biến động trong chuyển đổi nghề nghiệp.

Hình 3: So sánh cơ cấu việc làm theo nghề của người cao tuổi trước và sau khi nghỉ hưu tại tổ chức



Nguồn: Kết quả khảo sát

Đặc biệt, đáng lưu ý là sự gia tăng rất mạnh của nhóm nghề thuộc về nhân viên dịch vụ, bảo vệ, bán hàng. Luận giải cho kết quả này, nghiên cứu tiến hành phỏng vấn sâu và thu được kết quả như sau:

- Đối với nhóm nghề nghiệp chuyên đổi tăng mạnh của người cao tuổi: đây là nhóm nghề có thời gian làm việc linh hoạt, yêu cầu công việc phù hợp với sức khỏe của người cao tuổi, đồng thời cũng không yêu cầu trình độ cao. Mặt khác, cơ hội tuyển dụng cho người cao tuổi thuộc nhóm nghề này cũng nhiều hơn. Vì thế, người cao tuổi có xu hướng lựa chọn cao.
- Đối với nhóm nghề nghiệp chuyên đổi giảm mạnh của người cao tuổi: lý do phần lớn mà người cao tuổi đưa ra là do xuất phát từ chính nhu cầu tuyển dụng của tổ chức, doanh nghiệp.
- Đối với nhóm nghề nghiệp ít có sự chuyên đổi của người cao tuổi: những ngành nghề đặc thù về kinh nghiệm chuyên môn và quan hệ nghề nghiệp như giáo dục hay y tế. Vì vậy, trình độ chuyên môn, kinh nghiệm làm việc của người cao tuổi được đánh giá rất cao trong tổ chức. Do đó, dù cao tuổi, người lao động vẫn luôn nhận được các lời mời tiếp tục làm việc.

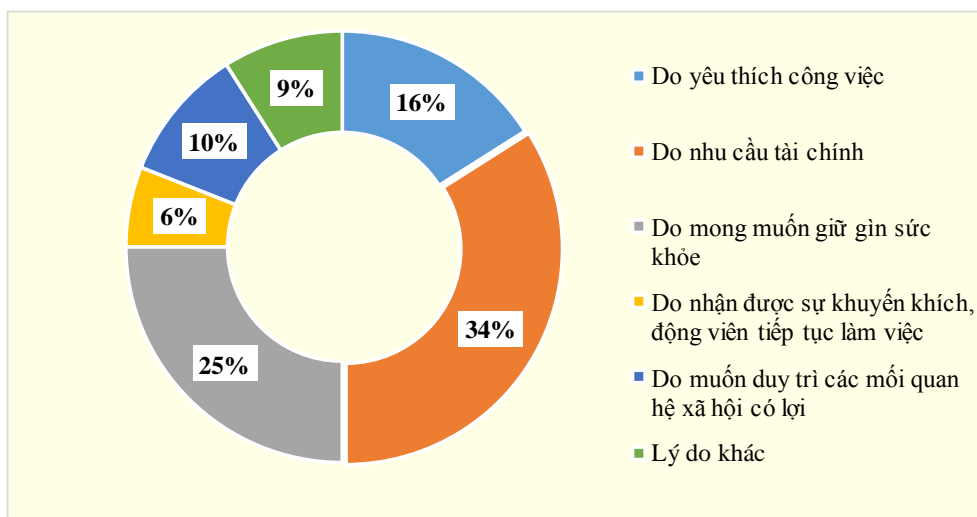
Nhu cầu lao động của người cao tuổi xuất phát từ nhiều nguyên nhân khác nhau. Theo kết quả nghiên cứu (Hình 4), lý do người cao tuổi quyết

định tiếp tục làm việc sau tuổi nghỉ hưu nhiều nhất là do nhu cầu tài chính (34%). Và đối với nhóm này thì khoản thu nhập đem lại từ công việc làm thêm sau tuổi nghỉ hưu cũng chính là khoản thu nhập chính lớn nhất cho họ. Với mức thu nhập như vậy, người cao tuổi hoàn toàn có thể tự chi trả thêm cho nhiều khoản chi phí phát sinh khi về già, giảm bớt gánh nặng tài chính cho con cháu. Thậm chí, theo nghiên cứu của Viện khoa học Bảo hiểm xã hội (2017), có 57,9% ý kiến người cao tuổi được khảo sát cho biết nguồn thu nhập từ lao động của họ là một trong những nguồn thu chính của gia đình. Như vậy có thể thấy động lực làm việc xuất phát từ nhu cầu cải thiện thu nhập và giảm gánh nặng tài chính, hỗ trợ con cháu là thực sự quan trọng đối với nhóm lao động cao tuổi.

Lý do thứ hai khuyến khích người cao tuổi tiếp tục làm việc là để giữ gìn duy trì sức khỏe (25%) và yêu thích công việc (16%). Việc tiếp tục làm việc sau tuổi nghỉ hưu giúp cải thiện sức khỏe, đặc biệt về mặt tinh thần cho người cao tuổi, giúp họ quên đi cảm giác đơn độc, bị đẩy ra khỏi bộ máy lao động của xã hội.

Ngoài ra còn một số lý do phổ biến khác như do muốn duy trì các mối quan hệ xã hội có lợi cho gia đình và người thân, do bản thân nhàn rỗi... Chiếm tỷ lệ thấp nhất là người cao tuổi nhận được sự khuyến khích, ủng hộ tiếp tục làm việc sau tuổi nghỉ hưu từ phía người thân trong gia đình/ hoặc từ phía tổ chức, doanh nghiệp.

Hình 4: Lý do tiếp tục làm việc của lao động người cao tuổi

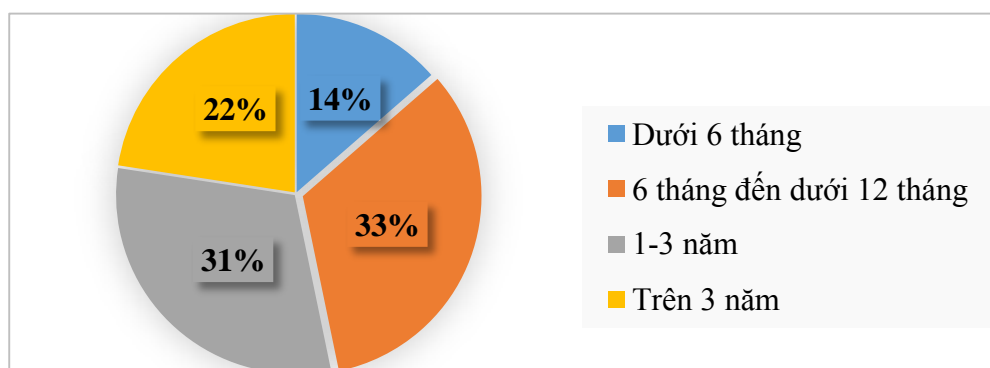


Nguồn: Kết quả khảo sát

Thực tế điều này hoàn toàn phù hợp với bối cảnh Việt Nam khi người cao tuổi không chỉ gặp định kiến từ phía chủ sử dụng lao động (người cao tuổi có năng suất lao động thấp hơn người trẻ) mà còn từ rào cản gia đình, đặc biệt từ phía con cái (do lo lắng về sức khỏe và muốn bố mẹ cao tuổi hỗ trợ trong việc chăm sóc gia đình).

Số liệu điều tra khảo sát thực tế của nghiên cứu cho thấy, tỷ lệ người cao tuổi tiếp tục làm việc sau khi nghỉ hưu từ 1-3 năm và trên 3 năm khá cao. Khoảng 53% lao động cao tuổi hiện đã làm việc cho các tổ chức doanh nghiệp trên 1 năm, trong đó tỷ lệ làm việc từ 1-3 năm chiếm tới 31% và trên 3 năm chiếm 22%.

Hình 5: Mức độ gắn bó với tổ chức của lao động người cao tuổi



Nguồn: Kết quả khảo sát

Số liệu này cho thấy người cao tuổi có đủ khả năng và có nhu cầu thực sự được tiếp tục làm việc sau khi nghỉ hưu, và thậm chí có thể kéo dài khoảng thời gian làm việc thêm đến hơn 3 năm. Để đi tìm câu trả lời về lý do quan trọng khiến người lao động cao tuổi gắn bó lâu với tổ chức, doanh nghiệp, nhóm nghiên cứu đã tiến hành phỏng vấn sâu và thấy rằng: ngoài nhu cầu tài chính, thời gian làm việc, người cao tuổi làm việc lâu dài với một tổ chức khi: Người cao tuổi cảm thấy được tôn trọng – Với tuổi tác và kinh nghiệm làm việc, người cao tuổi mong muốn tổ chức và xã hội tôn trọng với sự cống hiến của họ, không lãng quên họ; Người cao tuổi cảm thấy sự hữu ích của bản thân - Những người lớn tuổi muốn cảm thấy rằng công việc của họ đang đóng góp có ý nghĩa thực sự cho tổ chức, xã hội.

4. Kết luận và kiến nghị

Từ kết quả nghiên cứu, tác giả đưa ra một số nhận xét sau đây:

Đại bộ phận người cao tuổi muốn tham gia các hoạt động kinh tế ở các mức độ khác nhau nhằm cải thiện điều kiện sống của bản thân và gia đình, nâng cao sức khỏe về thể chất và tinh thần. Người lao động cao tuổi sẵn sàng làm việc nhưng họ mong muốn giảm số giờ làm việc. Dựa trên số liệu khảo sát thu được, có đến 51,3% lao động cao tuổi thay đổi công việc do cơ quan, tổ chức cũ không có nhu cầu tuyển dụng lại và 32,6% lao động cao tuổi tìm kiếm công việc khác do công việc cũ quá áp lực và không còn phù hợp với sức khỏe bản thân. Chỉ có 10,4% chuyển đổi việc làm do mong muốn thay đổi môi trường làm việc. Tỷ lệ người cao tuổi tiếp tục làm việc sau khi nghỉ hưu từ 1-3 năm và trên 3 năm khá cao. Nhóm nghề nghiệp trước kia của người cao tuổi thuộc lĩnh vực lao động quản lý, nhân viên văn phòng có sự sụt giảm mạnh nhất, nhóm nghề lao động kỹ thuật, chuyên gia tư vấn lại rất ít có sự biến động.

Dựa trên kết quả nghiên cứu, tác giả đề xuất một số khuyến nghị nhằm đáp ứng tốt hơn nhu cầu làm việc của lao động cao tuổi về sử dụng hiệu quả hơn nguồn lao động này như sau:

*** Nâng cao nhận thức của xã hội về lao động cao tuổi**

Cần tăng cường tuyên truyền nâng cao nhận thức của toàn xã hội về đóng góp quan trọng của người cao tuổi đối với sự phát triển của xã hội, đặc biệt là các chủ doanh nghiệp nhằm loại bỏ các định kiến về lao động cao tuổi, phát triển các nhận thức tích cực của cộng đồng về giá trị của già hóa dân số tích cực, sự đóng góp quan trọng của người cao tuổi cho xã hội và nền kinh tế và về các lợi ích của lực lượng lao động đa dạng tuổi, loại bỏ sự phân biệt đối xử gián tiếp và trực tiếp liên quan đến tuổi tác trong việc làm, khuyến khích các thành viên của nền kinh tế đóng góp vào tất cả các cấp độ trong việc giải quyết các vấn đề kinh tế - xã hội của già hóa dân số, trên cơ sở đó xây dựng, bổ sung, hoàn thiện các chính sách, huy động nguồn lực, triển khai vào thực tế các chính sách về người cao tuổi và phát huy vai trò lao động người cao tuổi.

***Nâng cao sức khỏe thể chất và tinh thần cho người cao tuổi**

Tăng cường chính sách chăm sóc sức khỏe cho người cao tuổi, nhằm đảm bảo có một tuổi già khỏe mạnh.

Lồng ghép vấn đề già hoá dân số, người cao tuổi và chăm sóc người cao tuổi vào các chính sách phát triển kinh tế - xã hội, các chương trình mục tiêu quốc gia. Các chính sách cần một tầm nhìn dài hạn và được xây dựng dựa trên những nghiên cứu, đánh giá đầy đủ về thực trạng, xu thế và những vấn đề của người cao tuổi ở Việt Nam. Nhà nước, gia đình và cộng đồng cần quan tâm cải thiện đời sống vật chất, đời sống tinh thần cho người cao tuổi.

Tăng cường sự phối kết hợp giữa các Bộ, ngành, cơ quan Trung ương trong việc triển khai thực hiện các chương trình, chính sách cho người cao tuổi.

Cần đặc biệt quan tâm tới việc phổ biến văn bản chính sách cho người cao tuổi, tạo điều kiện thuận lợi cho việc triển khai thực hiện chính sách cho người cao tuổi ở tất cả các cấp, đặc biệt là tại cấp cơ sở, có như vậy mới đảm bảo sự tiếp cận bình đẳng với hệ thống chăm sóc người cao tuổi qua các dịch vụ y tế và xã hội, đặc biệt là người cao tuổi nghèo ở các vùng sâu, vùng xa. Tăng cường sự giám sát của các bộ ngành trong quá trình triển khai chương trình, chính sách chăm sóc người cao tuổi. Đẩy mạnh sự tham gia của Hội Người cao tuổi tại địa phương trong quá trình giám sát thực hiện Luật Người cao tuổi.

*** Hoàn thiện chính sách quản lý đặc thù đối với lao động người cao tuổi trong các tổ chức, doanh nghiệp**

Các tổ chức cần đưa ra định mức lao động hợp lý phù hợp với lao động cao tuổi. Bên cạnh đó, phải đảm bảo điều kiện lao động tốt và an toàn lao động nghiêm ngặt cho người lao động theo quy định về vệ sinh và an toàn lao động.

Cần xây dựng các tiêu chí tuyển dụng phù hợp đối với lao động cao tuổi. Hoàn thiện các thủ tục và hướng dẫn hỗ trợ lao động cao tuổi tìm cách thay đổi tình trạng việc làm của họ từ toàn thời gian sang bán thời gian sau khi đến tuổi nghỉ hưu. Thực hiện tuyển dụng công việc mới đối với lao động cao tuổi đang tìm cách tái nhập lực lượng lao động hoặc kéo dài thời gian làm việc của họ thông qua các công việc hay nghề nghiệp mới. Khuyến khích người lao động cao tuổi tham gia tuyển dụng thông qua việc cải tiến nơi làm việc và đảm bảo các chính sách và thực hành tuyển dụng thân thiện với người cao tuổi.

Thực hiện các hoạt động truyền thông nội bộ và bên ngoài để xóa bỏ các định kiến tiêu cực và phân biệt tuổi tác, thúc đẩy những đóng góp tích cực và tiềm năng của người lao động cao tuổi.

Tạo điều kiện cho các lao động cao tuổi được chăm sóc sức khỏe và hưởng các phúc lợi, các lựa chọn để cân nhắc khi chuyển sang chế độ nghỉ hưu và tập hợp phản hồi về kinh nghiệm của người lao động cao tuổi để xác định lĩnh vực công việc phù hợp với họ.

Điều chỉnh nơi làm việc, công nghệ hỗ trợ và quản lý sức khỏe được mở rộng cho lao động cao tuổi để giảm thiểu các rào cản tại nơi làm việc do tình trạng khuyết tật hoặc do tình trạng sức khỏe mãn tính gây nên. Cần bố trí công việc có tính linh hoạt, đảm bảo sự linh động về thời gian làm việc, mở rộng các cơ hội việc làm cho lao động cao tuổi. Thiết kế lại việc làm và nỗ lực sáng tạo đầu tư, cải tiến công cụ lao động cho phù hợp với lao động cao tuổi để tận dụng kiến thức, tri thức, kinh nghiệm đã được tích lũy lâu năm của họ. Cần thúc đẩy sự cân bằng giữa việc làm và cuộc sống để bớt gánh nặng công việc và vẫn còn hấp dẫn lao động lớn tuổi.

Người lao động cao tuổi thường tìm kiếm công việc cho phép họ có niềm vui trong cuộc sống, có thêm thu nhập giúp đỡ gia đình, giúp họ tiếp tục cống hiến. Họ thường sẵn sàng tiếp tục làm việc nếu doanh nghiệp tạo điều kiện làm việc linh hoạt hơn như: công việc bán thời gian, làm việc từ xa, chia sẻ một phần công việc nhóm, không phải trực đêm, hay cho phép nghỉ phép không lương...

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Tiếng Việt

1. Ngô Quỳnh An, Doãn Thị Mai Hương, *Một số quan điểm cần ứng dụng trong quản lý và sử dụng người cao tuổi*, Tạp chí Lao động – Xã hội số 535, 2016
2. Dự án VIE022, ‘*Thúc đẩy quyền của người cao tuổi thiệt thòi ở Việt Nam*’ do TW Hội LHPN Việt Nam chủ trì 2011, Báo cáo Điều tra về Người cao tuổi Việt Nam (gọi tắt là VNAS – Viet Nam Aging Survey)
3. Phạm Vũ Hoàng (2013), *Một số giải pháp nâng cao chất lượng chăm sóc người cao tuổi Việt Nam*, Luận án Tiến sĩ Kinh tế, Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội.
4. Doãn Thị Mai Hương và cộng sự (2018), *Đề tài cấp bộ “Giải pháp sử dụng hiệu quả lao động người cao tuổi”*, Bộ Lao động – thương binh và Xã hội
5. Doãn Thị Mai Hương, *Kinh nghiệm chăm sóc người cao tuổi của một số nước trên thế giới và một số gợi ý cho Việt Nam*, Tạp chí Lao động - Xã hội số 552, 2017
6. Trịnh Thu Nga (2012), *Già hóa dân số tác động đến việc làm và an sinh xã hội giai đoạn 2015-2020*, đề tài cấp Bộ, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội
7. Viện Khoa học Lao động và Xã hội (2018), *Xu hướng Lao động và Xã hội Việt Nam 2012-2017*, Nhà xuất bản Thanh niên, Hà Nội, 2018.
8. Czaja S, Sharit J (2010), *Aging and Work: Issues and Implications in a Changing Landscape*, Baltimore, MD: Johns Hopkins University Press.
9. Fenwick, T. (2013), *Older workers in the professions: Learning challenges and strategies*, *The SAGE Handbook of Aging, Work and Society*, 300-313.
10. Thi Mai Huong Doan, Huong Quynh Pham, Thi Mai Phuong Tran, *Impact of meaningful work on elderly people’s intention to continue working after retirement: A Vietnamese study*, E3S Web of Conferences, vol 164, 2020.

TÁC ĐỘNG Ý NGHĨA CÔNG VIỆC ĐẾN Ý ĐỊNH TIẾP TỤC LÀM VIỆC SAU TUỔI NGHỈ HƯU CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TRUNG NIÊN TRÊN ĐỊA BÀN HÀ NỘI

*ThS. Phạm Hương Quỳnh**

Tóm tắt

Nghiên cứu được tiến hành nhằm tập trung xem xét mối quan hệ giữa ý nghĩa công việc và ý định tiếp tục làm việc sau tuổi nghỉ hưu của người lao động. Dựa trên nghiên cứu trước đây, chúng tôi tiến hành kiểm tra mức độ tác động của ý nghĩa công việc trên ba khía cạnh là tính tích cực, tính phù hợp và tính thúc đẩy làm việc. Tổng thể mẫu nghiên cứu là những lao động trung niên có độ tuổi từ 50 đến 54 đối với nữ và từ 55 đến 59 đối với nam, làm công hưởng lương trên địa bàn Hà Nội. Họ là những người có công việc hợp pháp đem lại thu nhập, làm việc tại các cơ quan, tổ chức thuộc khu vực nhà nước. Kết quả phân tích từ 487 người lao động cho thấy cả ba khía cạnh được xét đến đều có ảnh hưởng tích cực đến ý định tiếp tục tham gia vào thị trường lao động sau khi nghỉ hưu. Trong đó, công việc mang lại ý nghĩa tích cực có tác động mạnh nhất đến ý định của người lao động. Kết quả của nghiên cứu hiện tại mở rộng nghiên cứu trước đây về nhân tố ảnh hưởng đến ý định tiếp tục làm việc sau tuổi nghỉ hưu của người lao động. Ý nghĩa của những phát hiện này được thảo luận về mặt thực tiễn của những người liên quan đến việc phát triển chính sách quản lý nguồn nhân lực hiệu quả nhằm giữ chân người lao động lớn tuổi.

Từ khóa: lao động trung niên, tuổi nghỉ hưu, ý nghĩa công việc,

1. Giới thiệu

Đối với một quốc gia, tốc độ già hóa dân số tăng nhanh sẽ có tác động tiêu cực đến thị trường lao động. Lực lượng dân số già gia tăng liên

* Khoa Kinh tế & Quản lý Nguồn nhân lực - Trường Đại học Kinh tế Quốc dân.

quan đến một số lượng lớn người rời khỏi lực lượng lao động vì đến tuổi nghỉ hưu, dẫn đến việc chuyển đổi lực lượng lao động từ lao động trẻ sang lao động già và tình trạng thiếu hụt lao động trong thị trường lao động. Ngoài ra, tình trạng này còn tạo áp lực cho hệ thống cơ sở hạ tầng, dịch vụ chăm sóc sức khỏe, y tế, giao thông, cũng như hệ thống hưu trí, trợ cấp... cho người cao tuổi (Jackson & Peter, 2015; Keese, 2006). Vì vậy, ở các nước có nền công nghiệp phát triển như Áo, Phần Lan, Nhật Bản, Vương quốc Anh và Hoa Kỳ, xu hướng phát triển việc làm cho lao động sau nghỉ hưu ngày càng gia tăng (Cahil và cộng sự, 2013; Dubois & Anderson, 2012; VanKatwyk, 2012). Hơn nữa, nhiều nghiên cứu cũng đã chứng minh rằng những người lớn tuổi tiếp tục làm việc sau khi nghỉ hưu tìm thấy hạnh phúc và khỏe mạnh hơn so với những người không làm việc nữa (Kim & Feldman, 2000; Zhan và cộng sự, 2009). Bởi lẽ, theo ghi nhận của nhiều nhà nghiên cứu (Chalofsky & Krishna, 2009; Steger và cộng sự, 2012; Lepisto & Pratt, 2017; Wrzesniewski, 2003), công việc không chỉ là đảm bảo hỗ trợ kinh tế mà công việc còn là một yếu tố quan trọng trong cuộc sống liên quan đến các khía cạnh tâm lý và xã hội vượt ra ngoài các nhu cầu cơ bản. Một công việc có ý nghĩa, giúp họ cảm thấy mục đích làm việc tốt hơn, gắn bó cao hơn. Vì vậy, tìm kiếm một công việc có ý nghĩa có thể tạo thành động lực quan trọng để người lao động cao tuổi tiếp tục tham gia lực lượng lao động sau khi đã đến tuổi nghỉ hưu (Atchley, 1989). Trong khi đó, điều tra mối liên hệ giữa sự vắng mặt và sự tham gia công việc của người lao động, Soane và cộng sự (2013) đã tìm thấy kết quả nghiên cứu chứng minh công việc càng có ý nghĩa thì tỉ lệ vắng mặt tại tổ chức càng thấp.

Mặc dù nghiên cứu trước đã cho thấy rất nhiều nhân tố ảnh hưởng đến ý định hành vi làm việc sau nghỉ hưu của người lao động cao tuổi (ví dụ, đặc điểm cá nhân liên quan đến tình trạng sức khỏe thể chất và tinh thần, tài chính cá nhân, đặc điểm nhân khẩu học, các biến số tâm lý liên quan đến công việc, các biến liên quan đến gia đình và các hoạt động lập kế hoạch nghỉ hưu) (Fisher và cộng sự, 2016), tuy nhiên, số nghiên cứu về vai trò của ý nghĩa công việc trong việc định hình ra quyết định tiếp tục làm việc sau nghỉ hưu còn khá hạn chế.

Ý nghĩa công việc

Trong nhiều thập kỷ, các nhà khoa học đã nghiên cứu về ý nghĩa công việc (Bailey và cộng sự, 2019). Những nghiên cứu từ cách đây hơn

50 năm chỉ ra rằng có đến 95% người lao động ở các nền văn hóa và nghề nghiệp khác nhau sẵn sàng tiếp tục làm việc ngay cả khi không có nhu cầu tài chính (Baltes và cộng sự, 2012). Điều đó cho thấy, vai trò ý nghĩa công việc thể hiện tầm quan trọng của nó liên quan đến vấn đề tâm lý học và xã hội học (Chalofsky, 2003). Theo nghiên cứu của Pratt & Ashforth (2003), công việc được nhận định có ý nghĩa khi người lao động cho là nó phục vụ một mục đích quan trọng. Trong lĩnh vực khoa học xã hội, công việc có ý nghĩa thường được mô tả là đặc điểm công việc mà nhân viên coi trọng nhất, nhấn mạnh vào trải nghiệm cá nhân và sự thấu hiểu ý nghĩa cuộc sống (Steger và cộng sự, 2012; Wrzesniewski và cộng sự 1997).

Một nhân viên coi công việc của mình là có ý nghĩa khi mục tiêu hoặc mục đích công việc phù hợp với lý tưởng hoặc tiêu chuẩn của chính họ (Thomas & Velthouse, 1990). Sự liên kết như vậy xảy ra khi có sự phù hợp giữa yêu cầu của công việc với niềm tin, giá trị và hành vi của họ (Chalofsky, 2003). Ý nghĩa tâm lý của công việc đề cập đến trải nghiệm nhận thức về công việc của nhân viên, từ đó dẫn đến kết quả tích cực liên quan đến cá nhân và công việc. Các kết quả nghiên cứu tiết lộ rằng công việc có ý nghĩa liên quan đến việc giữ chân nhân viên chủ chốt, quản lý thay đổi hiệu quả, cam kết tổ chức lớn hơn, hiệu suất tổ chức và sự tham gia của nhân viên cao hơn (Van Wingerden & Van der Stoep, 2017). Tuy nhiên, hầu hết nghiên cứu mới chỉ tiến hành trên đối tượng lao động nói chung, còn khá hạn chế nghiên cứu áp dụng cho đối tượng người lao động cao tuổi và rõ ràng trên thực tế đã chứng minh quan điểm nhìn nhận về công việc giữa các độ tuổi khác nhau sẽ có sự khác biệt nhất định. Vì vậy, đây có thể được xem là một khoảng trống mà chúng tôi có thể triển khai nghiên cứu.

Nghỉ hưu

Không chỉ các nước phát triển mới đối mặt với tình trạng già hóa dân số mà ngay cả Việt Nam, một trong số các nước đang phát triển cũng phải đối mặt với tình trạng này. Theo dự báo dân số Việt Nam 2014 – 2049, số phần trăm của nhóm dân số 65 tuổi trở lên tăng từ 7,1% năm 2014 lên 18,1% năm 2049 và thời kỳ “cơ cấu dân số vàng” của nước ta sẽ kết thúc vào năm 2040 vì vào thời gian này tỷ trọng dân số 65 tuổi trở lên bắt đầu vượt qua mức 15% (General Statistics Office & United

Nations Population Fund, 2016). Do đó, ngay từ bây giờ, Nhà nước cần có sự chuẩn bị kỹ lưỡng trong việc đề xuất các chính sách, chương trình can thiệp thiết thực, có trọng tâm và hiệu quả. Một trong số những đề xuất giải pháp cho vấn đề này là thu hút lực lượng lao động cao tuổi tiếp tục làm việc sau tuổi nghỉ hưu, đặc biệt là lao động cao tuổi tại khu vực thành thị (World Bank, 2016). Trên thực tế, nếu như trước đây, có đến 86% những người nghỉ hưu hiện tại ở Việt Nam cho biết họ nghỉ hưu trước khi đến tuổi 60 thì nay chỉ còn 32% người Việt đồng ý với quan điểm cho rằng “nên nghỉ hưu tại độ tuổi cố định nào đó và không nên đi làm trở lại”. Hay nói cách khác, người lao động hiện tại đang có xu hướng dự kiến sẽ nghỉ hưu ở độ tuổi muộn hơn so với người nghỉ hưu hiện tại (Jackson và Peter, 2015). Và nếu kinh nghiệm và kỹ năng của người cao tuổi được khai thác một cách có hiệu quả thì họ có thể có những đóng góp tích cực về mặt kinh tế. Lao động cao tuổi khỏe mạnh có nhiều kinh nghiệm làm việc có thể hỗ trợ lực lượng lao động trẻ để có được năng suất lao động cao hơn (Tiep, 2012).

Mục tiêu nghiên cứu

Như vậy, xét khoảng trống về mặt lý thuyết cũng như tính cấp thiết về mặt thực tiễn nhu cầu giữ chân lao động cao tuổi trong xu thế già hóa dân số tăng nhanh, chúng tôi điều tra ảnh hưởng của ý nghĩa công việc đối với ý định tiếp tục làm việc sau nghỉ hưu của nhóm lao động trung niên có độ tuổi từ 50 đến 54 đối với nữ và từ 55 đến 59 đối với nam, làm công hưởng lương trên địa bàn Hà Nội. Mục tiêu nghiên cứu nhằm tìm hiểu vai trò của ý nghĩa công việc đối với ý định hành vi của người lao động cao tuổi. Cụ thể, dựa trên nghiên cứu trước đây, chúng tôi xem xét tác động ý nghĩa của công việc đến ý định tiếp tục làm việc sau tuổi nghỉ hưu của người lao động trên ba khía cạnh: tính tích cực, tính phù hợp và tính thúc đẩy.

2. Phương pháp nghiên cứu

Mẫu nghiên cứu

Với sự hỗ trợ của các tổ chức, doanh nghiệp, trong nghiên cứu này, các phiếu được gửi tới người lao động chủ yếu qua con đường trực tiếp, một số nhỏ qua email. Tổng số phiếu phát ra là 600 phiếu, tổng số phiếu thu về là 581 phiếu (tỉ lệ trả lời đạt 96,8%). Tuy nhiên, số phiếu hợp lệ sử

dụng cho phân tích chỉ đạt 487 phiếu khảo sát hợp lệ (45 phiếu khảo sát thu qua email và 442 phiếu khảo sát trực tiếp).

Mẫu nghiên cứu có những đặc điểm đáng lưu ý như sau:

+ *Về giới tính*: có 243 mẫu là của nam giới chiếm 44,9% và của nữ giới là 244 phiếu, chiếm 50,1%. Từ số liệu thống kê thấy được trong tổng số người trả lời, tỷ lệ nữ là cao hơn nam, điều này là hoàn toàn phù hợp với đặc điểm cơ cấu dân số nội thành Hà Nội số nam/100 nữ bằng 96,2 (Tổng cục Thống kê, 2016).

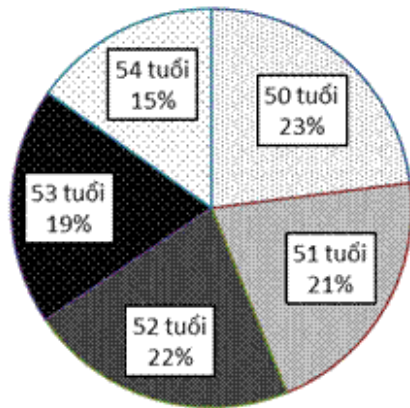
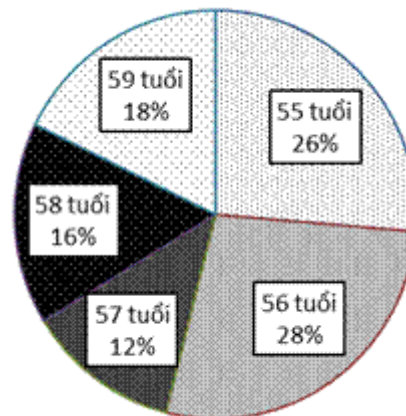
+ *Về cơ cấu tuổi*, có thể thấy rằng, các nhóm tuổi của lao động trung niên nam và nữ chiếm mức gần tương đương nhau (trong khoảng từ 12,3% - 27,6% của nam và từ 15,2% - 23,0% của nữ). Như vậy, với độ tuổi khảo sát của mẫu nghiên cứu, kết quả nghiên cứu sẽ không bị chi phối thiên lệch quá mức về ý kiến của một nhóm tuổi nào.

+ *Về trình độ học vấn*, có thể thấy trình độ học vấn của người lao động trung niên, làm công hưởng lương tại khu vực Hà Nội là khá cao (nhóm lao động có trình độ đại học chiếm tỷ trọng cao nhất với 49,3%).

+ *Về tình trạng hôn nhân*, trong tổng 487 người trả lời, chiếm tỷ trọng cao nhất là nhóm người đã kết hôn chiếm 96,5% với 470 người, ít nhất là nhóm đối tượng độc thân có 2 người với tỷ trọng 0,4%. Bên cạnh đó, nhóm đối tượng đã ly hôn hoặc ly thân có 7 người chiếm 1,4% và cuối cùng nhóm đối tượng góa bụa có 8 người chiếm 1,6%. Thực tế, nước ta là một trong số những nước châu Á có khá ít hiện tượng li hôn, đặc biệt ở các thế hệ trước nên điều này lý giải vì sao đối tượng đã kết hôn chiếm tỷ trọng cao nhất và gần như là tuyệt đối như vậy.

+ *Về tình trạng sức khỏe*, thống kê mô tả theo tình trạng sức khỏe cho thấy có 344 người có sức khỏe tốt chiếm 70,6%, có 140 đối tượng có sức khỏe trung bình chiếm tỷ trọng 28,7%. Và thấp nhất là nhóm đối tượng có tình trạng sức khỏe yếu: có 3 người và chiếm tỷ trọng 0,6%.

+ *Về mức thu nhập*, có thể thấy mức thu nhập từ 10 triệu – dưới 15 triệu chiếm tỷ trọng lớn nhất với 51,7% (252 người), thấp nhất là nhóm đối tượng có thu nhập dưới 10 triệu với tỷ trọng 17,9% (87 người). Còn lại nhóm đối tượng có thu nhập trên 15 triệu có 148 người, chiếm tỷ trọng 30,4%.

Hình 1: Cơ cấu tuổi của nữ**Hình 2: Cơ cấu tuổi của nam**

Nguồn: Nhóm nghiên cứu tự điều tra và phân tích.

+ *Về thâm niên công tác:* Từ bảng 1, có thể thấy đối tượng nghiên cứu thuộc nhóm có thâm niên làm việc trên 20 năm chiếm tỷ trọng cao nhất với chiếm 50,3%. Sau đó đến nhóm đối tượng có thâm niên từ 15 năm đến dưới 20 năm, chiếm tỷ trọng 25,8%. Nhóm đối tượng chiếm ít tỷ trọng nhất (1,6%) là nhóm người lao động có thâm niên làm việc tại tổ chức hiện đang công tác dưới 5 năm. Điều này cũng hoàn toàn phù hợp với thực tế khi mà nhóm lao động trung niên là nhóm người đã bắt đầu ổn định cuộc sống, nên sẽ có sự gắn bó lâu dài trong công ty hơn so với nhóm lao động thanh niên. Mặt khác, độ tuổi khảo sát của điều tra từ 50 tuổi trở lên. Do đó, với độ tuổi này, thực tế có rất ít những người chuyển việc thường xuyên và có mức thâm niên làm việc dưới 10 năm.

Bảng 1: Thống kê mô tả mẫu theo thâm niên công tác

Thâm niên	Tần suất	Tỷ lệ (%)
Dưới 10 năm	8	1,6
Từ 10 năm - dưới 15 năm	111	22,8
Từ 15 năm – dưới 20 năm	123	25,3
Trên 20 năm	245	50,3

Nguồn: Nhóm nghiên cứu điều tra và phân tích.

Thang đo

Hai khái niệm chính được sử dụng trong nghiên cứu này gồm: ý nghĩa công việc và ý định tiếp tục làm việc của người lao động sau tuổi nghỉ hưu. Do đó, thang đo đo lường cho hai nội dung chính này được kế thừa từ những nghiên cứu trước và có điều chỉnh cho phù hợp với bối cảnh văn hóa Việt Nam. Các thang đo đều sử dụng dạng Likert 5 điểm, trong đó: 1 là hoàn toàn không đồng ý và 5 là hoàn toàn đồng ý.

Ý nghĩa công việc: Trong nghiên cứu hiện tại, chúng tôi đã kế thừa có điều chỉnh từ thang đo ý nghĩa công việc của Steger và cộng sự (2012). Thang đo này bao gồm 10 biến quan sát, đo lường ba khía cạnh, cụ thể:

- Khía cạnh 1: Tính tích cực bao gồm bốn biến quan sát (ví dụ: “Công việc làm cho cuộc sống của tôi trở nên ý nghĩa hơn”).
- Khía cạnh 2: Tính phù hợp bao gồm ba biến quan sát (ví dụ: “Công việc giúp tôi hiểu bản thân mình hơn”).
- Khía cạnh 3: Tính thúc đẩy làm việc bao gồm ba biến quan sát (ví dụ: “Chỉ có làm công việc này mới khiến tôi cảm thấy hài lòng”).

Ý định tiếp tục làm việc: Thang đo ý định tiếp tục làm việc của người lao động sau tuổi nghỉ hưu gồm 1 biến quan sát có kế thừa và điều chỉnh từ thang đo của Zaniboni và Fraccaroli (2010). Trong đó, người tham gia khảo sát sẽ phải đưa ra quan điểm bản thân trước phát biểu cho rằng: “Sau tuổi nghỉ hưu, tôi sẽ sẵn sàng tiếp tục tham gia làm việc tại một tổ chức khi có cơ hội được tuyển dụng (tổ chức này không nhất thiết là tổ chức mà hiện tại tôi đang làm việc”).

3. Kết quả nghiên cứu

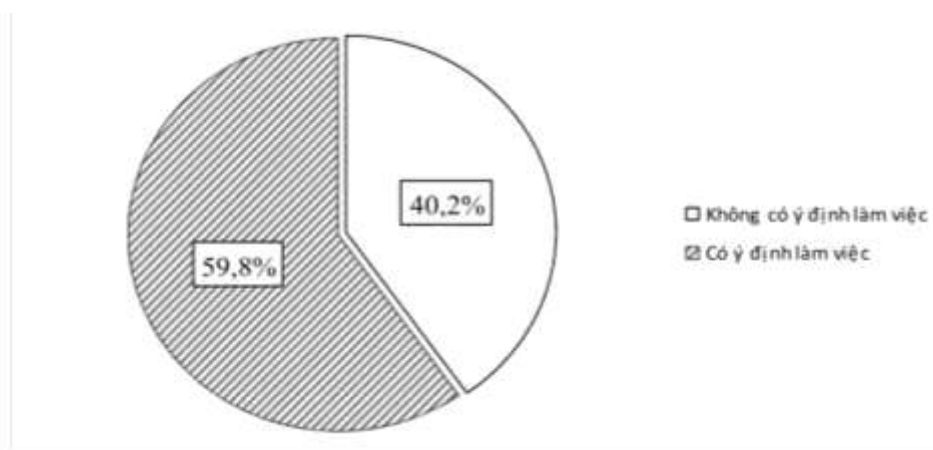
Thực trạng ý định tiếp tục làm việc sau tuổi nghỉ hưu

Nghỉ hưu thường được xem như là một “điểm dừng” cho cuộc sống làm việc của người lao động. Tuy nhiên, người lao động cao tuổi hiện nay đang có xu hướng lên kế hoạch tiếp tục làm việc dù đã đến tuổi về hưu. Họ mong muốn thay đổi công việc hoặc/ và giảm số giờ làm việc trước khi họ ngừng làm việc hoàn toàn. Đây được gọi là xu hướng “bán nghỉ hưu” và đang trở nên phổ biến khắp thế giới. Ở Việt Nam, để kiểm chứng cho việc người lao động cũng đang có xu hướng “bán nghỉ hưu”.

Nhóm tác giả Jackson & Peter (2015) đã tiến hành khảo sát về ý định làm việc sau tuổi nghỉ hưu đối với những người lao động cao tuổi. Kết quả nghiên cứu của nhóm tác giả cho thấy, nếu như trước đây, có đến 86% những người nghỉ hưu hiện tại ở Việt Nam cho biết họ nghỉ hưu trước khi đến tuổi 60 thì nay chỉ còn 32% người Việt Nam đồng ý với quan điểm cho rằng “nên nghỉ hưu tại độ tuổi cố định nào đó và không nên đi làm trở lại”. Để bổ sung thêm minh chứng cho luận điểm này, nhóm nghiên cứu cũng tiến hành khảo sát đối tượng lao động trung niên về ý định làm việc sau tuổi nghỉ hưu.

Theo kết quả điều tra, đa số các đối tượng được điều tra đều đưa ra câu trả lời có ý định làm việc sau tuổi nghỉ hưu (291 người, chiếm 59,8%), còn lại 196 người chiếm tỷ trọng 40,2% trả lời không có ý định làm việc sau khi đã về hưu. Như vậy, kết quả này cũng đồng thuận với hướng nghiên cứu của nhóm tác giả Jackson & Peter (2015) rằng: người lao động Việt Nam hiện tại cũng đang có xu hướng dự kiến sẽ nghỉ hưu ở độ tuổi muộn hơn so với người nghỉ hưu hiện tại. Sau khi đến tuổi nghỉ hưu, họ không có ý định nghỉ ngơi hoàn toàn mà sẽ vẫn tiếp tục tham gia làm việc trên thị trường lao động khi các tổ chức, doanh nghiệp có nhu cầu tuyển dụng.

Hình 3: Tỷ trọng lao động trung niên có ý định làm việc sau tuổi nghỉ hưu



Nguồn: Tổng hợp từ số liệu khảo sát

Kiểm định thang đo và tương quan giữa các biến nghiên cứu

Phương pháp Cronbach alpha được dùng để đánh giá độ tin cậy thang đo và phương pháp phân tích nhân tố EFA (với phép trích PAF và phép quay Promax) được sử dụng để đánh giá giá trị hội tụ và phân biệt của thang đo. Kết quả phân tích cho thấy tất cả thang đo đều đạt yêu cầu về độ tin cậy và giá trị hội tụ (Hair và cộng sự, 2010).

Bảng 02: Kiểm định tương quan giữa các biến trong mô hình nghiên cứu

Biến đo lường	M^a	SD	α	Tương quan		
				1	2	3
1. Tính tích cực	3.87	0.912	0.864	-		
2. Tính phù hợp	3.05	1.108	0.767	.001	-	
3. Tính thúc đẩy	3.13	1.107	0.773	.002	-.117*	-
4. Ý định tiếp tục làm việc	3.80	1.186		.584**	.105**	.126**

Notes: α : Cronbach's alpha coefficients of the scales.

* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

Kết quả EFA cho thấy có 03 thành phần được trích với tổng phương sai trích là 59.65% tại eigen-value là 1.855). Hơn nữa, các biến đo lường đều có trọng số cao (≥ 0.5) trên khái niệm chúng đo lường và thấp trên khái niệm chúng không đo lường. Ngoài ra, theo bảng 2, Cronbach alpha của các thang đo đều cho thấy mức độ tin cậy cao (từ 0.76 đến 0.86).

Kết quả phân tích hồi quy

Phương pháp phân tích hồi quy bội được sử dụng với sự trợ giúp của phần mềm SPSS 22 để kiểm định mô hình và các giả thuyết nghiên cứu. Mô hình thứ nhất chỉ xem xét tác động của các biến kiểm soát tới biến phụ thuộc. Các biến kiểm soát là các biến không liên tục nên biến giả dummy được sử dụng trong phân tích. Mô hình thứ hai gồm tất cả các biến kiểm soát của mô hình thứ nhất và các biến độc lập là những khía cạnh của ý nghĩa công việc. Kết quả kiểm định hai mô hình được trình bày trong Bảng 3 như sau:

Bảng 3: Kết quả hồi quy mô hình

	Mô hình 1	Mô hình 2
	β (Standardized Coefficients)	β (Standardized Coefficients)
Biến kiểm soát		
<i>Giới tính</i>	-0.070	0.026
<i>Tuổi</i>	-0.112**	-0.028
<i>Trình độ học vấn</i>	-0.154***	-0.038
<i>Thu nhập</i>	0.053	0.043
Biến độc lập		
<i>Tính tích cực</i>		0.582***
<i>Tính phù hợp</i>		0.111***
<i>Tính thúc đẩy</i>		0.135***
R²	0.024	0.367
F	4.198***	51.226***

* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

Theo Bảng 3, mô hình 01 (mô hình kiểm soát) cho thấy có ý nghĩa thống kê ($F = 4.198, p < 0.001$). Kết quả phân tích cho thấy tuổi và học vấn có quan hệ với ý định tiếp tục làm việc. Khi đưa 03 biến độc lập vào thì mô hình 2 vẫn có ý nghĩa thống kê ($F = 51.226, p < 0.001$). Kết quả phân tích mô hình 2 cho thấy (Bảng 3), hệ số tương quan R đã được chứng minh là hàm không giảm theo số biến độc lập đưa vào mô hình. Đặc biệt, hệ số R^2 điều chỉnh là 0,367 cho thấy sự tương thích của mô hình với biến quan sát là tốt, 36.7% sự biến thiên của biến phụ thuộc “Ý định tiếp tục làm việc” được giải thích bởi 3 nhân tố thuộc ý nghĩa công việc. Theo đó, “Tính tích cực” có tác động dương lên “Ý định tiếp tục làm việc” ($\beta = 0.582, p < 0.001$). Tương tự, “Tính phù hợp” và “Tính thúc đẩy” cũng có tác động dương lên “Ý định tiếp tục làm việc” (lần lượt $\beta = 0.111, p < 0.001$ và $\beta = 0.135, p < 0.001$). Như vậy, mục tiêu nghiên cứu đã thu được kết quả và sẽ được bàn luận ở phần tiếp theo.

4. Thảo luận

Kết quả của nghiên cứu hiện tại mở rộng nghiên cứu trước đây về ý định làm việc sau nghỉ hưu trên cả khía cạnh lý thuyết và thực tế. Về mặt lý thuyết, nghiên cứu hiện tại là một trong số ít những nghiên cứu xem xét ý nghĩa công việc có liên quan như thế nào đến ý định hành vi tham gia thị trường lao động sau khi nghỉ hưu của người cao tuổi. Kết quả của chúng tôi phù hợp với vai trò của ý nghĩa công việc như là một nguyên tắc chỉ đạo cho việc định hướng ý định hành vi nghề nghiệp cho người lao động cao tuổi. Cụ thể, chúng tôi đã mở rộng nghiên cứu liên quan đến bản sắc vai trò công việc bằng cách nghiên cứu các khía cạnh khác nhau của ý nghĩa công việc. Kết quả của chúng tôi nhấn mạnh rằng ý nghĩa của công việc xét trên khía cạnh tâm lý tích cực có tác động mạnh nhất đến ý định tiếp tục làm việc sau khi nghỉ hưu.

Về mặt thực tiễn, các mối quan hệ được xác định giữa ý nghĩa công việc và ý định làm việc sau khi nghỉ hưu giúp thúc đẩy kết quả tích cực của cá nhân và tổ chức, chẳng hạn như lập kế hoạch con đường sự nghiệp sau nghỉ hưu và chiến lược tuyển dụng của tổ chức. Đầu tiên, hiểu ý nghĩa công việc đối với mọi người có thể giúp đưa ra quyết định nghề nghiệp phù hợp và tăng cường điều chỉnh nghỉ hưu. Các cá nhân có thể thảo luận về ý nghĩa cá nhân của họ trong công việc với bạn bè thân thiết, gia đình và các đồng nghiệp có liên quan. Hơn nữa, các cố vấn nghề nghiệp nên điều tra ý nghĩa của công việc khi họ thảo luận về các quyết định có nên tiếp tục làm việc sau khi nghỉ hưu. Thứ hai, các chiến lược tuyển dụng tổ chức có thể bắt nguồn từ những phát hiện hiện tại. Những người mạnh mẽ tán thành ý nghĩa công việc (đặc biệt là liên quan đến ý nghĩa xã hội và cá nhân công việc) có thể được xác định là vốn nhân lực có thể tiếp cận. Đối với tuyển dụng nội bộ, các tổ chức có thể sử dụng các phương pháp để đánh giá ý nghĩa công việc cá nhân của nhân viên của họ. Phân tích nhóm mục tiêu có liên quan của họ giúp các tổ chức lập kế hoạch và áp dụng hiệu quả các chiến lược nguồn nhân lực vào thời điểm sau. Ví dụ, các chiến lược để giữ chân nhân viên có thể bao gồm việc truyền đạt các lợi ích liên quan của việc làm sau khi nghỉ hưu hoặc các giám sát viên đào tạo để nhận thức được các khía cạnh khác nhau của ý nghĩa công việc và mối quan hệ của họ tại nơi làm việc. Đối với tuyển dụng bên ngoài, các tổ chức có thể sử dụng kiến thức liên

quan đến ý nghĩa công việc để tạo ra các hành động tiếp thị cụ thể của nhóm mục tiêu bên ngoài công ty của họ (ví dụ: sử dụng quảng cáo để giải quyết ý nghĩa cá nhân và xã hội của công việc). Tóm lại, căn cứ vào xác định ý nghĩa công việc sẽ góp phần cho nhà quản lý đưa ra được các chính sách quản lý nguồn nhân lực một cách hiệu quả và thực tế khi áp dụng cho đối tượng là người lao động cao tuổi.

5. Kết luận

Nghiên cứu này đã tăng sự hiểu biết của chúng tôi về mối quan hệ giữa ý nghĩa công việc và ý định tiếp tục làm việc sau tuổi nghỉ hưu của người lao động. Nó chứng tỏ rằng trong thế giới ngày nay đầy biến động, không chắc chắn, phức tạp và mơ hồ, công việc có ý nghĩa hoạt động như một động lực để người cao tuổi tiếp tục tham gia vào thị trường lao động. Do đó, chúng tôi hy vọng rằng nghiên cứu này thúc đẩy nhà nghiên cứu khác khám phá thêm về các cơ chế tâm lý mang lại từ ý nghĩa của công việc tác động đến hành vi của người cao tuổi sau nghỉ hưu. Điều quan trọng là nghiên cứu trong tương lai cần đánh giá các động cơ và giá trị hình thành niềm tin về ý nghĩa của công việc, từ đó xác định động lực trực tiếp hơn đến việc ra quyết định việc làm sau khi nghỉ hưu.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Atchley, R. C. (1989). *A continuity theory of normal aging*. The gerontologist, 29(2), 183-190.
2. Bailey, C., Yeoman, R., Madden, A., Thompson, M., & Kerridge, G. (2019). *A review of the empirical literature on meaningful work: Progress and research agenda*. Human Resource Development Review, 18(1), 83-113.
3. Baltes, B. B., Rudolph, C. W., & Bal, A. C. (2012). *A review of aging theories and modern work perspectives*. The Oxford handbook of work and aging, 117-136.
4. Cahill, K. E., Giandrea, M. D., & Quinn, J. F. (2013). *Bridge employment*. In M. Wang (Ed.), The Oxford Handbook of Retirement (pp. 102–116). New York: Oxford University Press.
5. Chalofsky, N. (2003). *An emerging construct for meaningful work*. Human Resource Development International, 6(1), 69-83.
6. Chalofsky, N., & Krishna, V. (2009). *Meaningfulness, commitment, and engagement: The intersection of a deeper level of intrinsic motivation*. Advances in Developing Human Resources, 11(2), 189-203.
7. Dubois, H. F., & Anderson, R. (2012). *Income from work after retirement in the EU*. Publications Office of the European Union.
8. Fisher, G. G., Chaffee, D. S., & Sonnega, A. (2016). *Retirement timing: A review and recommendations for future research*. Work, Aging and Retirement, 2(2), 230-261.
9. General Statistics Office & United Nations Population Fund (2016), *Vietnam Population Projection 2014-2049*, Vietnam News Agency Publishing House, Hanoi.
10. Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis 7th*. Prentice hall. Upper Saddle River, New Jersey.

11. Jackson, R., & Peter, T. (2015). *From challenge to opportunity: Wave 2 of the East Asia retirement survey*. Global Aging Institute.
12. Keese, M. (2006). *Live longer, work longer*. Univerza v Ljubljani, Ekonomska fakulteta.
13. Kim, S., & Feldman, D. C. (2000). *Working in retirement: The antecedents of bridge employment and its consequences for quality of life in retirement*. *Academy of management Journal*, 43(6), 1195-1210.
14. Lepisto, D. A., & Pratt, M. G. (2017). *Meaningful work as realization and justification: Toward a dual conceptualization*. *Organizational Psychology Review*, 7, 99-121.
15. Pratt, M. G., & Ashforth, B. E. (2003). *Fostering meaningfulness in working and at work. Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline*, 309, 327.
16. Soane, E., Shantz, A., Alfes, K., Truss, C., Rees, C., & Gatenby, M. (2013). *The association of meaningfulness, well-being, and engagement with absenteeism: a moderated mediation model*. *Human resource management*, 52(3), 441-456.
17. Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). *Measuring meaningful work: The work and meaning inventory (WAMI)*. *Journal of career Assessment*, 20(3), 322-337.
18. Tiep, B. T. (2012), *Tac dong cua bien dong co cau tuoi dan so den tang truong kinh te Viet Nam*, Retrieved from National Economics University: http://sdh.neu.edu.vn/ncs-bui-thi-minh-tiep-bao-ve-luan-an-tien-si__220736.html.
19. Thomas, K. W., & Velthouse, B. E. (1990). *Cognitive elements of empowerment: An "interpretive" model of intrinsic task motivation*. *Academy of Management Review*, 15, 666-681.
20. Van Katwyk, P. T. (2012). *The changing workforce demographics in Asia Pacific*. *The Oxford handbook of work and aging*, 80-97.
21. Van Wingerden, J., & Van der Stoep, J. J. (2017). *The role of meaningful work in employees' work related and general well-being*. *International Journal of Human Resource Studies*, 7(4), 23-37.

22. World Bank (2016), *Live Long and Prosper: Aging in East Asia and Pacific, International Bank for Reconstruction and Development / The World Bank 1818 H Street NW, Washington.*
23. Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., & Schwartz, B. (1997). *Jobs, careers, and callings: People's relations to their work.* *Journal of Research in Personality*, 31, 21-33.
24. Wrzesniewski, A. (2003). *Finding positive meaning in work. Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline*, 296-308.
25. Zaniboni, S., Sarchielli, G., & Fraccaroli, F. (2010). *How are psychosocial factors related to retirement intentions?* *International Journal of Manpower*, 31(3), 271-285.
26. Zhan, Y., Wang, M., Liu, S., & Shultz, K. S. (2009). *Bridge employment and retirees' health: A longitudinal investigation.* *Journal of occupational health psychology*, 14(4), 374.

CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG TỚI GÁNH NẶNG CHĂM SÓC NGƯỜI CAO TUỔI TẠI VIỆT NAM

*ThS.Trần Thị Mai Phương**

Tóm tắt

Việt Nam đang trải qua thời kỳ già hoá một cách nhanh chóng, tỷ lệ người cao tuổi (NCT) ngày càng tăng sẽ tạo áp lực ngày càng lớn cho hệ thống an sinh xã hội, đặc biệt về vấn đề chăm sóc người cao tuổi tại gia đình. Do vậy, nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng tới gánh nặng chăm sóc sẽ đóng góp về mặt thực tiễn cho các giải pháp giảm thiểu gánh nặng chăm sóc tại gia đình. Kết quả nghiên cứu định lượng tại Hà Nội và Thái Bình cho thấy mối quan hệ giữa tuổi, trình độ giáo dục, thu nhập của người chăm sóc, thời gian chăm sóc, mối quan hệ giữa người chăm sóc và NCT với mức độ gánh nặng chăm sóc tại gia đình. Ngoài ra, tình trạng sức khoẻ NCT và mức độ hỗ trợ xã hội cũng là các yếu tố tác động đáng kể đến sự khác biệt về mức độ gánh nặng đối với người chăm sóc tại Việt Nam. Kết quả nghiên cứu sẽ hỗ trợ các nhà hoạch định chính sách xác định được các đối tượng chăm sóc cần hỗ trợ nhiều nhất từ các chính sách của Nhà nước nói chung và của các tổ chức phi chính phủ nói riêng, từ đó sẽ hoàn thiện hơn hệ thống an sinh xã hội tại Việt Nam.

Từ khoá: *Chăm sóc gia đình, gánh nặng chăm sóc, người cao tuổi*

1. Giới thiệu

Dân số Việt Nam đang ngày càng già hoá một cách nhanh chóng với tỷ lệ người cao tuổi tại Việt Nam (những người trên 60 tuổi) đang tăng với tốc độ đáng kể. Hơn nữa, tỷ lệ mắc bệnh mãn tính trong tổng số chết tăng từ 41,6% năm 1986 lên 61,6% năm 2006 và đang tăng ngày càng nhanh, đặc biệt ở nhóm người cao tuổi (Mwangi et al., 2015). Điều này sẽ trở thành gánh nặng vô cùng lớn cho gia đình, cộng đồng cũng như hệ thống an sinh xã hội. Do vậy, việc nghiên cứu về các yếu tố tác động làm

* Khoa Kinh tế và Quản lý Nguồn nhân lực, Đại học Kinh tế Quốc dân.

tăng gánh nặng chăm sóc người cao tuổi sẽ giúp các nhà hoạch định chính sách hỗ trợ tốt hơn cho các thành viên chăm sóc gia đình, nguồn lực chính cho chăm sóc người cao tuổi tại Việt Nam cũng như một số quốc gia già hoá hiện nay.

Xét trên góc độ lý luận, những yếu tố ảnh hưởng tới gánh nặng chăm sóc người cao tuổi đã được chứng minh trong một số các nghiên cứu. Các nghiên cứu này chủ yếu tập trung tới tác động trực tiếp của các yếu tố liên quan tới đặc điểm người chăm sóc, nhu cầu chăm sóc và ảnh hưởng của các yếu tố này tới gánh nặng chăm sóc tại gia đình. Tuy nhiên một khía cạnh đã được một số lý thuyết chỉ ra có mối liên hệ với mức độ gánh nặng đối với người chăm sóc đó là sự hỗ trợ xã hội thì chưa được nhiều nghiên cứu tập trung đến. Lý thuyết căng thẳng chuyển đổi (the Transactional Stress Theory) của Lazarus & Folkman (1984) đã đề cập đến vai trò của sự hỗ trợ xã hội tác động tới kết quả của các sự kiện căng thẳng có thể xảy ra (potential stressful events). Theo lý thuyết này, kết quả của các sự kiện căng thẳng có thể xảy ra phụ thuộc vào đánh giá cá nhân của mỗi người về sự kiện đó và những nguồn lực của người chăm sóc chẳng hạn như sự hỗ trợ xã hội. Vì vậy, nghiên cứu này sẽ làm rõ khoảng trống về mặt lý thuyết, nghiên cứu các yếu tố tác động tới mức độ gánh nặng đối với người chăm sóc trong bối cảnh mới tại Việt Nam. Cụ thể, nghiên cứu tập trung làm rõ mối quan hệ của các yếu tố bao gồm các yếu tố gây căng thẳng (liên quan tới tình trạng sức khỏe của người được chăm sóc), các yếu tố liên quan tới bối cảnh chăm sóc và mức độ hỗ trợ xã hội, tác động của các yếu tố này tới gánh nặng chăm sóc. Dựa trên đánh giá về các yếu tố tác động, nghiên cứu sẽ đưa ra các giải pháp phù hợp nhằm hỗ trợ phát triển nguồn lực chăm sóc tại gia đình – một nguồn lực quan trọng mà hầu hết các chính sách an sinh xã hội tại các quốc gia phát triển và đang phát triển đều phải hướng tới trong giai đoạn già hoá dân số.

2. Tổng quan nghiên cứu về các yếu tố ảnh hưởng tới gánh nặng chăm sóc người cao tuổi

Khái niệm người cao tuổi

Khái niệm người cao tuổi được định nghĩa khác nhau phụ thuộc vào tuổi thọ trung bình cũng như trình độ phát triển kinh tế - xã hội của từng quốc gia. Đối với các tổ chức quốc tế, như Liên Hiệp quốc UN hay “Tổ

chức y tế thế giới WHO định nghĩa người cao tuổi là những người trên 60 tuổi” (WHO). Trong đó “Tổ chức Y tế thế giới phân chia người già theo các nhóm tuổi: người cao tuổi (60-74 tuổi), người già (75-90 tuổi), người già sống lâu (>90 tuổi)” (Trần Ngọc Tụ, 2009). Tại Việt Nam, theo “Luật Người cao tuổi, quy định người cao tuổi là Công dân Việt Nam từ đủ 60 tuổi trở lên”. Do vậy, trong bài nghiên cứu này, người cao tuổi cũng được xem xét là những người trên 60 tuổi.

Khái niệm người chăm sóc gia đình

Người chăm sóc gia đình (không chính thức) là những người thường cung cấp dịch vụ chăm sóc mà không cần chi trả hoặc không được đào tạo chuyên ngành. Trong khi đó, những người chăm sóc chuyên nghiệp (chính thức) bao gồm y tá, trợ lý chăm sóc sức khỏe tại nhà và nhân viên chăm sóc chuyên nghiệp khác. Những người chăm sóc không chính thức thường là vợ hoặc chồng hoặc con cái đã trưởng thành, hoặc đôi khi là người thân hoặc bạn bè khác (UNFPA). Trong nghiên cứu này, tác giả sẽ tập trung vào mối quan hệ chăm sóc của người thân trong gia đình (bao gồm vợ hoặc chồng, hoặc con cái, người thân khác) đối với người cao tuổi.

Khái niệm kết quả chăm sóc

Kết quả chăm sóc được nghiên cứu dưới hai góc độ: kết quả tích cực và kết quả tiêu cực của công việc chăm sóc. Trong đó, kết quả tích cực đối với người chăm sóc là quan niệm cho rằng việc chăm sóc có thể là một kinh nghiệm tích cực và có ích cho người chăm sóc (Sherrell et al., 2001). Cụ thể, nhiều lý thuyết đã chỉ ra lợi ích được thể hiện qua sự hài lòng và tự hào của người chăm sóc, khả năng làm chủ mọi tình huống và đem lại kết quả tốt, hiểu được ý nghĩa của cuộc sống, lợi ích về mặt tinh thần, sự phát triển cá nhân, và cải thiện các mối quan hệ xã hội (Smale & Dupuis, 2004). Kết quả tiêu cực của công việc chăm sóc chủ yếu liên quan tới sự kiệt sức về sức khỏe tinh thần và thể chất, gánh nặng chăm sóc (Conde-Sala et al., 2010; Kim et al., 2012). Nghiên cứu này tập trung vào khía cạnh đánh giá gánh nặng chăm sóc người cao tuổi tại Việt Nam.

Khái niệm gánh nặng chăm sóc

Theo Chappell và cộng sự (2014), gánh nặng người chăm sóc (cargiver burden) được định nghĩa là cảm giác căng thẳng và lo lắng mà người chăm sóc cảm nhận được và trải qua khi họ phải đối mặt với

những vấn đề và thách thức trong việc chăm sóc của họ. Gupta và cộng sự (2009) nhấn mạnh rằng gánh nặng người chăm sóc có thể quan sát và cảm nhận được dựa vào chi phí và nhiệm vụ chăm sóc. Gánh nặng chăm sóc sẽ ảnh hưởng đến chất lượng cuộc sống của người chăm sóc như nghiên cứu của Wijngaart và cộng sự (2007) đã đề cập. Trong nghiên cứu này, gánh nặng chăm sóc được hiểu là một kết quả chăm sóc phản ánh cảm giác tiêu cực về cảm xúc hoặc thể chất khi phải đối mặt với những khó khăn cả về vật chất lẫn tinh thần trong việc chăm sóc một người. Theo Chappell và cộng sự (2014), những cảm giác tiêu cực đó có thể là cảm giác căng thẳng và lo lắng khi đứng trước những vấn đề về nhiệm vụ cũng như chi phí thách thức người chăm sóc.

Khái niệm hỗ trợ xã hội

Hỗ trợ xã hội được định nghĩa như nhận thức hoặc trải nghiệm của một người khi họ được quan tâm, được trở thành một phần của mạng lưới xã hội và nhận được sự ủng hộ từ những người xung quanh khi họ cần giúp đỡ (House và cộng sự, 1988; Taylor, 2012). Hỗ trợ xã hội bao gồm hai khía cạnh đánh giá: Nhận thức về hỗ trợ xã hội (perceived social support) và hỗ trợ xã hội nhận được (received social support). Tuy nhiên, hầu hết các nghiên cứu đều cho thấy rằng nhận thức về hỗ trợ xã hội chứng minh tác động rõ ràng hơn so với hỗ trợ xã hội được đo lường một cách khách quan (Barrera, 2000). Do vậy nghiên cứu này tập trung đánh giá tác động của mức độ hỗ trợ xã hội từ gia đình, bạn bè và những người xung quanh, người chăm sóc có trả lương và các tổ chức cộng đồng khác dưới đánh giá chủ quan của người chăm sóc tới gánh nặng chăm sóc người cao tuổi tại gia đình.

Mối quan hệ giữa đặc điểm bối cảnh chăm sóc và kết quả chăm sóc

Theo lý thuyết Pearlin và cộng sự (1990), đặc điểm bối cảnh chăm sóc bao gồm các yếu tố liên quan đặc điểm nhân khẩu học của người chăm sóc, lịch sử chăm sóc, sự sẵn có của các chương trình chăm sóc, các yếu tố này có tác động trực tiếp và gián tiếp tới kết quả chăm sóc.

Đặc điểm nhân khẩu học thì được xét trên nhiều yếu tố khác nhau: độ tuổi, trình độ học vấn, nghề nghiệp, thu nhập, tình trạng hôn nhân. Các nghiên cứu vẫn tồn tại nhiều mâu thuẫn về tác động của các yếu tố này tới gánh nặng chăm sóc người cao tuổi. Chẳng hạn như nghiên cứu Seeher và cộng sự (2013) cho rằng độ tuổi người chăm sóc có mối quan

hệ thuận chiều với gánh nặng chăm sóc. Trong khi đó, nghiên cứu của Andrén & Elmståhl (2007) lại chứng minh được rằng những người chăm sóc trẻ có thể có ít kinh nghiệm trong việc chăm sóc và nó sẽ ảnh hưởng đến chiều tác động với gánh nặng chăm sóc. Xét theo giới tính, nghiên cứu của Pöysti và cộng sự (2012) đã đưa ra lời giải thích cho kết luận trên rằng phụ nữ thường có trách nhiệm nhiều hơn trong việc gìn giữ hạnh phúc trong gia đình từ việc sinh con đến chăm sóc các thành viên lớn tuổi trong gia đình. Người phụ nữ được kì vọng có lòng vị tha, có trách nhiệm, sự hy sinh nhiều hơn nên sẽ phù hợp hơn nam giới trong việc chăm sóc, đồng thời áp lực gánh nặng cũng ít hơn so với nam giới. Trong khi đó, Sherwood và cộng sự (2005) lại chứng minh kết quả rằng không tồn tại một mối quan hệ giữa giới tính và áp lực chăm sóc. Xét về trình độ học vấn, nghiên cứu của Papastavrou và cộng sự (2007) chỉ ra rằng những người chăm sóc có trình độ học vấn khác nhau thì mức độ gánh nặng cũng khác nhau. Đây là yếu tố có ảnh hưởng tích cực tới gánh nặng của người chăm sóc nhằm cung cấp kiến thức và kỹ năng các dịch vụ chăm sóc tốt giúp giải tỏa áp lực và lo lắng cũng như sức khỏe của người chăm sóc. Tình trạng hôn nhân và gánh nặng chăm sóc có mối quan hệ hai chiều: những người có nghĩa vụ chăm sóc mà đã kết hôn sẽ đương đầu với gánh nặng chăm sóc tốt hơn, có thể bởi vì họ có nhiều điều kiện tài chính và sự hỗ trợ xã hội hơn.

Lịch sử chăm sóc bao gồm các yếu tố liên quan tới mối quan hệ giữa người chăm sóc với người được chăm sóc và thời gian chăm sóc. Cụ thể, yếu tố thứ nhất liên quan tới mối quan hệ giữa người chăm sóc và người được chăm sóc, các nghiên cứu chủ yếu đề cập đến mối quan hệ như chồng - vợ, con trai con gái – bố mẹ. Chẳng hạn như nghiên cứu của Conde-Sala (2010) nghiên cứu về gánh nặng giữa người chăm sóc, tập trung vào so sánh các yếu tố khác nhau tác động tới hai đối tượng người chăm sóc là vợ chồng hoặc con cái của bệnh nhân mắc bệnh Alzheimer. Nghiên cứu cho thấy sự khác biệt về gánh nặng chăm sóc với cả hai đối tượng này. Yếu tố thứ hai thuộc về lịch sử chăm sóc có tác động tới kết quả chăm sóc là thời gian chăm sóc. Theo nghiên cứu của Kim và cộng sự (2012) cho thấy số giờ chăm sóc có mối liên hệ thuận chiều với gánh nặng chăm sóc người cao tuổi. Một nghiên cứu khác của Morley và cộng sự (2012) dựa trên mẫu điều tra 238 người chăm sóc tại Anh cũng cho thấy thời gian chăm sóc có tác động trực tiếp tới chất lượng cuộc sống người chăm sóc. Trong khi đó nghiên cứu của Casado (2012) lựa chọn

đối tượng khảo sát là người Mỹ gốc Hàn Quốc lại không tìm thấy mối quan hệ giữa số giờ chăm sóc và kết quả chăm sóc.

Mối quan hệ giữa các yếu tố căng thẳng và kết quả chăm sóc

Các yếu tố căng thẳng được đề cập đến trong các nghiên cứu về kết quả chăm sóc, đặc biệt dưới khía cạnh gánh nặng chăm sóc được nhận thấy chủ yếu là tình trạng nhận thức và hành vi của người được chăm sóc, mức độ phụ thuộc hoạt động sinh hoạt hàng ngày và hoạt động chức năng (ADL & IADL dependencies). Nghiên cứu của Johns và cộng sự (2011) cho thấy tác động nghịch chiều giữa tình trạng sức khỏe người được chăm sóc và các kết quả chăm sóc tiêu cực như mức độ gánh nặng và trạng thái căng thẳng của người chăm sóc. Cũng theo nghiên cứu của Kim và cộng sự (2012), những yếu tố liên quan tới tình trạng bệnh tật của người nhận chăm sóc là yếu tố cốt yếu giải thích cho gánh nặng đối với công việc chăm sóc. Nghiên cứu dựa trên dữ liệu quốc gia của Mỹ về chăm sóc ở tuổi nghỉ hưu với lựa chọn bất kỳ 302 người từ cơ sở dữ liệu. Kết quả nghiên cứu cho thấy, tình trạng bệnh tật liên quan tới việc đảm bảo các hoạt động sinh hoạt hàng ngày có mối liên hệ cùng chiều với gánh nặng người chăm sóc. Một nghiên cứu khác của Morley và cộng sự (2012) cũng cho thấy tác động của các yếu tố liên quan tới mức độ tình trạng bệnh tật, sự minh mẫn về nhận thức của bệnh nhân cũng ảnh hưởng tới chất lượng cuộc sống người chăm sóc.

Mối quan hệ giữa hỗ trợ xã hội và kết quả chăm sóc

Lý thuyết căng thẳng nhận thức và lý thuyết quá trình căng thẳng đều chỉ ra tác động của hỗ trợ xã hội tới kết quả chăm sóc. Tổng quan cho thấy các nghiên cứu tiếp cận tập trung vào biến hỗ trợ xã hội chủ yếu hướng đến các kết quả chăm sóc tiêu cực như gánh nặng chăm sóc, tình trạng kiệt sức hay mức độ lo lắng đối với người chăm sóc. Diễn hình các nghiên cứu tiếp cận theo hướng này như Han và cộng sự (2014), Rodakowski (2012), Sheih (2012). Theo Han và cộng sự (2014), nhóm tác giả đã nghiên cứu những loại hỗ trợ xã hội có thể làm giảm gánh nặng tâm lý và phi tâm lý của những người chăm sóc chứng mất trí, và khám phá cơ chế tác động của hỗ trợ xã hội tới gánh nặng chăm sóc. Nghiên cứu đã đánh giá thông qua 731 bệnh nhân sa sút trí tuệ và những người chăm sóc họ qua năm loại hỗ trợ xã hội (hỗ trợ cảm xúc, hỗ trợ thông tin, hỗ trợ hữu hình, tương tác xã hội tích cực, hỗ trợ tình cảm) qua thang đo. Kết quả cho thấy rằng tương tác xã hội tích cực và hỗ trợ tình

cảm trực tiếp và gián tiếp làm giảm gánh nặng tâm lý của người chăm sóc, hai loại sự hỗ trợ này đóng vai trò hết sức quan trọng trong mối quan hệ với gánh nặng chăm sóc. Ngoài ra, Sherbourne & Stewart (1991) thì tiếp cận hỗ trợ xã hội theo hai khía cạnh nhận thức về hỗ trợ xã hội (perceived social support) và hỗ trợ xã hội nhận được (received social support). Kết quả nghiên cứu cho thấy hỗ trợ xã hội nhận được (received social support) có mối quan hệ với gánh nặng chăm sóc. Ngoài ra nghiên cứu cũng chứng minh một số yếu tố khác có thể dự đoán gánh nặng như: các đặc điểm nhân khẩu học, thời gian chăm sóc, tình trạng sống chung,... nhưng yếu tố sự hỗ trợ xã hội nhận được đóng góp ý nghĩa nhiều nhất trong gánh nặng chăm sóc, nó giúp làm giảm thiểu mức độ gánh nặng đối với người chăm sóc. Hầu hết các nghiên cứu về tác động của hỗ trợ xã hội tới kết quả chăm sóc chủ yếu tập trung khai thác tác động của các loại hỗ trợ xã hội như hỗ trợ cảm xúc, hỗ trợ thông tin, hỗ trợ hữu hình, tương tác xã hội tích cực, hỗ trợ tình cảm tới kết quả chăm sóc, trong khi đó tiếp cận đánh giá tác động của mức độ hỗ trợ xã hội từ các nguồn lực khác nhau (từ gia đình, bạn bè những người xung quanh, người chăm sóc có trả lương, từ các chương trình cộng đồng và Nhà nước) tới gánh nặng chăm sóc thì chưa được nhiều nghiên cứu khai thác. Do vậy nghiên cứu này tác giả sẽ tập trung làm rõ mối quan hệ giữa mức độ hỗ trợ xã hội từ các nguồn lực này tới gánh nặng chăm sóc.

Như vậy, nghiên cứu về chăm sóc người cao tuổi tại Việt Nam hiện nay chưa dựa trên các cơ sở lý thuyết rõ ràng. Hơn nữa, ngoài các yếu tố liên quan tới đặc điểm bối cảnh chăm sóc, tình trạng sức khỏe NCT đã được đề cập đến ở một số nghiên cứu trên thế giới, có tác động trực tiếp tới gánh nặng chăm sóc thì các nghiên cứu kiểm định tác động của hỗ trợ xã hội tới gánh nặng chăm sóc này hầu như được rất ít các nghiên cứu tập trung khai thác. Do vậy, nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng tới gánh nặng chăm sóc NCT trong bối cảnh già hoá nhanh chóng tại Việt Nam với nền tảng lý thuyết quá trình căng thẳng (stress process model), đặc biệt kiểm định tác động của mức độ hỗ trợ xã hội từ các nguồn lực khác nhau sẽ mang lại đóng góp lớn về mặt lý luận.

3. Mô hình và giả thuyết nghiên cứu

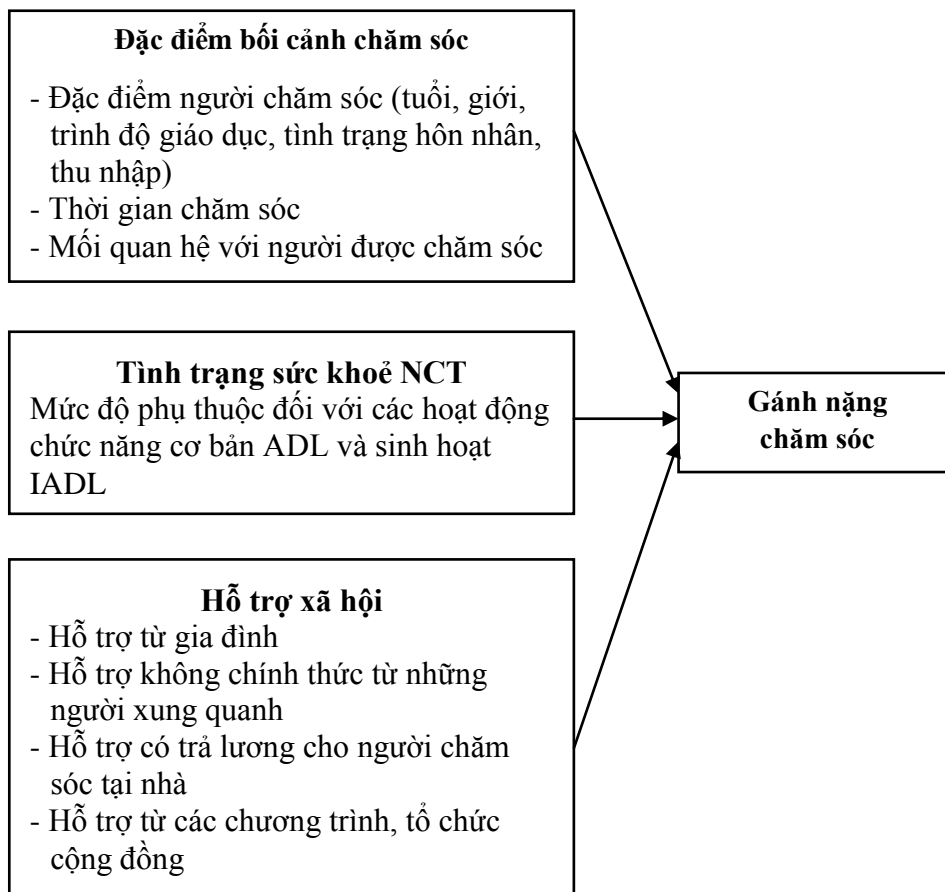
Nghiên cứu tập trung kiểm định tác động của ba yếu tố: đặc điểm bối cảnh chăm sóc, tình trạng sức khỏe người cao tuổi và mức độ hỗ trợ xã hội tới gánh nặng chăm sóc NCT tại gia đình. Mô hình nghiên cứu cụ thể được thể hiện trong Hình 1. Các giả thuyết được đưa ra như sau:

Giả thuyết 1: Có sự khác biệt về gánh nặng chăm sóc theo độ tuổi, giới tính, trình độ học vấn, thu nhập, tình trạng hôn nhân, tình trạng sống chung, mối quan hệ giữa người chăm sóc và người được chăm sóc

Giả thuyết 2: Thời gian chăm sóc và gánh nặng chăm sóc có mối quan hệ thuận chiều

Giả thuyết 3: Mức độ phụ thuộc đối với các hoạt động sinh hoạt hàng ngày và các hoạt động chức năng càng lớn thì gánh nặng chăm sóc càng lớn.

Giả thuyết 4: Mức độ hỗ trợ xã hội và gánh nặng chăm sóc có mối quan hệ nghịch chiều



Hình 1. Mô hình nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng tới gánh nặng chăm sóc người cao tuổi

4. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu sử dụng phần mềm SPSS để xử lý dữ liệu thu thập dựa trên 180 người chăm sóc ở độ tuổi từ 30-60, hiện đang chăm sóc cho đối tượng cao tuổi tại gia đình ở hai tỉnh Hà Nội và Thái Bình - là những nơi có tỷ lệ người cao tuổi cao tại Việt Nam. Tuy nhiên trong số 180 phiếu khảo sát thu về có tất cả 168 phiếu hợp lệ và được sử dụng để đưa vào phân tích mối quan hệ nghiên cứu. Mô hình hồi quy tuyến tính và kiểm định T-test và One-way Anova được sử dụng để đánh giá tác động của các biến độc lập lên biến phụ thuộc là gánh nặng chăm sóc. Biến tình trạng sức khoẻ của người cao tuổi dựa trên thang đo mức độ phụ thuộc chức năng cơ bản (ADL) và mức độ phụ thuộc chức năng sinh hoạt (IADL) của Katz (1963). Tuy nhiên thang đo được điều chỉnh để phù hợp mục tiêu và đối tượng nghiên cứu. Các hoạt động chức năng cơ bản và chức năng sinh được chia thành 4 nhóm chính: chăm sóc cá nhân, công việc nội trợ, di chuyển, quản lý thuốc men, quản lý tiền bạc. Với biến hỗ trợ xã hội tác giả sử dụng thang đo hỗ trợ gia đình (Family Support Scale) của Dunst và cộng sự (1984) để đánh giá mức độ hỗ trợ xã hội nhận thấy từ các nguồn khác nhau dưới góc độ của người chăm sóc bao gồm hỗ trợ từ gia đình (vợ chồng, họ hàng, anh chị em); hỗ trợ từ những người xung quanh (bạn bè, hàng xóm, đồng nghiệp), hỗ trợ có trả lương cho người chăm sóc tại nhà, hỗ trợ từ các tổ chức, chương trình cộng đồng (tổ chức Nhà nước, nhóm xã hội, tình nguyện viên chăm sóc, cộng đồng chăm sóc, các tổ chức phi chính phủ, tổ chức Nhà nước...). Đối với biến gánh nặng chăm sóc, thang đo gánh nặng của Zarit được sử dụng để đánh giá mức độ gánh nặng tự cảm nhận của người chăm sóc. Thang đo này được tính theo tổng điểm từ 0-48.

5. Kết quả nghiên cứu

Kết quả kiểm định mức độ gánh nặng chăm sóc theo đặc điểm bối cảnh chăm sóc và mức độ hỗ trợ xã hội

Theo mối quan hệ với người được chăm sóc, bao gồm 3 nhóm: Vợ chồng, Con trai - Con gái, Con dâu - Con rể, Cháu - họ hàng, kết quả kiểm định One-way Anova cho thấy có sự khác biệt về mức độ gánh nặng chăm sóc phân theo mối quan hệ với người được chăm sóc, cụ thể mức độ gánh nặng khi người chăm sóc có mối quan hệ vợ chồng cao hơn so với nhóm con cái và cháu họ hàng.

Theo thời gian chăm sóc bao gồm 3 nhóm : Nhỏ hơn 6 tháng; Từ 6 đến 12 tháng và trên 1 năm, kết quả phân tích One-way Anova cho thấy có sự khác biệt có ý nghĩa thống kê về mức độ gánh nặng chăm sóc theo thời gian chăm sóc, cụ thể với thời gian chăm sóc từ 6-12 tháng thì mức độ gánh nặng nhận thấy ở người chăm sóc cao hơn so với thời gian chăm sóc trên 1 năm.

Theo trình độ học vấn bao gồm 4 nhóm: Trung học cơ sở/phổ thông, trung cấp/sơ cấp, cao đẳng/đại học, sau đại học, kiểm định One-way Anova cho thấy có sự khác biệt có ý nghĩa thống kê về mức độ gánh nặng chăm sóc theo trình độ học vấn của người chăm sóc. Trong đó, người chăm sóc có trình độ học vấn THPT trở xuống thì mức độ gánh nặng nhận thấy cao hơn so với nhóm có trình độ học vấn cao hơn.

Theo thu nhập người chăm sóc, kết quả cho thấy có sự khác biệt có ý nghĩa thống kê về mức độ gánh nặng chăm sóc theo thu nhập của người chăm sóc, cụ thể với người chăm sóc có thu nhập thấp hơn dưới 5 triệu thì mức độ gánh nặng nhận thấy ở người chăm sóc cao hơn so với nhóm có thu nhập cao hơn.

Theo nhóm tuổi, kết quả kiểm định cho thấy so sánh giữa nhóm người chăm sóc với độ tuổi 30- dưới 40 tuổi với các nhóm người chăm sóc có độ tuổi trên 40 tuổi có ý nghĩa thống kê, hơn nữa giá trị cột khác biệt giá trị trung bình của nhóm này so với hai nhóm người chăm sóc còn lại đều cho giá trị dương, cho thấy mức độ gánh nặng chăm sóc của nhóm người chăm sóc có độ tuổi dưới 40 tuổi cao hơn so với các nhóm trên 40 tuổi.

Theo tình trạng sống chung, tình trạng hôn nhân và giới tính thì kết quả kiểm định cho thấy không có sự khác biệt về mức độ gánh nặng chăm sóc giữa các nhóm này.

Kết quả kiểm định mô hình hồi quy

Nghiên cứu thực hiện hồi quy với biến “gánh nặng chăm sóc” là biến phụ thuộc. Kết quả hồi quy cho thấy sự phù hợp của mô hình, cụ thể các biến độc lập trong mô hình đóng vai trò quan trọng trong việc giải thích sự biến thiên của khía cạnh gánh nặng chăm sóc với R² đạt 38,4%. Trong kết quả hồi quy, tác giả tập trung đánh giá tác động của các biến định lượng bao gồm tình trạng sức khỏe của người được chăm sóc và mức độ hỗ trợ xã hội.

Bảng 1. Kết quả hồi quy tuyến tính - Tác động của các yếu tố tới gánh nặng chăm sóc người cao tuổi

Mô hình	Hệ số chưa chuẩn hoá		Hệ số chuẩn hoá	t	Mức ý nghĩa	Thông kê đa cộng tuyến	
	B	Sai số chuẩn	Beta			Dung sai	VIF
(Constant)	18.701	5.190		3.604	.000		
TTSK	.585	.155	.302	3.783	.000	.659	1.517
HTXH	-2.654	.681	.313	3.899	.000	.649	1.540
Contraicongai	-8.688	3.395	-.376	-2.559	.012	.194	1.458
Condauconre	-6.170	3.487	-.250	-1.769	.079	.210	1.769
Chauhohang	-9.338	3.992	-.312	-2.340	.021	.236	1.244
Tinhtrangsongchung_Co	-.037	1.815	-.002	-.021	.984	.705	1.419
Tgcsnhohon6T	-.186	2.044	-.007	-.091	.927	.727	1.376
Tgcs6den12T	1.418	3.111	.032	.456	.649	.858	1.166
Nu	-.681	1.993	-.024	-.342	.733	.859	1.164
u30denduoioi40	.573	2.375	.025	.241	.810	.403	1.479
tu40denduoioi50	-.056	2.302	-.002	-.024	.981	.503	1.989
Trungcapsocap	3.568	3.112	.101	1.146	.254	.542	1.845
Caodangdaihoc	3.480	2.483	.147	1.402	.163	.383	1.608
Saudaihoc	8.762	3.317	.236	2.641	.009	.523	1.912
Tu5.1den10trieu	-1.657	1.993	-.072	-.832	.407	.555	1.802
Tu10.1den20trieu	-.066	2.653	-.002	-.025	.980	.548	1.825
Tren20trieu	2.846	5.338	.038	.533	.595	.831	1.203
Chuacovochong	2.596	2.742	.075	.947	.345	.669	1.494
Lydiylythan	-2.125	3.175	-.048	-.669	.504	.824	1.214
Goachongvo	2.017	6.044	.023	.334	.739	.859	1.163

Kết quả hồi quy cho thấy với mức ý nghĩa 5%, tình trạng sức khoẻ có tác động thuận chiều tới gánh nặng chăm sóc người cao tuổi với hệ số beta $0,585 > 0$. Cụ thể, mức độ cần trợ giúp đối với các hoạt động chức năng sinh hoạt hàng ngày càng lớn thì gánh nặng chăm sóc càng lớn. Trong khi đó mức độ hỗ trợ xã hội có tác động nghịch chiều tới gánh nặng chăm sóc với hệ số beta là $-2,654 < 0$, điều này có nghĩa rằng mức độ hỗ trợ xã hội người chăm sóc nhận được càng lớn thì gánh nặng chăm sóc càng giảm. Kết quả cụ thể được thể hiện trong Bảng 1 trên đây.

6. Bình luận kết quả nghiên cứu và gợi ý chính sách

Xét về đặc điểm người chăm sóc, kết quả nghiên cứu cho thấy các đặc điểm liên quan tới độ tuổi, trình độ giáo dục, thu nhập có mối liên hệ với gánh nặng chăm sóc người cao tuổi tại gia đình. Cụ thể, người chăm sóc trẻ cảm thấy mức độ gánh nặng chăm sóc lớn hơn nhóm người chăm sóc già. Điều này có thể giải thích được rằng nhóm người chăm sóc trẻ thường có ít kinh nghiệm trong việc chăm sóc hoặc hạn chế về kiến thức xã hội, ngoài ra nhóm tuổi từ 30-40 là nhóm tuổi tập trung phát triển sự nghiệp do vậy việc đối mặt với những căng thẳng chăm sóc đối với nhóm tuổi này có thể cao hơn so với các nhóm tuổi lớn hơn. Kết quả này tương tự với kết quả nghiên cứu được chỉ ra Andren và Elmstahl (2017). Xét về trình độ giáo dục, kết quả nghiên cứu của tác giả cho thấy trình độ giáo dục càng cao càng giảm thiểu gánh nặng chăm sóc đối với người cao tuổi tại gia đình. Trình độ giáo dục càng cao sẽ giúp cải thiện cả hiểu biết và kỹ năng của người chăm sóc, từ đó giúp giải toả áp lực và lo lắng cũng như sức khoẻ của người chăm sóc. Điều này cũng đã được chứng minh trong nghiên cứu của Papastavrou và cộng sự (2007). Bên cạnh đó, thu nhập cũng là một yếu tố tác động tích cực tới việc giảm thiểu gánh nặng chăm sóc của người chăm sóc tại gia đình. Kết quả nghiên cứu cho thấy thu nhập càng tăng thì mức độ gánh nặng càng giảm. Thu nhập sẽ giúp người chăm sóc giảm thiểu áp lực về tài chính, và tiếp cận được nhiều dịch vụ chăm sóc điều kiện tốt, từ đó làm giảm gánh nặng cả vật chất và tinh thần cho họ.

Xét về bối cảnh chăm sóc, bao gồm thời gian chăm sóc, mối quan hệ với người được chăm sóc thì cả hai yếu tố này đều cho thấy mối liên hệ với gánh nặng chăm sóc người cao tuổi tại gia đình. Kết quả nghiên cứu cho thấy thời gian chăm sóc ngắn hơn thì mức độ gánh nặng nhận thấy cao hơn, kết quả này trái ngược với kết quả nghiên cứu của Bialon & Coke (2012) và Chang (2010). Tác động trái chiều giữa thời gian chăm sóc và gánh nặng chăm sóc có thể được giải thích với thời gian chăm sóc hơn một năm đồng nghĩa với việc người chăm sóc đã tích lũy được nhiều kinh nghiệm hơn, kiến thức và dần quen đối mặt với áp lực căng thẳng từ công việc chăm sóc, do vậy gánh nặng chăm sóc đối với họ cũng ít hơn so với nhóm chăm sóc trong thời gian ngắn. Ngoài ra, mối quan hệ với người được chăm sóc cũng là một trong những yếu tố ảnh hưởng tới gánh nặng chăm sóc. Kết quả nghiên cứu chỉ ra rằng, khi người chăm sóc là vợ hoặc chồng thì mức độ gánh nặng chăm sóc cao hơn so với người chăm sóc là con cái hoặc cháu họ hàng. Kết quả này chưa được nhiều nghiên cứu chứng minh, tuy nhiên điều này có thể giải thích được rằng mức độ thường xuyên đối mặt với những căng thẳng từ công việc chăm sóc do người chăm sóc là vợ chồng sẽ dẫn tới tăng mức độ gánh nặng. Với người chăm sóc là con cái, hoặc cháu họ hàng, thì phần lớn người chăm sóc ngoài dành thời gian cho công việc chăm sóc thì họ còn có thời gian cho các mối quan hệ xã hội khác (công việc) do vậy làm giảm thiểu mức độ gánh nặng của họ.

Xét về tình trạng sức khỏe người cao tuổi, kết quả nghiên cứu cho thấy mức độ cần trợ giúp đối với các hoạt động chức năng sinh hoạt hàng ngày của người cao tuổi càng nhiều thì gánh nặng chăm sóc đối với người chăm sóc càng lớn. Các nghiên cứu trước đây trong các bối cảnh tại các quốc gia khác cũng cho thấy mối liên hệ giữa tình trạng sức khỏe của người được chăm sóc và kết quả chăm sóc nói chung, như nghiên cứu của Johns và cộng sự (2011), Kim và cộng sự (2012), Morley và cộng sự (2012). Các nghiên cứu này đều chỉ ra rằng những yếu tố liên quan tới tình trạng bệnh tật của người nhận chăm sóc là yếu tố cốt yếu giải thích cho gánh nặng đối với công việc chăm sóc và tình trạng bệnh

tật càng nặng đồng nghĩa với việc càng thúc đẩy các kết quả chăm sóc tiêu cực đối với người chăm sóc.

Xét về mức độ hỗ trợ xã hội, theo kết quả phân tích cho thấy nhóm người chăm sóc không nhận được sự hỗ trợ từ gia đình, bạn bè, đồng nghiệp hay cộng đồng thì mức độ gánh nặng chăm sóc cao hơn so với nhóm người chăm sóc nhận được ít nhất 1 nguồn lực hỗ trợ xã hội nhất định. Mối quan hệ này cũng được chỉ ra trong nghiên cứu của Han và cộng sự (2014), Rodakowski (2012), Sheih (2012). Tuy nhiên các nghiên cứu này không đánh giá mức độ hỗ trợ xã hội theo từng nhóm nguồn lực khác nhau mà chủ yếu tập trung vào các loại hình hỗ trợ như hỗ trợ cảm xúc, hỗ trợ thông tin, hỗ trợ hữu hình, tương tác xã hội tích cực, hỗ trợ tình cảm. Do vậy việc chứng minh được tác động của hỗ trợ xã hội đối với từng nhóm nguồn lực sẽ mang lại góc nhìn mới cho đề tài nghiên cứu.

Như vậy, dựa trên kết quả nghiên cứu, tác giả đề xuất một số chính sách giảm thiểu gánh nặng cho người chăm sóc trong độ tuổi lao động như sau:

Các chính sách hỗ trợ nên tập trung vào nhóm đối tượng chăm sóc trẻ tuổi, đang trong giai đoạn phát triển và xây dựng sự nghiệp (nhóm dưới 40 tuổi) như nghiên cứu đã chỉ ra. Ngoài ra, cũng nên phát triển các chính sách tập trung vào nhóm người chăm sóc có trình độ giáo dục và thu nhập thấp. Đặc biệt đối với nhóm có thu nhập thấp, cần có sự hỗ trợ cụ thể từ Nhà nước hay các tổ chức phi chính phủ để giảm thiểu gánh nặng về tài chính khi chăm sóc cho người cao tuổi tại gia đình. Bên cạnh đó, đối với những hộ gia đình có người cao tuổi cần được chăm sóc trong đó đối tượng chăm sóc chính là vợ chồng thì cần có sự quan tâm hơn đối với các chính sách hỗ trợ chăm sóc.

Hiện tại hệ thống chăm sóc người cao tuổi chủ yếu là các tình nguyện viên của các tổ chức phi chính phủ hoặc thông qua các hội nhóm như hội người cao tuổi, hội liên hiệp nhóm chăm sóc tập trung chủ yếu ở các tỉnh với tỷ lệ cao người cao tuổi. Tuy nhiên để đảm bảo chất lượng chăm sóc cũng như đối mặt với tốc độ già hoá ngày càng nhanh thì cần phát triển đội ngũ lao động chăm sóc có trả lương tại các hộ gia đình. Chi phí trả

lượng có thể được đóng góp bởi cả hộ gia đình, các tổ chức phi chính phủ và của Nhà nước để giảm thiểu gánh nặng chăm sóc. Đội ngũ lao động chăm sóc có thể đa dạng hoá từ những người xung quanh như bạn bè, hàng xóm và cả những đội ngũ chăm sóc chuyên nghiệp. Việc đa dạng hoá đội ngũ lao động chăm sóc sẽ giúp hộ gia đình có những lựa chọn phù hợp với hoàn cảnh gia đình cũng như tình trạng sức khoẻ của người cao tuổi. Kết quả nghiên cứu đã chỉ ra rằng với những người nhận được ít nhất 1 nguồn lực hỗ trợ xã hội cũng đã có tác động làm giảm thiểu gánh nặng chăm sóc. Do vậy, việc phát triển lao động chăm sóc thành một nghề, tăng nguồn thu nhập cho không chỉ lao động chăm sóc chuyên nghiệp mà cả những người thân quen xung quanh cũng sẽ đóng góp cho cải thiện chính sách an sinh xã hội, phát triển chăm sóc người cao tuổi tại cộng đồng.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Andrén, S., & Elmståhl, S. (2007). *Relationships between income, subjective health and caregiver burden in caregivers of people with dementia in group living care: a cross-sectional community-based study*. *International Journal of Nursing Studies*, 44(3), 435–446.
2. Barrera, M. (2000). *Social Support Research in Community Psychology*. In *Handbook of community psychology* (pp. 215–245). https://doi.org/10.1007/978-1-4615-4193-6_10
3. Bialon, L. N., & Coke, S. (2012). *A Study on Caregiver Burden: Stressors, Challenges, and Possible Solutions*. *American Journal of Hospice and Palliative Medicine*, 29(3), 210–218. <https://doi.org/10.1177/1049909111416494>
4. Chappell, N. L., Dujela, C., & Smith, A. (2014). *Spouse and adult child differences in caregiving burden*. *Canadian Journal on Aging*, 33(4), 462–472. <https://doi.org/10.1017/S0714980814000336>
5. Conde-Sala, J. L., Garre-Olmo, J., Turró-Garriga, O., Vilalta-Franch, J., & López-Pousa, S. (2010). *Differential features of burden between spouse and adult-child caregivers of patients with Alzheimer's disease: An exploratory comparative design*. *International Journal of Nursing Studies*, 47(10), 1262–1273. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2010.03.001>
6. Dunst, C. J., Trivette, C. M., & Jenkins, V. (1984). *Family Support Scale: Reliability and Validity*. *Winterberry Assessment Scales & Instruments*, 1–4.
7. Gupta, R., Rowe, N., & Pillai, V. K. (2009). *Perceived Caregiver Burden in India: Implications for Social Services*. *Affilia*, 24(1), 69–79. <https://doi.org/10.1177/0886109908326998>
8. House, J. S., Landis, K. R., & Umberson, D. (1988). *Social relationships and health*. *Science*, 241(4865), 540–545. <https://doi.org/10.1126/science.3399889>

9. Kim, H., Chang, M., Rose, K., & Kim, S. (2012). *Predictors of caregiver burden in caregivers of individuals with dementia*. *J Adv Nurs*, 68(4), 846–855. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2011.05787.x>
10. Mwangi, J., Kulane, A., & Van Hoi, L. (2015). *Chronic diseases among the elderly in a rural Vietnam: prevalence, associated socio-demographic factors and healthcare expenditures*. *International Journal for Equity in Health*, 14, 134. <https://doi.org/10.1186/s12939-015-0266-8>
11. Papastavrou, E., Kalokerinou, A., Papacostas, S. S., Tsangari, H., & Sourtzi, P. (2007). *Caring for a relative with dementia: Family caregiver burden*. *Journal of Advanced Nursing*, 58(5), 446–457. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2007.04250.x>
12. Pöysti, M. M., Laakkonen, M. L., Strandberg, T., Savikko, N., Tilvis, R. S., Eloniemi-Sulkava, U., & Pitkälä, K. H. (2012). *Gender Differences in Dementia Spousal Caregiving*. *International Journal of Alzheimer's Disease*, 2012. <https://doi.org/10.1155/2012/162960>
13. Seeher, K., Low, L. F., Reppermund, S., & Brodaty, H. (2013). *Predictors and outcomes for caregivers of people with mild cognitive impairment: A systematic literature review*. *Alzheimer's and Dementia*, 9(3), 346–355. <https://doi.org/10.1016/j.jalz.2012.01.012>
14. Sherbourne, C. D., & Stewart, A. L. (1991). *The MOS social support survey*. *Social Science & Medicine*, 32(6), 705–714. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0277-9536\(91\)90150-B](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0277-9536(91)90150-B)
15. Sherrell, K., Buckwalter, K., & Morhardt, D. (2001). *Negotiating Family Relationships: Dementia Care as a Midlife Developmental Task*. *Families in Society: The Journal of Contemporary Social Services*, 82, 383–392. <https://doi.org/10.1606/1044-3894.188>
16. Sherwood, P. R., Given, C. W., Given, B. A., & Von Eye, A. (2005). *Caregiver burden and depressive symptoms: Analysis of common outcomes in caregivers of elderly patients*. *Journal of Aging and Health*, 17(2), 125–147. <https://doi.org/10.1177/0898264304274179>

17. Smale, B., & Dupuis, S. L. (2004). *Caregivers of persons with dementia: roles, experiences, supports and coping*. Murray Alzheimer Research and Education Program.
18. Taylor, S. E. (2012). *Social Support: A Review*. See Friedman 2011, 189–214.
<https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780195342819.013.0009>
19. Wijngaart, M. A. G. V. Den, Vernooij-Dassen, M. J. F. J., & Felling, A. J. A. (2007). *The influence of stressors, appraisal and personal conditions on the burden of spousal caregivers of persons with dementia*. *Aging and Mental Health*, 11(6), 626–636.
<https://doi.org/10.1080/13607860701368463>

ẢNH HƯỞNG CỦA ĐỘNG LỰC TỚI HÀNH VI DU LỊCH CỦA NGƯỜI CAO TUỔI Ở VIỆT NAM

*ThS. Phạm Thị Thanh Nhân, NCS. Trần Thị Mai Phương**
*Hoàng Diệu Hương***

Tóm tắt

Bài viết tập trung trình bày các nhóm yếu tố ảnh hưởng đến hành vi đi du lịch của người cao tuổi như: quý trọng bản thân, kết nối xã hội, tìm kiếm hiểu biết và được công nhận, và các yếu tố trung gian như giới tính, sức khỏe, thu nhập, người đi cùng. Tuy nhiên, các nhóm yếu tố có ảnh hưởng đến hành vi du lịch của người cao tuổi tập trung vào nhóm yếu tố quý trọng bản thân, tìm kiếm hiểu biết, được công nhận, thu nhập và người đi cùng.

Từ khóa: Động lực, hành vi du lịch, người cao tuổi

1. Giới thiệu

Việt Nam đã chính thức bước vào giai đoạn già hóa dân số từ năm 2011 và là nước có tốc độ già hóa dân số thuộc hàng nhanh nhất trên thế giới (VTV, 2017). Hiện nay, Việt Nam có khoảng 10,1 triệu người cao tuổi, chiếm 11% dân số. Theo báo Nhân dân đưa tin (2017), dự báo đến năm 2030, tỷ trọng NCT Việt Nam chiếm 18% và năm 2050 là 26%. Vấn đề này đã đặt ra cho các cấp bộ ngành, cơ quan Nhà nước cần phải quan tâm hỗ trợ NCT về mọi mặt đời sống.

Người cao tuổi được xem như vốn quý của xã hội bởi những đóng góp của họ về kinh nghiệm, kiến thức cho sự phát triển, nhiều năm làm việc và công hiến cho xã hội, đồng thời là động lực tinh thần cho các thế hệ mai sau và là niềm hạnh phúc của mỗi gia đình. Tuy nhiên, NCT do không còn tiếp tục làm công việc đã gắn bó trong nhiều năm nên thường có cảm giác hẫng hụt, trống trải. Với nhiều người, nghỉ hưu cũng đồng nghĩa với sự thay đổi về địa vị xã hội, về vai trò trong xã hội và có thể

* Khoa Kinh tế và Quản lý nguồn nhân lực, trường Đại học Kinh tế Quốc dân.

** Sinh viên khoa Tài chính - Ngân hàng, Đại học Kinh tế, Tp. Hồ Chí Minh.

trong chính gia đình. Hiện nay, NCT cũng đang chịu tác động của sự thay đổi cấu trúc gia đình khi tỷ lệ hộ gia đình có cha mẹ sống chung với các con đã giảm rõ rệt. Du lịch là một biện pháp tốt để giải tỏa căng thẳng và là hành trình thú vị và bổ ích đối với tất cả mọi người bởi những thứ mới mẻ, những món ăn ngon, phong cảnh đẹp, nhịp sống mới lạ.

Trong những năm gần đây, du lịch giải trí ngày càng trở nên phổ biến, đặc biệt ở phân đoạn người cao tuổi của dân số thế giới, bởi đây là kết quả của các yếu tố toàn cầu như: sự gia tăng tuổi thọ, điều kiện sức khỏe được cải thiện, mức sống và chất lượng cuộc sống ngày càng tăng, sự sẵn có trong thời gian rảnh rỗi tuổi nghỉ hưu, và sự thay đổi cấu trúc gia đình. Do đó, khía cạnh ảnh hưởng của động lực tới hành vi du lịch của người cao tuổi đã nhận được rất nhiều sự quan tâm trong nghiên cứu khoa học xã hội. Tuy nhiên, dấu hiệu của già hóa dân số ngày càng trở nên rõ ràng hơn, tác động của tuổi tác đối với hành vi du lịch ngày càng tăng, các mô hình nghiên cứu về động lực ảnh hưởng tới hành vi du lịch của NCT đã được tìm thấy: Fleischer & Pizam (2002), Huang & Tsai (2003), Jang & Wu (2006), Chen & Wu (2009), Vigolo (2017). Các nghiên cứu chỉ ra rằng, phân khúc thị trường theo các nhóm tuổi là một điều quan trọng để hiểu sự khác biệt trong hành vi du lịch. Có thể hiểu, nhiều nhà nghiên cứu đã quan tâm phân tích động lực du lịch của NCT, nhưng hầu hết các nghiên cứu tập trung vào khía cạnh động lực kéo: những vấn đề tiếp thị; đặt ra các câu hỏi liên quan đến chiến lược cung cấp dịch vụ du lịch cho các cá nhân và cộng đồng; giúp các nhà quản lý lựa chọn phát triển tại một điểm đến. Nhận thấy rằng, khía cạnh động lực du lịch xuất phát từ bản thân nội tại của người cao tuổi, vì sao người cao tuổi muốn đi du lịch và ảnh hưởng của những động lực này đến hành vi du lịch của họ chưa được khai thác và làm rõ. Vì thế, việc hiểu hành vi du lịch của NCT là một vấn đề cần thiết đối với các nhà quản lý du lịch, tuy nhiên, hiện nay cơ sở hạ tầng và chất lượng các dịch vụ du lịch của Việt Nam còn nhiều hạn chế, chưa đáp ứng được đầy đủ nhu cầu của NCT. Vì vậy, nghiên cứu động lực xuất phát từ nội tại bản thân để nâng cao chất lượng dịch vụ và thu hút nhiều NCT đi du lịch, nâng cao đời sống tinh thần cho NCT đang trở thành một vấn đề mà cả xã hội quan tâm.

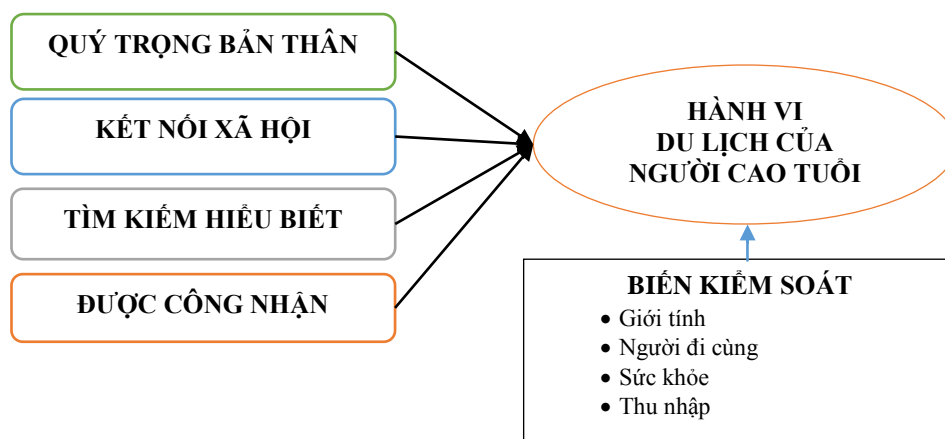
Từ khoảng trống nghiên cứu và những lý do thực tiễn trên, nhóm tác giả đã quyết định tập trung nghiên cứu: “Ảnh hưởng của động lực đến

hành vi du lịch của người cao tuổi ở Việt Nam” nhằm giúp cho các tổ chức, doanh nghiệp có cái nhìn toàn diện hơn về vấn đề này và đưa ra những chính sách, giải pháp nhằm đáp ứng được những nhu cầu trong cuộc sống của NCT, đem lại cho họ một cuộc sống hạnh phúc, vui khỏe hơn. Mục tiêu của nghiên cứu nhằm tìm hiểu các động lực ảnh hưởng tới hành vi du lịch của người cao tuổi, từ đó gợi mở giải pháp giúp các tổ chức, doanh nghiệp trong ngành du lịch có thể tiếp cận dễ dàng hơn với nhóm khách hàng tiềm năng là người cao tuổi, đồng thời cũng góp phần nâng cao chất lượng cuộc sống người cao tuổi.

2. Phương pháp nghiên cứu và mô hình nghiên cứu

Bài viết sử dụng phương pháp nghiên cứu định lượng: Thông qua xây dựng phiếu điều tra khảo sát dựa trên thang đo Likert 5 mức độ và phiếu được gửi trực tiếp đến 300 người cao tuổi trên địa bàn Hà Nội thông qua các mối quan hệ, tại các trung tâm thể dục, công viên, bệnh viện... và thu được 290 mẫu quan sát hợp lệ. Thời gian phát phiếu từ ngày 15/3/2018-25/3/2018. Nhóm tiến hành thực hiện làm sạch dữ liệu bằng cách đánh số phiếu và loại bỏ phiếu không hợp lệ do một số người không thuộc đối tượng khảo sát của nhóm điều tra, một số điền thiếu thông tin dẫn đến việc thông tin phiếu bị sai lệch, không đáng tin cậy. Dựa vào số liệu thu được nhóm nghiên cứu tiến hành chạy số liệu trên phần mềm Stata 14.0 nhằm kiểm tra mức độ tin cậy của các nhân tố, từ đó đưa ra nhận xét cụ thể về ảnh hưởng của động lực đến hành vi du lịch của người cao tuổi.

Hình 1: Mô hình nghiên cứu



Quý trọng bản thân: bao gồm các yếu tố liên quan mật thiết đến động lực nghỉ ngơi, thư giãn cơ thể và động lực tôn trọng bản thân. Theo McIntosh, Goeldner & Richie (2009) động lực thư giãn cơ thể là “mong muốn thông qua các hoạt động du lịch như nghỉ ngơi, điều dưỡng, vui chơi, giải trí, tiêu khiển, vận động để khắc phục sự căng thẳng thư giãn, sáng khoái về đầu óc, nâng cao sức khỏe bản thân”. Ngoài ra, một số biến khác liên quan đến động lực được tôn trọng như địa điểm đến là nơi nổi tiếng hấp dẫn, tận hưởng những món ăn ngon, tận hưởng dịch vụ tốt nhất của điểm đến đã được đề cập trong nghiên cứu của Maryam Yousefi & Azizan Marzuki (2012).

Kết nối xã hội: đã được nhắc đến trong nghiên cứu của Mohammad and Mat Som (2010) là để gặp gỡ những người mới, thăm bạn bè và người thân, tạo nhiều kỷ niệm với gia đình và bạn bè. Một số biến khác được đề cập trong động lực này như trở về thăm quê hương, trở về hoài niệm kỷ niệm xưa đã được Huang & Tsai (2003); Chen & Wu, (2009) đề cập đến. Theo Maslow (1943), Pearce (1988) thì động lực kết nối xã hội là sự gắn kết gia đình, tăng cường mối quan hệ họ hàng, duy trì mối quan hệ cá nhân, xã hội. Một quan điểm khác của McIntosh, Goeldner & Richie (2009) cho rằng động lực kết nối xã hội là “thông qua các hoạt động du lịch để kết bạn, mở rộng quan hệ xã hội, thăm bạn bè người thân và muốn có được những kinh nghiệm, cảm giác mới lạ, thiết lập các mối quan hệ và củng cố chúng theo hướng bền vững. Đối với những người có động lực này, du lịch là sự trốn tránh khỏi sự đơn điệu trong quan hệ xã hội thường ngày hoặc vì lý do tinh thần và trách nhiệm xã hội”.

Tìm kiếm hiểu biết: Huang & Tsai (2003); Jang & Wu (2006), Xia Xiao-jing & cộng sự (2014) nghiên cứu ảnh hưởng của động lực tìm kiếm hiểu biết đối với hành vi du lịch của người cao tuổi qua các thang đo như tìm hiểu những nền văn hóa khác nhau, tìm hiểu những di tích lịch sử, khám phá thiên nhiên và nhận thấy những động lực này có ảnh hưởng tích cực đến hành vi du lịch của họ. Động lực tìm kiếm hiểu biết theo McIntosh, Goeldner & Richie (2009) là “mong muốn thông qua hoạt động du lịch như khám phá và tìm hiểu tập quán phong tục, nghệ thuật văn hoá, di tích lịch sử, tôn giáo tín ngưỡng để thoả mãn sự ham muốn tìm hiểu kiến thức, hiểu biết nhiều hơn về các nền văn hóa khác, muốn tận mắt thấy được người dân của một quốc gia khác về cách sống, phong

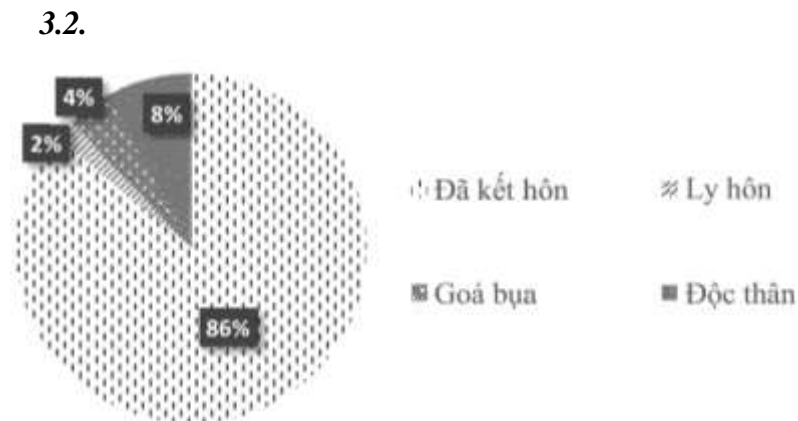
tục tập quán, các loại hình nghệ thuật...”

Được công nhận: Theo McIntosh, Goeldner & Richie (2009) động lực được công nhận là “mong muốn thông qua các hoạt động du lịch để thể hiện uy danh, địa vị, sự công nhận xã hội, nâng cao bản thân, phát triển cá nhân”. Yousefi & Marzuki (2012); Jang & Wu (2006) đã nhấn mạnh sự ảnh hưởng của động lực được công nhận đến hành vi du lịch của người cao tuổi và đưa ra các thang đo như: đi đến nơi bạn bè đã từng đến, nơi mà mọi người đều đánh giá cao, kể cho mọi người khi về nhà.

3. Kết quả nghiên cứu

3.1. Thống kê mô tả

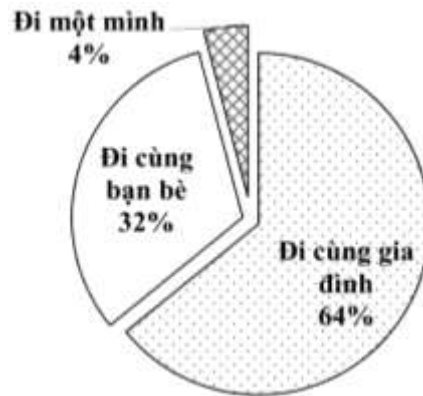
Hình 2. Tỷ lệ người cao tuổi tham gia khảo sát theo tình trạng hôn nhân



Nguồn: Tổng hợp từ kết quả nghiên cứu

Nhìn vào biểu đồ trên, ta thấy tình trạng hôn nhân của người tham gia khảo sát khá đa dạng, chủ yếu là những người đã kết hôn chiếm tỉ lệ cao nhất 86.2%. Nhóm còn lại là những người độc thân, góa bụa, ly hôn với tỷ lệ tương ứng là 7.9%; 4.1%; 1.7%. Điều này xảy ra có thể là do những người đã kết hôn thường muốn dành nhiều thời gian để tạo kỉ niệm với gia đình, bạn bè, con cái nên khi thực hiện phân tích yếu tố người đi du lịch cùng thì số người cao tuổi đi cùng với gia đình chiếm tỉ lệ cao hơn hẳn so với các nhóm còn lại.

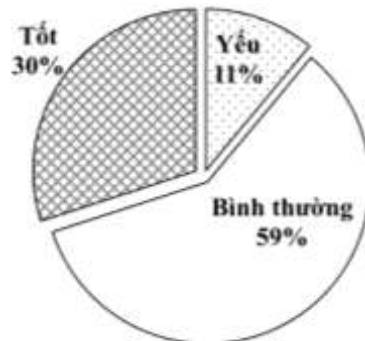
Hình 3. Tỷ lệ người cao tuổi lựa chọn người cùng đi du lịch



Nguồn: tổng hợp từ kết quả nghiên cứu

Có thể nhận thấy, số lượng người cao tuổi đi du lịch cùng gia đình chiếm tỷ trọng lớn nhất (64.14%), tiếp đến là đi cùng bạn bè (31.7%) và cuối cùng do những đặc điểm về sức khỏe, tâm lý của người cao tuổi mà họ hạn chế đi du lịch một mình dẫn đến con số này thấp nhất chỉ đạt là 4.14%.

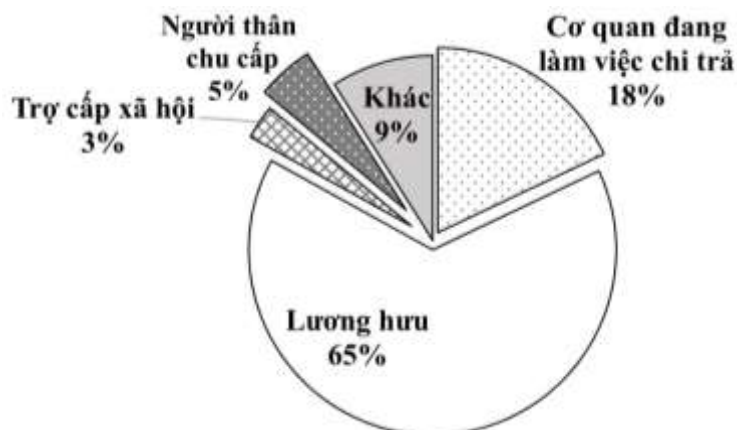
Hình 4. Tình trạng sức khỏe của NCT



Nguồn: Nhóm nghiên cứu tổng hợp từ kết quả nghiên cứu

Vì đối tượng khảo sát là những người có độ tuổi từ 55 trở lên, nên sức khỏe ở độ tuổi này có nhiều sự thay đổi. Tuy nhiên, theo sự đánh giá chủ quan của nhóm nghiên cứu thì phần đông họ cho rằng tình trạng sức khỏe của mình là bình thường (58.62%), tiếp đến là tình trạng sức khỏe tốt (29.7%), còn lại (11,72%) đánh giá tình trạng sức khỏe của mình là yếu.

Hình 5. Tỷ lệ người cao tuổi tham gia khảo sát theo nguồn thu nhập chính



Nguồn: Tổng hợp từ kết quả nghiên cứu

Từ biểu đồ cho thấy, phần lớn nguồn thu nhập chính của người cao tuổi là từ lương hưu trí (65.17%), như vậy cơ bản là họ đã có sự ổn định về mặt thu nhập và có điều kiện thuận lợi để đi du lịch. Với mức thu nhập ổn định và có nhiều thời gian rảnh rỗi thì việc đi du lịch để gần gũi với thiên nhiên, tận hưởng hạnh phúc và tạo nhiều kỉ niệm với gia đình, người thân đang là sự lựa chọn của rất nhiều người cao tuổi.

Hình 6: Tỷ lệ người cao tuổi tham gia khảo sát theo hình thức du lịch



Nguồn: Nhóm nghiên cứu tổng hợp từ kết quả nghiên cứu

Có thể thấy, do phần lớn người cao tuổi đi du lịch cùng với gia đình, bạn bè nên hình thức đi du lịch tự tổ chức được ưa chuộng hơn chiếm 65.52% trong số những người cao tuổi tham gia khảo sát. Việc tự tổ chức chuyến đi giúp người cao tuổi có thể có không gian gần gũi gia đình và bạn bè và tạo nhiều kỷ niệm với họ.

3.2. Kết quả phân tích ảnh hưởng của động lực tới hành vi du lịch của người cao tuổi

Bảng 1. Kết quả phân tích ảnh hưởng của các biến động lực tới hành vi đi du lịch của người cao tuổi

	Number of obs	289
Ordered logistic regression	LR chi2(17)	64.14
	Prob > chi2	0.0000
	Pseudo R2	0.1314

TansuatDL	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf.	Interval]
F1	0.0314	0.173	0.18	0.856	-0.308	0.3704
F2	0.1004	0.1641	0.61	0.541	-0.221	0.4221
F3	0.1545	0.18	0.86	0.391	-0.198	0.5073
F4	0.501	0.2274	2.2	0.028	0.0554	0.9467
F5	0.4521	0.184	2.46	0.014	0.8127	0.0914409

Nguồn: Nhóm nghiên cứu tổng hợp từ kết quả nghiên cứu

Giá trị $P>|z|$ của yếu tố F4 và F5 nhỏ hơn 0.05 chứng tỏ thang đo F4, F5 có ý nghĩa thống kê. F4 là giá trị trung bình của 2 thang đo là: tôi muốn gần gũi với thiên nhiên (QT3) và tôi muốn nâng cao sức khỏe bản thân (QT5). Giá trị $\beta_4=0.5010247$ cho thấy F4 có tác động cùng chiều đến hành vi đi du lịch của người cao tuổi. F5 là giá trị trung bình của 2 thang đo là: tôi muốn nghỉ ngơi và thư giãn cơ thể (QT1), tôi muốn tận hưởng và làm cho mình hạnh phúc khi đi du lịch (QT2). Giá trị $\beta_5= 0.4520775$ cho thấy F5 có tác động cùng chiều đến hành vi đi du lịch của người cao tuổi hay cụ thể hơn là tác động tích cực đến hành vi du lịch.

Ngoài ra, sau khi phân tích tác động của các yếu tố nhân khẩu học đến hành vi đi du lịch của người cao tuổi nhóm nghiên cứu nhận thấy yếu tố tình trạng sức khỏe và giới tính không có ảnh hưởng đến hành vi đi du lịch.

Bảng 2. Kết quả phân tích ảnh hưởng của các biến kiểm soát đến hành vi du lịch của người cao tuổi

TansuatDL	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf.	Interval]
Suckhoe						
2	-0.16	0.4524	-0.35	0.723	-1.047	0.7264
3	0.8994	0.4891	1.84	0.066	-0.059	1.858
DanhgiaTN						
2	0.243	0.3682	0.66	0.509	-0.479	0.9646
3	1.8886	0.4964	3.8	0	0.9156	2.8616
4	2.4835	0.8167	3.04	0.002	0.8828	4.0841
NguonTN						
2	0.3586	0.6763	0.53	0.596	-0.967	1.6841
3	0.2053	0.9331	0.22	0.826	-1.623	2.0341
4	0.2602	0.3813	0.68	0.495	-0.487	1.0076
5	1.2504	0.5317	2.35	0.019	0.2082	2.2926
1.Gioitinh	-0.198	0.2828	-0.7	0.485	-0.752	0.3566
NguoiDLCung						
2	0.5157	0.287	1.8	0.072	-0.047	1.0782
3	1.1068	0.5729	1.93	0.043	-0.016	2.2297

Nguồn: Nhóm nghiên cứu tổng hợp từ kết quả nghiên cứu

Đối với yếu tố đánh giá thu nhập và nguồn thu nhập: với điều kiện mức ý nghĩa $\alpha < 0.05$ ta thấy rằng sự khác biệt về đánh giá thu nhập và nguồn thu nhập có tác động đến hành vi đi du lịch. Ryan (1995) cũng đã lập luận rằng “ở độ tuổi trước khi về hưu khi con cái đã ổn định, họ lại tiếp tục có thu nhập từ lương hưu và các chi phí liên quan gần như đã được thỏa mãn thì thì hành vi du lịch của người cao tuổi cũng sẽ tăng lên”. Như vậy trong bối cảnh thực tế Việt Nam khi xã hội càng phát triển thì nhu cầu cơ bản của con người dần ít đi mà thay vào đó là hướng đến các nhu cầu sản phẩm các ngành công nghiệp, thương mại- dịch vụ... Những người có thu nhập cao động lực đi du lịch càng nhiều, bởi mỗi chuyến đi cần phải một lượng tiền cần thiết, với điều kiện kinh tế cộng thêm thời gian nhàn rỗi họ có thể đi du lịch bất cứ lúc nào. Còn đối với

người có thu nhập thấp số tiền họ tích lũy trong ngân ấy năm chỉ đủ để họ chi trả những chi phí hàng ngày, có những người vẫn còn bươn trải để kiếm sống thì việc đi du lịch 1-2 lần trong năm cũng là xa xỉ đối với họ.

Một phát hiện khác biệt so với những bài nghiên cứu trước về động lực du lịch của người cao tuổi mà nhóm nghiên cứu đưa ra đó là khi xem xét yếu tố người đi du lịch cùng: với giá trị $P > |z|$ nhỏ hơn 0.05 chứng tỏ rằng hành vi đi lịch cũng chịu ảnh hưởng bởi sự khác biệt giữa những người đi du lịch cùng. Áp lực công việc, áp lực của gia đình luôn là mối ngăn cách khiến bạn bè hay chính những người thân trong gia đình ít có thời gian dành cho nhau. Ở cái tuổi khi không còn vương bận công việc hay lo cho con cái, du lịch luôn là hoạt động tuyệt vời để các thành viên thêm gắn kết yêu thương nhau. Bên cạnh đó, trong hành trình du lịch, người cao tuổi thường gặp phải những vấn đề về sức khỏe, khả năng di chuyển, việc có thêm bạn đồng hành để hỗ trợ nhau khi cần thiết là rất quan trọng.

4. Kết luận và khuyến nghị

4.1. Luận bàn về kết quả nghiên cứu

Dựa trên kết quả nghiên cứu được trình bày ở trên, nhóm tác giả nhận thấy rằng cơ sở lí luận được sử dụng để đánh giá sự ảnh hưởng của động lực đến hành vi đi du lịch của người cao tuổi là hoàn toàn phù hợp. Trong đó, lý thuyết đẩy kéo của Gray được ứng dụng để tìm hiểu động lực du lịch của người cao tuổi. Có thể thấy rằng, nhiều nghiên cứu trước đây đã chỉ ra được sự ảnh hưởng của động lực tới hành vi du lịch của du khách, kết quả nghiên cứu của nhóm cũng có những nét tương đồng với những nghiên cứu trước đây, song bên cạnh đó vì sự khác biệt về mặt địa lý và thời gian nên cũng có những nét mới lạ so với nhiều nghiên cứu. Qua phương pháp nghiên cứu định lượng nhóm nghiên cứu đã đưa ra kết quả nghiên cứu như sau:

Động lực chăm sóc bản thân ảnh hưởng mạnh tới hành vi du lịch của người cao tuổi. Kết quả này tương đồng với kết quả của Hsu & cộng sự (2007); của Huang & Tsai khi cho rằng động lực chăm sóc bản thân có ảnh hưởng tích cực đến hành vi du lịch của người cao tuổi. Điều này chứng tỏ rằng ở độ tuổi này, khi sức khỏe và tâm lý có sự biến đổi, người cao tuổi thường hướng về quá khứ và cuộc sống yên bình, nhẹ nhàng nên họ luôn muốn được gắn gũi với thiên nhiên, tham quan những cảnh đẹp ở các vùng miền. Bên cạnh đó, ở độ tuổi này theo quy luật của tự nhiên cơ thể của con người bắt đầu có sự suy giảm, nên việc chú trọng vào nâng cao sức khỏe bản thân luôn được người cao tuổi quan tâm.

Hành vi du lịch của người cao tuổi chịu sự ảnh hưởng của động lực thư giãn nghỉ ngơi. Nghiên cứu của Jang & Wu (2006); Chen & Wu (2009); Vigolo (2017) cũng nhận định rằng động lực thư giãn nghỉ ngơi có ảnh hưởng tích cực đến hành vi du lịch của người cao tuổi. Điều này là hợp lý với thực tế bởi khi về già, người cao tuổi gặp phải “hội chứng về hưu” và phải đối mặt với bước ngoặt cuộc đời về lao động và nghề nghiệp, chuyển từ trạng thái tâm lý bận rộn sang trạng thái rảnh rỗi họ thường có các biểu hiện như: dễ cáu gắt, nổi giận, cảm thấy không được kính nể như trước,... những suy nghĩ tiêu cực xuất hiện thường xuyên hơn. Vì vậy, họ cảm thấy muốn được tận hưởng những không gian mới, đi ra ngoài để giảm bớt những suy nghĩ tiêu cực và làm cho mình hạnh phúc hơn.

Kết quả nghiên cứu trước đây sử dụng cho nghiên cứu này được thực hiện ở các quốc gia khác nhau nên có sự khác biệt về bối cảnh kinh tế, xã hội,... bên cạnh đó, những bài nghiên cứu trước đây đã được thực hiện khá lâu về trước vì vậy kết quả nghiên cứu ít nhiều có thể có sự khác biệt. Việc động lực được công nhận, động lực tận hưởng, động lực tìm kiếm hiểu biết không ảnh hưởng đến hành vi du lịch của du khách cao tuổi có sự khác biệt so với nghiên cứu của Huang & Tsai (2003); Jang & Wu (2006); Chen & Wu (2009). Đa số các nghiên cứu này đều cho rằng những động lực trên có ảnh hưởng tích cực đến hành vi du lịch của người cao tuổi. Tuy nhiên có thể hiểu rằng, ở Việt Nam người cao tuổi không quan tâm đến việc được công nhận khi đi du lịch; hay việc tìm kiếm những trải nghiệm, khám phá; việc tận hưởng những dịch vụ, nơi ở sang trọng không ảnh hưởng đến hành vi du lịch của họ.

4.2. Một số đề xuất nhằm đáp ứng động lực du lịch của người cao tuổi

Từ kết quả nghiên cứu của nhóm, biết được mong muốn đi du lịch của người cao tuổi là để gần gũi với thiên nhiên, nâng cao sức khỏe, nghỉ ngơi thư giãn cơ thể, tận hưởng và làm bản thân hạnh phúc khi đi du lịch. Bên cạnh đó, hành vi này cũng chịu sự kiểm soát của thu nhập và người đi cùng vì vậy nhóm tác giả đề xuất một số khuyến nghị sau:

Phát triển hình thức du lịch

Do động lực chăm sóc bản thân và thư giãn nghỉ ngơi có ảnh hưởng tới hành vi du lịch của người cao tuổi nên việc tổ chức các tour du lịch đáp ứng được những mong muốn này giúp người cao tuổi nâng cao chất lượng cuộc sống và tuổi thọ là vấn đề rất được quan tâm.

Ở giai đoạn này người cao tuổi có những thay đổi nhất định về sức khỏe và tâm lý nên việc tổ chức các tour du lịch cho họ đòi hỏi sự cẩn thận chi tiết và đề cao chất lượng dịch vụ. Người cao tuổi thường thích đi du lịch ở những nơi có nhịp sống yên bình, chậm rãi, thoáng đãng như làng quê, biển đảo, hay du lịch tâm linh như chùa chiền, đền đài để thăm quan, khám phá cảnh sắc thiên nhiên của các vùng miền. Bên cạnh đó, người cao tuổi cũng quan tâm đến sức khỏe, chế độ ăn uống nên các công ty du lịch cần bố trí những hướng dẫn viên có kinh nghiệm, am hiểu về du khách cao tuổi để linh hoạt xử lý các tình huống bất ngờ xảy ra.

Dựa trên nghiên cứu các loại hình du lịch được McIntosh, Goeldner và Ritchie (2009) đề cập và kết hợp với những mong muốn đi du lịch để được nâng cao sức khỏe, gần gũi thiên nhiên, thư giãn nghỉ ngơi và tận hưởng cuộc sống của người cao tuổi, nhóm nghiên cứu có đề xuất một số loại hình du lịch phù hợp với nhu cầu của người cao tuổi là: Du lịch tham quan, du lịch nghỉ dưỡng, du lịch kết hợp với chữa bệnh và du lịch tâm linh.

Phát triển cơ sở hạ tầng du lịch:

Việc xây dựng cơ sở hạ tầng ở điểm đến phù hợp với những mong muốn, động lực du lịch của người cao tuổi sẽ giúp ảnh hưởng tích cực đến hành vi du lịch của họ. Với động lực du lịch là “chăm sóc bản thân”, “thư giãn nghỉ ngơi” việc xây dựng cơ sở vật chất tại điểm đến du lịch như khu tắm suối khoáng nóng, tắm bùn, khu vật lý trị liệu, các không gian xanh là hoàn toàn cần thiết. Để đảm bảo sự hài lòng trong suốt hành trình đi du lịch của mình thì việc nâng cấp và phát triển cơ sở hạ tầng cũng là vấn đề cần phải quan tâm và đầu tư.

- Khu du lịch cho người cao tuổi phải đảm bảo được không gian xanh mát, thoáng đãng, yên tĩnh, gần gũi với thiên nhiên.

- Tăng cường, phát triển các thiết bị chăm sóc sức khỏe để đảm bảo an toàn cho người cao tuổi trong suốt chuyến đi.

- Đầu tư nâng cấp các khu nghỉ dưỡng, chăm sóc sức khỏe cho người cao tuổi như: khu tắm suối nước nóng, suối nước khoáng, khu xông hơi, mát sa trị liệu,... Các bể tắm cần bổ sung các khoáng chất và có độ tinh khiết giúp người cao tuổi nâng cao sức khỏe bản thân.

Vì người cao tuổi thường đi du lịch cùng gia đình hoặc bạn bè nên các địa điểm du lịch cho người cao tuổi cần được tạo không gian gần gũi, các hoạt động giao lưu gắn kết các thành viên với nhau. Bên cạnh đó, lịch trình cho mỗi chuyến đi cho người cao tuổi nên có sự thư thái, không quá gấp gáp và cần có thời gian nghỉ ngơi.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Ajzen, I. (2006). *Attitudes, personality, and behavior*. McGraw-Hill Education (UK).
2. Bashar Aref Mohammad Al-Hạ Mohammad and Ahmad Puad Mat Som (2010). *An Analysis ỏ Push and Pull Travel Motivations of Foreign Tourists to Jordan*. School of Housing Buiding and Planning.
3. C. Van Vuuren (2011). *Travel Motivations and Behaviour Of Tourists To A South African Reser*. Book of proceedings vol.i- international conferece on tourism & management studies-Algarve.
4. Chen C F, Wu C C (2009). *How motivations, constraints, and demographic factors predict seniors*. Asia Pacific Management Review, 14(3), 301-312.
5. Fleischer, A., & Pizam, A. (1997). *Rural tourism in Israel*. *Tourism management*, 18(6), 367-372.
6. Fodness, D. (1994). *Measuring tourist motivation*. *Annals of Tourism Research*, 21(3), 555-581.
7. Ghazali Musa (2010) *Impact of tourism dynamics and social factors on the use of tourist sites*. Asian Journal of Business and Accounting 2010.
8. Lê Văn Khảm (2014). *Vấn đề người cao tuổi ở Việt Nam*. Tạp chí Khoa học xã hội Việt Nam, số 7(80)-2014
9. Nguyễn Thị Kim Hoa (2012). *Giáo trình Công tác xã hội với người cao tuổi (2012)*, đề án 32 Cục Bảo trợ xã hội.
10. Hsu,C.,&Huang,S.(2008).*Travelmotivation: Acriticalreviewof theconcept's development*. InA.G.Woodside&D.Martin(Eds.), *Tourism Management: Analysis, Behaviour and Strategy* Oxfordshire: CABInternational.
11. Huang, S., & Hsu, C. H. C. (2009). *Effects of travel motivation, pastexperience, perceived constraint, and attitude on revisit intention*. *Journal ofTravel Research*.

12. Hui Wen Joyce Chen (2009). *Baby Boomers' and Seniors' Domestic Travel Motivations: An Examination of Citizens in Tainan Taiwan*. A thesis presented to the University of Waterloo in fulfillment of the thesis requirement for the degree of Master of Arts in Recreation and Leisure Studies Waterloo, Ontario, Canada, 2009.
13. Trần Thị Lương (2011). *Nghiên cứu sự hài lòng của khách du lịch nội địa đối với điểm đến du lịch Đà Nẵng*. Tạp chí Khoa học Trường Đại học Đà Nẵng.
14. Trần Thị Mai, (2006), *Giáo trình Tổng quan du lịch*. NXB Lao động - Xã hội.
15. Maryam Youyam and Azizan Marzuki (2012). *Travel motivations and the influential factor: the case of Penang, Malaysia*. School of Housing Building and Planning.
16. Đào Thị Minh Trang (2017), *Nghiên cứu tác động của động cơ đi du lịch và hình ảnh điểm đến dự định quay trở lại của du lịch*. Tạp chí Khoa học Trường Đại học Huế.
17. Luật Du lịch Việt Nam, 2005. Nhà xuất bản Chính trị quốc gia.
18. *Du lịch cho người cao tuổi: Nhiều tour chuyên biệt (2018)*, Báo Hà Nội mới [Truy cập ngày 24 tháng 3 năm 2018].

PHẦN II
CHẤT LƯỢNG DÂN SỐ VÀ PHÁT TRIỂN NGUỒN
NHÂN LỰC

CÁC HƯỚNG TIẾP CẬN TRONG NGHIÊN CỨU CHẤT LƯỢNG DÂN SỐ

*ThS. Đinh Thái Hà**

Tóm tắt

Báo cáo nêu lên sự đa dạng trong các cách tiếp cận khác nhau về chất lượng dân số và những yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng dân số. Chất lượng dân số theo các cách tiếp cận khác nhau thì nhận định về chất lượng dân số khác nhau, các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng dân số như sức khỏe thể xác, tinh thần, đời sống vật chất, mức sinh... Bài viết này chỉ ra khái niệm chất lượng dân số trên cơ sở những bao gồm cả các vấn đề kinh tế - xã hội, sức khỏe thể chất, trí lực và kỹ năng, văn hóa gắn với cộng đồng dân cư đó. Bên cạnh đó, chất lượng dân số với cách tiếp cận từ phía hộ gia đình cũng được đề cập và phân tích

Từ khóa: *Chất lượng, dân số, hướng tiếp cận*

1. Giới thiệu

Dân số là cơ sở hình thành nguồn nhân lực (dân số trong độ tuổi lao động), nên nâng cao chất lượng dân số là cơ sở nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Kinh nghiệm quốc tế, nhất là các “con rồng châu Á” cho thấy, để toàn dụng lao động trong thời kỳ dân số vàng¹ cho việc “cắt cánh” nền kinh tế - xã hội, Chính phủ cần có các can thiệp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, nâng cao chất lượng dân số. Với Việt Nam, nâng cao chất lượng dân số (CLDS) sẽ góp phần quan trọng vào sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

Phát triển năng lực con người, nâng cao chất lượng dân số là cách

* Tổng cục Dân số-KHHGĐ, Bộ Y tế.

¹ Một dân số được coi đã bước vào thời kỳ cơ cấu dân số vàng khi dân số trong độ tuổi lao động (15-64 tuổi) nhiều gấp 2 lần dân số phụ thuộc (dưới 15 tuổi và trên 65 tuổi) hoặc tỷ số phụ thuộc chung dưới 50%, hay “hai lao động chỉ nuôi 1 người phụ thuộc”. Việt Nam là một trong số ít nước có cơ cấu dân số vàng. Thời kỳ cơ cấu dân số vàng chỉ xuất hiện một lần duy nhất trong lịch sử nhân khẩu học của một quốc gia.

tiếp cận kinh điển của các nước châu Á nhằm đạt được mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội bền vững. Khởi đầu từ Nhật Bản, sau thời kỳ cải cách Minh trị (1866); tiếp đó được áp dụng tại Hàn Quốc, sau Chiến tranh thế giới thứ II; và tiếp đến chiến lược này cũng thành công tại Singapore, Hồng Kông, Đài Loan và ở một mức độ nhất định là Thái Lan và ngay cả Indonesia. Việt Nam đặt ra mục tiêu đến năm 2030 hoàn thành mục tiêu cơ bản trở thành một nước công nghiệp theo hướng hiện đại. Chính phủ Việt Nam đã đề ra chiến lược nâng cao CLDS để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, qua đó đẩy nhanh sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và cải thiện chất lượng cuộc sống của nhân dân.

Cho đến nay có nhiều cách tiếp cận và hiểu khác nhau và chưa thống nhất về khái niệm chất lượng dân số. Với mỗi cách tiếp cận, mỗi khái niệm, các nhà khoa học đã đề xuất một số chỉ số phản ánh chất lượng dân số. Trong nghiên cứu và đo lường CLDS cũng có hai cách tiếp cận, cách tiếp cận vĩ mô và vi mô. Xác định rõ khái niệm và các yếu tố ảnh hưởng đến CLDS tại các hộ gia đình là cơ sở đề xuất giải pháp nâng cao chất lượng dân số.

2. Những hướng nghiên cứu chính về CLDS

Cho đến nay, trên thế giới có nhiều cách tiếp cận, hiểu khác nhau và chưa thống nhất về chất lượng dân số. Sau đây là một số hướng tiếp cận chính.

- Với cách tiếp cận *y-sinh học*, CLDS là những yếu tố thuộc về con người (sinh vật) do gen di truyền quyết định. Điển hình là thuyết chủng tộc, xuất hiện từ cuối thế kỷ XIX và phát triển mạnh ở Anh, Pháp. Nội dung chủ yếu là: Có chủng tộc “Thượng đẳng” và “Hạ đẳng” và sự phân hoá này mang tính tự nhiên, di truyền và bất biến. Do vậy, các nhà khoa học đã chứng minh sự tồn tại của bất bình đẳng về xã hội xuất phát từ nguồn gốc sinh học và đưa ra khả năng giải quyết các vấn đề xã hội bằng cách hoàn thiện bản chất nguồn gốc của con người. Họ lập luận rằng, chủng tộc “hạ đẳng” thì sinh đẻ nhiều còn “thượng đẳng” thì ngược lại đã làm xấu đi cơ cấu dân số về mặt lượng. Do vậy, văn minh nhân loại phụ thuộc vào việc giữ gìn “sự thuần chủng”, bằng việc tăng quy mô của chủng tộc “thượng đẳng”. (Báo cáo tổng quan các nghiên cứu về CLDS Việt Nam đến năm 2006, năm 2008).

- Với cách tiếp cận xã hội học, CLDS nhấn mạnh vào sự quyết định của các nhân tố xã hội trong việc hình thành nên khả năng, tri thức của con người, giúp con người thực hiện các hoạt động một cách hiệu quả nhất.
- Với cách tiếp cận kinh tế học, coi chất lượng dân số như một nguồn lực đầu vào cho quá trình phát triển, đó là “vốn con người”, là toàn bộ những thành tố tạo nên thể lực, trí lực và tinh thần của con người khiến họ có đủ khả năng thực hiện tốt các hoạt động lao động sản xuất, học tập và sáng tạo.
- Cách tiếp cận phát triển năng lực con người, nâng cao CLDS nhằm phát triển kinh tế - xã hội bền vững. Là cận kinh điển của các nước châu Á.
- Cách tiếp cận tổng hợp, CLDS là những thuộc tính bản chất của dân số bao gồm tổng hòa các yếu tố thể lực, trí lực và tinh thần của con người phù hợp với quy mô, cơ cấu dân số và trình độ phát triển kinh tế - xã hội.

3. Khái niệm và bản chất chất lượng dân số

3.1. Khái niệm Dân số dùng trong nghiên cứu CLDS

a) Khái niệm chung về Dân số

Trên thế giới, “dân số là tổng số người sinh sống trên một đơn vị lãnh thổ, một quốc gia, thành phố hay quận, huyện, khu vực” (Macquarie Dictionary, 2014).

Tại Việt Nam, theo Từ điển bách khoa Việt Nam, “Dân số theo nghĩa rộng, là tập hợp những người cư trú thường xuyên và sống trên một lãnh thổ nhất định (một nước, một vùng kinh tế, một đơn vị hành chính - lãnh thổ...). Theo nghĩa hẹp và dùng trong nhân khẩu học (dân số học), là một tập hợp người hạn định trong phạm vi nào đó (về lãnh thổ, về xã hội...) và có một số tính chất gắn liền với sự tái sản xuất liên tục của nó”.

Dân số là dân cư được xem xét, nghiên cứu ở góc độ: quy mô và cơ cấu (Giáo trình Dân số học cơ bản, tài liệu đào tạo sơ cấp dân số y tế, 2011).

Dân số là tập hợp người sinh sống trong một quốc gia, khu vực, vùng địa lý kinh tế hoặc một đơn vị hành chính. (Nghị định 97/2016/NĐ-CP, ngày 01/7/2016 quy định nội dung chỉ tiêu thống kê quốc gia).

Dân số là tập hợp người sinh sống trong một quốc gia, khu vực, vùng địa lý kinh tế hoặc một đơn vị hành chính. Quy mô dân số là số người sống trong một quốc gia, khu vực, vùng địa lý kinh tế hoặc một đơn vị hành chính tại thời điểm nhất định (*Pháp lệnh Dân số năm 2003*).

Các khái niệm dân số nêu trên tương đối thống nhất. Tuy nhiên, các khái niệm này chỉ nghiên cứu cắt ngang tại một thời điểm xác định. Khái niệm dân số theo nghĩa rộng là sự biến động của dân số theo thời gian của một khu vực. Quy mô và cơ cấu dân số chịu tác động trực tiếp của sinh đẻ, tử vong và di dân. Với cách tiếp cận này, dân số vận động không ngừng hay quá trình tái sản xuất dân số diễn ra liên tục. Tái sản xuất dân số chịu sự tác động của vận động tự nhiên (sinh, chết), của vận động cơ học (chuyển đến, chuyển đi), của vận động xã hội.

b) Khái niệm dân số dùng trong các nghiên cứu về CLDS

Dân số là một tập hợp người có khả năng duy trì nòi giống trên cơ sở tự tái sinh sản đặt trong các quan hệ xã hội nhất định (*Trần Văn Chiến, 2006*). Theo nghĩa rộng, dân số là toàn bộ dân cư được xem xét ở các góc độ: quy mô, cơ cấu và chất lượng, chứ không chỉ là về số người, cơ cấu theo độ tuổi và giới tính,... mà nó còn bao gồm cả các vấn đề kinh tế - xã hội, sức khỏe thể chất, trí lực và kỹ năng, văn hóa và ngôn ngữ,... gắn với cộng đồng dân cư đó, nó rộng hơn rất nhiều so với nghĩa hẹp. Với đặc trưng là dân số luôn luôn biến động theo thời gian và không gian do trong xã hội luôn có người được sinh ra và mất đi, cũng như ở mọi nơi hiện tượng di cư đang rất sôi động, cho nên cũng đã có ảnh hưởng không nhỏ đến cuộc sống của mỗi gia đình và của toàn xã hội. Tuy nhiên, dân số là yếu tố đầu vào quan trọng nhất tạo nên nguồn nhân lực, trở thành một nhân tố mang tính quyết định đối với sự thành bại của quá trình phát triển nói chung, trong đó có phát triển con người (*Trịnh Kim Ngọc, 2014*)

Như vậy, khái niệm dân số nêu trong các nghiên cứu trước đây chủ yếu dùng theo nghĩa hẹp, rất ít khái niệm theo nghĩa rộng. Trong nghiên cứu này, tác giả sử dụng khái niệm “*dân số là toàn bộ dân cư được xem xét ở các góc độ: quy mô, cơ cấu và chất lượng, bao gồm cả các vấn đề kinh tế - xã hội, sức khỏe thể chất, trí lực và kỹ năng, văn hóa gắn với cộng đồng dân cư đó*” để nghiên cứu CLDS từ các hộ gia đình.

3.2. Khái niệm chất lượng trong nghiên cứu chất lượng dân số

a) Khái niệm chung về chất lượng

Theo Từ điển bách khoa Việt Nam (bachkhoatoanthu.vass.gov.vn), chất lượng là phạm trù triết học biểu thị những thuộc tính bản chất của sự vật, chỉ rõ nó là cái gì, tính ổn định tương đối của sự vật để phân biệt nó với các sự vật khác. Chất lượng là đặc tính khách quan của sự vật. Chất lượng biểu hiện ra bên ngoài qua các thuộc tính. Nó là cái liên kết các thuộc tính của sự vật lại làm một, gắn bó với sự vật như một tổng thể, bao quát toàn bộ sự vật và không tách khỏi sự vật. Sự vật trong khi vẫn còn là bản thân nó thì không thể mất chất lượng của nó. Sự thay đổi chất lượng kéo theo sự thay đổi của sự vật về căn bản. Chất lượng của sự vật bao giờ cũng gắn liền với tính quy định về số lượng của nó và không thể tồn tại ngoài tính quy định ấy. Mỗi sự vật bao giờ cũng là sự thống nhất của chất lượng và số lượng.

Chất lượng là một phạm trù phức tạp và có nhiều định nghĩa khác nhau. Có rất nhiều quan điểm khác nhau về chất lượng. Hiện nay có một số định nghĩa về chất lượng đã được các chuyên gia chất lượng đưa ra như sau:

“Chất lượng là sự phù hợp với nhu cầu” (theo Juran - Giáo sư người Mỹ). “Chất lượng là sự phù hợp với các yêu cầu hay đặc tính nhất định” Theo Giáo sư Crosby. “Chất lượng là sự thoả mãn nhu cầu thị trường với chi phí thấp nhất”. Theo Giáo sư người Nhật - Ishikawa.

Trong mỗi lĩnh vực khác nhau, với mục đích khác nhau nên có nhiều quan điểm về chất lượng khác nhau. Tuy nhiên, có một định nghĩa về chất lượng được thừa nhận ở phạm vi quốc tế, đó là định nghĩa của Tổ chức Tiêu chuẩn hoá Quốc tế. Theo Điều 3.1.1 của tiêu chuẩn ISO 9000:2005 định nghĩa chất lượng là: “Mức độ đáp ứng các yêu cầu của một tập hợp có đặc tính vốn có”.

Chất lượng là khái niệm đặc trưng cho khả năng thoả mãn nhu cầu của khách hàng. Vì vậy, sản phẩm hay dịch vụ nào không đáp ứng được nhu cầu của khách hàng thì bị coi là kém chất lượng cho dù trình độ công nghệ sản xuất ra có hiện đại đến đâu đi nữa. Đánh giá chất lượng cao hay thấp phải đứng trên quan điểm người tiêu dùng. Cùng một mục đích sử dụng như nhau, sản phẩm nào thoả mãn nhu cầu tiêu dùng cao hơn thì có chất lượng cao hơn.

Yêu cầu của khách hàng đối với sản phẩm hay dịch vụ thường là: tốt, đẹp, bền, sử dụng lâu dài, thuận lợi, giá cả phù hợp.

Theo khoản 5, điều 3 Luật Chất lượng Sản phẩm, Hàng hóa năm 2018, “Chất lượng sản phẩm, hàng hóa là mức độ của các đặc tính của sản phẩm, hàng hóa đáp ứng yêu cầu trong tiêu chuẩn công bố áp dụng, quy chuẩn kỹ thuật tương ứng”.

Các khái niệm nêu trên cho thấy, chất lượng là mức độ đáp ứng các yêu cầu của một tập hợp có đặt tính vốn có. Khái niệm này có thể vận dụng trong xây dựng khái niệm CLDS với cách tiếp cận hộ gia đình: CLDS biểu thị mức độ đáp ứng... của hộ gia đình. Chất lượng làm mức độ thỏa mã nhu cầu... gần Chất lượng cuộc sống.

b) Khái niệm Chất lượng dân số

Theo Sagradov (2001), về phương diện lý thuyết có ba khuynh hướng (cách tiếp cận hay trường phái) khái niệm “CLDS”.

- (i) CLDS là tập hợp các đặc trưng xã hội, các đặc điểm cá nhân của con người và của cộng đồng dân cư. Các đặc điểm này bao gồm thể lực, khả năng chịu đựng, trí tuệ, chất lượng cuộc sống tinh thần, khả năng tư duy và trình độ học vấn hoặc tay nghề của cá nhân trong cộng đồng. Đó là có nguồn gốc di truyền và chịu ảnh hưởng của thuyết ưu sinh hoặc các biện pháp xã hội bao gồm cả đầu tư vào y tế và giáo dục. Những người ủng hộ cách tiếp cận này nhấn mạnh rằng CLDS liên quan đến trình độ phát triển và thu nhập mà cảnh báo rằng mức sinh khác biệt có thể ảnh hưởng đến CLDS. Đại diện là Fairchild (1939); Hauser và Duncan (1966); Thomlinson (1965); Liên Hợp Quốc (1973); Sauvy (1969); Soloway (1990); Thompson (1930)...
- (ii) CLDS là tập hợp các cấu trúc khác nhau của dân số, mà theo Các Mác các cấu trúc này bị quyết định bởi phương thức sản xuất cũng như chất lượng lao động xã hội. Các cấu trúc được những người theo trường phái này đề cập tới bao gồm cấu trúc giai cấp, cấu trúc xã hội, hôn nhân, giới tính, độ tuổi, dân tộc, sức khỏe, học vấn, nghề nghiệp,... Những người theo khuynh hướng này thường có xu hướng mở rộng phạm vi nghiên cứu trọng tâm về nhân khẩu học và nhất là CLDS với mức sinh hoặc nâng cao

CLDS tức là kiểm soát mức sinh. Đại diện là Larmin (1974), Steshenco (1981), Tkachenko (1978), Valentei (1991); Medkov, Shelestov & Korostelev (1978), Xuyeuian Tian (1989),...

- (iii) CLDS cần phải được xem xét trên góc độ lý thuyết về Vốn con người (Human Capital). Theo chủ thuyết này, có một tập hợp các đặc trưng cơ bản tạo nên chất lượng dân số, bao gồm: sức khỏe, trình độ học vấn, trình độ nghề nghiệp và trình độ sản xuất ra của cải vật chất,... trong đó đặc biệt có đề cập tới chất lượng nguồn nhân lực (Erica và Dennisd, 2000). Khuynh hướng quan niệm này gần giống với quan niệm về “Phát triển con người” (Human Development) mà UNDP đề xuất năm 1990. Đại diện là Becker & Lewis (1973), Schultz T.P (1981), Schultz Th.W (1981),...

Theo Sagradov (2001), ba khuynh hướng khái niệm trên có một số nét tương đồng là đều coi thể chất, trí tuệ, tinh thần là các hợp phần của CLDS. Tuy nhiên, trong cả ba khuynh hướng nêu trên, mức sinh (tái sinh sản) yếu tố quan trọng của CLDS không được đánh giá đúng vị trí, vai trò. Các quốc gia có mức sinh rất cao hoặc rất thấp thì mức sinh có tác động tới quy mô và cơ cấu của dân số/nguồn nhân lực, tới cấu trúc xã hội, tới sức khỏe, nhất là SKBMTE, tới giáo dục... và cuối cùng là đến CLDS. Khái niệm CLDS được thể hiện trong một số đặc điểm cá nhân mà tích hợp với tổng dân số, hình thành các đặc tính đo lường được. Những đặc điểm này được thể hiện ở một số chỉ tiêu chung: sức khỏe - tuổi thọ, khả năng sinh sản - tổng tỷ suất sinh, tình hình hôn nhân - tỷ lệ kết hôn của nam, giáo dục- tỷ lệ lao động có trình độ giáo dục THPT và cao đẳng, đại học, kỹ năng - mức lương trung bình tháng (Sagradov, 2001).

Tại Việt Nam, khái niệm CLDS được triển khai theo các hướng tiếp cận khác nhau, song tiếp cận theo hướng tổng hợp được ưu tiên.

CLDS là các tổng hòa các yếu tố sức khỏe, trí tuệ, tinh thần (Đỗ Nguyên Phương, 1998; Chu Tuấn Nha, 1998; Nguyễn Thiện Trường, 1999), sinh sản và gắn kết cộng đồng (Trần Thị Trung Chiến, 2001; Phạm Tất Dong và Cộng sự, 2001; Đoàn Minh Lộc và Dương Quốc Trọng, 2011) phù hợp với quy mô, cơ cấu dân số với trình độ phát triển kinh tế - xã hội (Tống Văn Đường và Nguyễn Nam Phương, 2007).

CLDS là sự phản ánh các đặc trưng về thể chất, trí tuệ và tinh thần của toàn bộ dân số”. (Pháp lệnh dân số, 2003).

CLDS hàm chứa một hệ thống các đặc trưng của dân số, được biểu thị bằng các thuộc tính bản chất của dân số, đó là trình độ học vấn, cơ cấu nghề nghiệp, cơ cấu xã hội, tính năng động, tình trạng sức khỏe và các đặc trưng khác của dân số. Tổng hợp lại đó có thể là các thuộc tính về thể lực, trí lực, năng lực xã hội và tính năng động xã hội (Trịnh Kim Ngọc, 2014).

CLDS là các đặc điểm chức năng (năng lực) của dân số, những năng lực cho phép người dân đáp ứng những thách thức mới và sử dụng phương tiện, nguồn lực kinh tế, xã hội, không chỉ để sống trong những tình huống khác nhau với thách thức và thay đổi (về cấu trúc, tư tưởng, kinh tế, xã hội, chính trị, môi trường), mà đồng thời sử dụng chúng để phát triển và tham gia đóng góp vào sự phát triển của cộng đồng” (Nguyễn Nam Phương và Ngô Quỳnh An, 2016).

c) Một số khái niệm gần và liên quan đến CLDS

Chất lượng dân cư: Năng lực con người sử dụng tư liệu sản xuất một cách hiệu quả nhất (Ănghen).

Chất lượng cuộc sống: Đồng nhất khái niệm “thoải mái tối ưu” và đặc trưng 12 điểm từ R.C.Sharma, William Bell đến Liên hợp quốc.

Phát triển con người (HDI) và các chỉ tiêu có liên quan: Chỉ số phát triển giới (GDI); Thước đo vị thế giới (GEM); Chỉ số đói nghèo (HPI); Chỉ số nghèo đa chiều (MPI); Chỉ số bất bình đẳng xã hội, Chỉ số an ninh con người,...

Khái niệm CLDS được xuất phát từ nghiên cứu dân số - phát triển. Khái niệm CLDS là phức tạp, có nhiều hướng tiếp cận, có thời điểm không có nghiên cứu mới. Khái niệm chưa thống nhất. Đến nay các hướng tiếp cận CLDS (y-sinh/xã hội học/kinh tế học/tổng hợp) đều được tiếp tục triển khai với các mức độ khác nhau.

3.3. Các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng dân số

CLDS gồm các nhóm yếu tố thành phần sau:

- Thể lực (thể chất, sức khỏe): một dân số có chất lượng cao phải là dân số gồm nhiều cá nhân có đủ năng lực về sức mạnh thể chất, sức khỏe.

- Trí tuệ (học vấn, trình độ chuyên môn kỹ thuật): một dân số có chất lượng cao phải là dân số gồm nhiều cá nhân có đầy đủ năng lực về trí tuệ, học vấn, trình độ chuyên môn kỹ thuật.

- Tinh thần (đời sống văn hóa và gắn kết cộng đồng): một dân số có chất lượng cao phải là dân số gồm nhiều cá nhân có đầy đủ sức mạnh tinh thần, văn hóa, có khả năng gắn kết và sự đoàn kết chặt chẽ, thương yêu nhau; có quan hệ lành mạnh, tiến bộ.

- Sinh sản và nhân khẩu học: Một dân số có chất lượng cao phải là dân số có cơ cấu hợp lý đầy đủ các khía cạnh đảm bảo cho quá trình phát triển dân số và kinh tế - xã hội bền vững.

- Đời sống vật chất và các dịch vụ xã hội cơ bản: Một dân số có chất lượng cao phải là dân số đảm bảo được cung cấp công bằng dịch vụ xã hội cơ bản và phát triển kinh tế hợp lý.

Nhóm các yếu tố ảnh hưởng đến CLDS gồm:

- Di truyền y- sinh học: Nâng cao CLDS thông qua việc làm giảm số người (tỷ lệ mắc) bệnh, tật bẩm sinh do chuyển hóa và di truyền; số người (tỷ lệ người) thiếu năng trí tuệ trong cộng đồng.

- Vốn con người Nâng cao CLDS thông qua việc đầu tư cho giáo dục và chăm sóc sức khỏe để làm tăng tổ chất sức lao động, nâng cao năng lực công tác, trình độ kỹ thuật, mức độ lành nghề và sức khoẻ từng cá nhân và cộng đồng

- Mức sinh: Mức sinh rất cao hoặc rất thấp thì mức sinh có tác động tới quy mô và cơ cấu của dân số/nguồn nhân lực, tới cấu trúc xã hội, tới sức khỏe, nhất là sức khỏe bà mẹ và trẻ em, giáo dục... và cuối cùng là đến CLDS.

- Điều kiện kinh tế - xã hội: Nâng cao CLDS không chỉ đơn thuần là tăng trưởng kinh tế (tăng thu nhập) mà còn yếu tố xã hội (cải thiện xã hội, công bằng xã hội và ổn định xã hội) và yếu tố địa lý - văn hóa.

- Yếu tố môi trường và các yếu tố khác

Theo cách tiếp cận vĩ mô, bản thân các thành tố CLDS thay đổi chậm, các yếu tố ảnh hưởng tới CLDS cũng mang tính chất vĩ mô, không thể thay đổi trong ngắn hạn, vì vậy khó tác động để nâng cao CLDS. Cần có cách tiếp cận đánh giá CLDS khác, cách tiếp cận từ hộ gia đình.

4. Chất lượng dân số, cách tiếp cận từ hộ gia đình

- Khái niệm gia đình, hộ gia đình

Gia đình là tập hợp những người gắn bó với nhau do hôn nhân, quan hệ huyết thống hoặc quan hệ nuôi dưỡng, làm phát sinh các quyền và nghĩa vụ giữa họ với nhau theo quy định (khoản 2 Điều 3 Luật Hôn nhân và Gia đình).

Hộ gia đình là một nhóm người ở chung và ăn chung, có quan hệ hôn nhân, ruột thịt, nuôi dưỡng trong một đơn vị nhà ở (Tổng điều tra Dân số và Nhà ở năm 2019).

- Khái niệm dân số gắn với hộ gia đình

Dân số và gia đình là những vấn đề có liên quan mật thiết. Bên cạnh chức năng tái sản xuất dân số, gia đình ngày càng mở nên quan trọng trong việc nâng cao CLDS. Hộ gia đình là tế bào của một dân số. Trong nghiên cứu một dân số, để đơn giản người ta thường khảo sát các cá nhân trong một hộ gia đình.

- Khái niệm CLDS gắn với hộ gia đình

+ Các giai đoạn phát triển của hộ gia đình và các nhu cầu, chức năng tương ứng: xây dựng gia đình; sinh con và nuôi con; gia đình nuôi con đi học; gia đình có thanh niên mới bước vào thị trường lao động; gia đình trung niên; gia đình người cao tuổi (Family Development Theory: Stage Theories - Duvall 1977).

+ Năng lực của hộ gia đình thực hiện các nhiệm vụ/chức năng nhằm đáp ứng các nhu cầu của hộ trong từng giai đoạn phát triển hộ gia đình: chức năng tình cảm; chức năng kinh tế; chức năng chăm sóc sức khỏe, sức khỏe sinh sản; chức năng gắn kết cộng đồng; tham gia hoạt động xã hội./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Đoàn Minh Lộc và Dương Quốc Trọng (2011), '*Nghiên cứu xây dựng bộ tiêu chí báo cáo đánh giá chất lượng dân số và tính toán thử nghiệm cho các tỉnh/ thành phố*', Đề tài Cấp Bộ, Đại học Bộ Y tế.
2. Nguyễn Đình Hồi (2001), '*Nghiên cứu một số khía cạnh di truyền liên quan đến chất lượng dân số*', Đề tài cấp Nhà nước, Đại.
3. Sagradov Alexander A. (2001), *Population quality: Concept and its application to analysis of sociodemographic change in Russia*, *Tạp chí Statistics in transition*, Số Vol 5(No.1), Trang: trang 167-184.
4. Schultz Theodore William (1982), *Investing in people: The economics of population quality*, Nhà xuất bản Univ of California Press.
5. Thủ tướng Chính phủ (2011), *Phê duyệt Chiến lược Dân số- Sức khỏe sinh sản Việt nam giai đoạn 2011-2020*.
6. Tống Văn Đường và Nguyễn Nam Phương (2007), *Giáo trình Dân số và Phát triển*, Nhà xuất bản Đại học Kinh tế quốc dân, Hà Nội.
7. Trần Thọ Đạt và Đỗ Tuyết Nhung (2015), "*Lý thuyết vốn con người trong tăng trưởng*", Trong *Ứng dụng một số lý thuyết trong nghiên cứu kinh tế*, Trần Thọ Đạt và Lê Quang Cảnh (Biên soạn), Nhà xuất bản Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội, trang 1006-1169.
8. Ủy ban Dân tộc (2015), *Báo cáo Kết quả rà soát chính sách dân tộc giai đoạn 2011-2015 và đề xuất chính sách trung hạn giai đoạn 2016-2020*, Hà Nội.

TÂM LÝ NGƯỜI LAO ĐỘNG TRẺ TRONG DOANH NGHIỆP VÀ MỘT SỐ GIẢI PHÁP

*TS. Nguyễn Thị Huyền, Vũ Hải Anh,
Trần Thị Ngọc Ly, Đào Thị Thanh Thủy,
Hoàng Thị Hồng Hoa, Lại Thị Hoà,**

Tóm tắt

Trước tác động của nền kinh tế thị trường, lao động trẻ đứng trước nhiều thuận lợi và khó khăn. Bài báo nêu lên một số đặc điểm tâm lý người lao động trẻ tuổi hiện nay như tính nhạy bén, năng động, dễ nảy việc, khả năng thích nghi và kỹ năng mềm còn nhiều hạn chế. Trên cơ sở đó, nhóm nghiên cứu đề xuất một số kiến nghị với gia đình, nhà trường, lãnh đạo và doanh nghiệp tạo điều kiện, khuyến khích lao động trẻ phát huy tối đa năng lực, nhiệt huyết từng bước đóng góp vào sự phát triển của tổ chức.

Từ khóa: *Lao động trẻ, tâm lý lao động, doanh nghiệp*

1. Giới thiệu

Cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 đang tạo ra nhiều cơ hội và thách thức cho lực lượng lao động trẻ. Khi tự động hóa đang dần thay thế cho con người trong các doanh nghiệp, hàng triệu lao động trên thế giới có thể rơi vào cảnh thất nghiệp, đặc biệt là tâm lý lực lượng lao động trẻ. Hiện nay, Việt Nam là quốc gia có cơ cấu dân số vàng, cơ cấu lực lượng lao động trẻ dồi dào. Theo Tổng cục Thống kê (2018), Việt Nam có khoảng 94 triệu lao động, trong đó, lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên chiếm khoảng 55,16 triệu người. Tỷ lệ lao động 15 tuổi trở lên có việc làm năm 2018 ước tính là 54 triệu người. Có thể nói, tỷ lệ lao động trẻ ở Việt Nam đang chiếm số phần trăm lớn. Những người lao động trẻ sẽ là lực lượng lao động chủ yếu ở hiện tại cũng như trong tương lai.

* Nhóm tác giả Trường Đại học Kinh tế Quốc dân.

Sự chuyển đổi giá trị nghề nghiệp ảnh hưởng đến tâm lý lao động trẻ. Nếu trước đây người lao động đi làm chỉ để thỏa mãn nhu cầu đảm bảo cuộc sống thì ngày nay người lao động kỳ vọng nhiều hơn ở môi trường làm việc như tác phong làm việc chuyên nghiệp, thăng tiến, học hỏi... Với nền kinh tế thị trường và cơ cấu dân số vàng thì lực lượng lao động trẻ đang chiếm tỉ lệ phần trăm lớn và giữ vai trò quan trọng trong các doanh nghiệp, họ làm việc và đem lại lợi nhuận trực tiếp cho doanh nghiệp. Vì thế nắm bắt được tâm lý của người lao động trẻ để nhà lãnh đạo có biện pháp ứng xử phù hợp sẽ kích lệ không nhỏ việc tăng năng suất lao động, tăng hiệu quả hoạt động của tổ chức.

- Tổng quan vấn đề nghiên cứu

Người lao động trẻ đang chiếm một tỷ lệ lớn trong các doanh nghiệp có quy mô vừa và nhỏ. Không thể phủ nhận rằng, tâm lý của họ, là một trong những yếu tố quan trọng, trực tiếp ảnh hưởng đến năng suất lao động. Nội dung này đã thu hút những nghiên cứu trong và ngoài nước

- Những nghiên cứu trong nước

Theo tài liệu của báo Chính phủ (tháng 8/2019): một trong những rào cản lớn cho việc cải thiện NSLĐ: tình trạng thất nghiệp ở nhóm lao động trẻ hoặc không phù hợp giữa công việc và trình độ đào tạo còn khá phổ biến. Một bộ phận lớn người lao động trẻ chưa được tập huấn về kỹ luật lao động công nghiệp, người lao động thiếu các kiến thức và kỹ năng làm việc theo nhóm, thiếu khả năng hợp tác và gánh chịu rủi ro, ngại phát huy sáng kiến.

Phần lớn các doanh nghiệp Việt Nam là doanh nghiệp vừa và nhỏ, tiềm lực về vốn hạn hẹp, khả năng đầu tư công nghệ hạn chế, kinh nghiệm quản lý sản xuất yếu và kém năng lực cạnh tranh. Thực tế quy mô doanh nghiệp Việt Nam quá nhỏ bé, số doanh nghiệp vừa, nhỏ và siêu nhỏ chiếm khoảng 98% tổng số doanh nghiệp của cả nước. Trình độ công nghệ của doanh nghiệp còn lạc hậu, doanh nghiệp tham gia các hoạt động liên quan đến sáng tạo còn hạn chế, đây là yếu tố khiến rất nhiều lao động từng là du học sinh sau khi học tập, sinh sống tại nước ngoài, dù mong muốn quay lại Việt Nam để phát triển, phải cân nhắc rất nhiều, và thường họ không chọn làm việc ở các doanh nghiệp vừa và nhỏ (*Thông tin tham khảo: Gala 20 năm chương trình “Đường lên đỉnh Olympia”, Đài Truyền hình Việt Nam*).

- Những nghiên cứu nước ngoài

Theo tổ chức lao động thế giới (ILO), lao động không có việc làm sẵn sàng đi làm nhưng không tìm việc làm (thất nghiệp) vì họ không cảm thấy có việc làm nào phù hợp với họ, tính theo phần trăm lực lượng lao động thanh niên (có việc làm + thất nghiệp). Theo hệ thống phân loại tiêu chuẩn, người lao động chán nản được tính trong số những người không hoạt động, mặc dù nhiều nhà phân tích muốn xem số lượng người lao động chán nản được thêm vào số người thất nghiệp để đưa ra thước đo rộng hơn về nguồn cung lao động không được sử dụng. Chán nản nghĩa là từ bỏ, người lao động từ bỏ mọi hi vọng tìm được việc làm vì những lý do chẳng hạn cảm thấy mình thiếu bằng cấp, hoặc cảm thấy không có công việc phù hợp.

Mục đích nghiên cứu của đề tài là:

- Hệ thống hóa cơ sở lý luận tâm lý lao động trẻ trong doanh nghiệp;
- Phân tích thực trạng biểu hiện tâm lý lao động trẻ trong doanh nghiệp

Đề tài tập trung nghiên cứu để trả lời những câu hỏi sau:

- Lao động trẻ là gì?
- Biểu hiện tâm lý lao động trẻ như thế nào?
- Có những giải pháp nào nhằm hạn chế những khó khăn tâm lý của lao động trẻ trong doanh nghiệp?.

2. Phương pháp nghiên cứu

Nhằm đạt được mục tiêu nghiên cứu của đề tài, chúng tôi đã sử dụng các phương pháp trong đề tài cụ thể như sau:

- *Phương pháp nghiên cứu lý luận:* Thu thập và xử lý thông tin nhằm tổng quan lại những nghiên cứu trước đây của cả trong nước và ngoài nước để thu thập lại các giá trị từ các bài nghiên cứu, học hỏi và rút kinh nghiệm từ các bài nghiên cứu. Từ đó xây dựng khung lý thuyết và phương pháp luận cho bài nghiên cứu.

- *Phương pháp nghiên cứu tổng quan:* Nghiên cứu tổng quan của một chủ đề nghiên cứu là quá trình tìm kiếm, phân tích thông tin (thông tin, số liệu, khái niệm, học thuyết, lý thuyết, kết quả, kết luận) đã được

thực hiện có liên quan đến chủ đề nghiên cứu nhằm đưa ra cái nhìn tổng quát đã được các nghiên cứu đi trước đề cập, và hơn hết là biết được xuất phát điểm của nhiệm vụ nghiên cứu sẽ tiến hành.

3. Kết quả nghiên cứu

3.1. Quan điểm về người lao động

Từ điển Kinh tế học (Nguyễn Văn Ngọc ĐHKQTĐ - 2006) định nghĩa: “Người làm thuê hay người lao động là người được người khác hoặc DN thuê để cung cấp dịch vụ lao động với tư cách là đầu vào”.

Theo quan điểm của Kinh tế chính trị: “NLĐ là người trực tiếp cung cấp sức lao động - một yếu tố sản xuất mang tính quyết định và cũng là một dạng dịch vụ/hàng hóa đặc biệt của nền sản xuất xã hội”.

Theo Bộ luật Lao động 2019: “Người lao động là người làm việc cho người sử dụng lao động theo thỏa thuận, được trả lương và chịu sự quản lý, điều hành, giám sát của người sử dụng lao động. Độ tuổi lao động tối thiểu của người lao động là đủ 15 tuổi, trừ trường hợp quy định tại Mục 1 Chương XI của Bộ luật này”.

3.1.2. Độ tuổi lao động

Hiện tại độ tuổi lao động là 15 - 60 tuổi đối với nam và 15 - 55 tuổi đối với nữ. Trường hợp người lao động làm công tác quản lý và một số trường hợp đặc biệt khác có thể nghỉ hưu ở tuổi cao hơn nhưng không quá 05 năm. Theo điều 169 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định về tuổi nghỉ hưu: “Tuổi nghỉ hưu của người lao động trong điều kiện lao động bình thường được điều chỉnh theo lộ trình cho đến khi đủ 62 tuổi đối với lao động nam vào năm 2028 và đủ 60 tuổi đối với lao động nữ vào năm 2035. Như vậy, *người lao động được hiểu là người trong độ tuổi lao động, có khả năng tham gia lao động, làm việc theo hợp đồng lao động mà theo đó họ phải thực hiện những công việc nhất định và được trả lương theo thỏa thuận, phù hợp với quy định của pháp luật hiện hành.*

3.1.3. Người lao động trẻ

Trước tiên phải phân biệt rõ ràng giữa khái niệm “tuổi trẻ” với “lao động trẻ”, hai khái niệm này không đồng nhất mặc dù chúng có nhiều điểm tương đồng. Bởi lẽ, tuổi trẻ mới chỉ là một phần, một điều kiện tự nhiên của nguồn lao động trẻ; và để trở thành nguồn lao động trẻ, tuổi trẻ

đó phải được đào tạo về chuyên môn nghề nghiệp, về phẩm chất chính trị và các yêu cầu khác để có thể sẵn sàng tham gia vào các lĩnh vực hoạt động kinh tế - xã hội khi đất nước có yêu cầu.

Những đặc điểm của người lao động trẻ trong các doanh nghiệp:

- Chi phí trả lương thấp hơn (áp dụng nếu là tổ chức có chế độ trả lương theo thâm niên);
- Khả năng mềm dẻo, linh hoạt, cởi mở, sẵn sàng thay đổi, thích ứng với công nghệ mới;
- Sức lao động và khả năng sáng tạo dồi dào;
- Khả năng làm việc, hợp tác theo nhóm tốt, dễ dàng khuyến khích tinh thần làm việc.

Các doanh nghiệp coi người lao động trong độ tuổi 20-35 thuộc người lao động trẻ. Trong khi đó, độ tuổi từ 35-50 là độ tuổi người lao động trung niên và từ 50-69 độ tuổi của người lao động già.

Như vậy, người lao động trẻ thường là những người trong độ tuổi từ 20-35 sẵn sàng, có trách nhiệm lựa chọn, tìm hiểu về công việc, nghề nghiệp, trau dồi nhiều kỹ năng và thử sức mình với những công việc thực tế, va chạm thực tiễn nhiều hơn, tạo tiền đề cho những bước chuyển vững chắc.

3.2. Đặc điểm tâm lý của lao động trẻ trong doanh nghiệp

Có nhiều quan điểm khác nhau về đặc điểm tâm lý của lao động trẻ. Theo số liệu từ Tổng cục Thống kê kể từ năm 2014, dân số Việt Nam vượt mức 90 triệu người, trung bình mỗi năm tăng lên thêm hơn 1 triệu dân. Tính đến nay 1/11/2020, dân số Việt Nam đạt mốc hơn 97 triệu người. Song song với sự gia tăng dân số là sự tăng lên của tỷ lệ lao động trẻ tham gia vào thị trường lao động hàng năm, tính đến đầu năm 2017, Việt Nam có 69,3 % tổng dân số ở độ tuổi 15 đến 64 tuổi, trong đó có khoảng hơn 60% đang ở độ tuổi lao động (<https://danso.org/viet-nam/>). Với số liệu trên, chúng ta có thể nhận thấy rằng Việt Nam đã và đang trong thời kỳ dân số vàng.

Lao động dưới 30 tuổi chiếm khoảng 70% trong dòng di cư quốc tế 4 trên toàn thế giới (ILO, 2004). Rào cản ngôn ngữ làm tăng rủi ro về tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp đối với lao động di cư. Theo kết quả

của nhóm nghiên cứu, lao động trẻ Việt Nam có những đặc điểm tâm lý cơ bản sau đây:

(1). *Tính năng động, nhạy bén*

Những người lao động trẻ là những người lao động trong độ tuổi từ 15 - 35 tuổi, họ còn nhiệt huyết của tuổi trẻ nên rất năng động. Lao động trẻ tham gia nhiệt tình vào các chương trình do các công ty tổ chức để khám phá cũng như thử thách bản thân để biết rằng khả năng của họ đang đến đâu. Một số chương trình nổi tiếng do các công ty tổ chức mà được nhiều sinh viên tham gia như P&G CEO Challenge, Unilever Future leader's league, Ứng viên tài năng (do HRC- Câu lạc bộ nguồn nhân lực Hà Nội tổ chức), Nielsen case competition, CMO think & action, Doanh nhân tập sự.

Ngoài ra, họ cũng rất nhạy bén, đặc biệt với sự thay đổi của môi trường, những người trẻ sẽ thường nhanh chóng thích nghi hơn vì họ chưa có nhiều kinh nghiệm, và họ cũng sẵn sàng nhảy việc, những người trẻ thích trải nghiệm các môi trường làm việc khác nhau nên những người lao động trẻ luôn có sự thích nghi và sự nhạy bén rất cao.

(2) *Thích khám phá*

Với sự năng động của những thanh niên, những người trẻ thường có những phát minh mà đã được nhiều người ủng hộ và được áp dụng nhiều trong cuộc sống như theo trang báo điện tử VN Express những sáng chế của người trẻ đã giành các giải thưởng như máy đo thân nhiệt tự động, chế tạo máy đo bụi mịn, hệ thống rác thải thông minh, chế tạo xương từ nhựa, thiết bị tìm kiếm người mất tích, robot phát thuốc, máy đo nồng độ cồn,... và ngoài ra còn nhiều các công trình nghiên cứu của những bạn trẻ được giải thưởng cao và được đăng báo quốc tế. Nói về tuổi trẻ thì sự khám phá, tìm hiểu và nghiên cứu của họ luôn nhiệt huyết. Cho nên khi họ mang sự nhiệt huyết đó vào trong công việc, họ luôn có những ý tưởng hay những kế hoạch độc đáo, hay những cách làm độc đáo khác với những cách làm truyền thống mà công ty hay làm.

(3) *Sẵn sàng nhảy việc*

Đối với những lao động trẻ, việc quan trọng trong khi làm việc đó là sự tích lũy kinh nghiệm trong công việc, họ cần học hỏi thêm nhiều kinh nghiệm thực tế ngoài những kiến thức nền tảng đã học ở trường, vì vậy

họ muốn trải nghiệm nhiều môi trường làm việc khác nhau để tiếp xúc nhiều với các cách làm việc để có thể cho bản thân những trải nghiệm khác nhau về môi trường làm việc.

Khi nhảy việc đã trở thành “thói quen”: Đối với nhiều lao động trẻ việc nhảy việc đã trở thành mục tiêu của họ khi làm việc, họ trải nghiệm nhiều môi trường với công việc thử thách sẽ khiến cho họ tích lũy được thêm nhiều kinh nghiệm làm việc ở nhiều khía cạnh khác nhau. Khi những người lao động nhảy việc, họ sẽ có xu hướng hăng hái hơn với công việc mới, chính sự nhiệt tình đầy cũng góp phần tạo ra năng lực tích cực để họ có thể suôn sẻ trong công việc. Nhưng với lý do này, mặt trái đó là công việc của họ không ổn định, họ dễ dàng chán nản với công việc và trở nên khó hài lòng hơn với môi trường làm việc hiện tại.

(4) Dễ nản chí khi gặp khó khăn

Bên cạnh những ưu điểm nổi bật của lao động trẻ thì cũng còn bộc lộ những hạn chế. Người lãnh đạo cần phải nắm được các đặc điểm tâm lý của lao động trẻ để có biện pháp ứng xử cho phù hợp nhằm nâng cao hiệu quả lao động, tạo điều kiện, cơ hội cho lao động trẻ phát huy tốt tinh thần nhiệt huyết của tuổi trẻ cho sự nghiệp.

(5) Ít kinh nghiệm

Theo số liệu kết quả Tổng điều tra Dân số và Nhà ở năm 2019 (<https://danso.org/viet-nam/>), lực lượng lao động đã tốt nghiệp THPT trở lên chiếm 39,1% tăng 13,5 điểm phần trăm so với năm 2009, trong đó tỷ lệ đã được đào tạo có bằng, chứng chỉ (từ sơ cấp trở lên) chiếm 23,1%. Tuy tỷ lệ lao động đã qua đào tạo đã được tăng lên từng ngày nhưng số lao động ít lành nghề cũng không nhỏ. Hầu hết việc đào tạo diễn ra trên lý thuyết, học viên ít được thực hành, trải nghiệm thực tế; hơn nữa, nhiều lao động trẻ khi mới bắt đầu sự nghiệp của mình lại không tìm được công việc đúng ngành nghề đã được đào tạo trước đó cho nên họ mất khoảng thời gian không ngắn để học việc, do đó kinh nghiệm nghề nghiệp của nhóm lao động này tích lũy được là không nhiều.

4. Bình luận và kiến nghị

4.1. Bình luận

Với kết cấu dân số vàng, Việt Nam là quốc gia có lực lượng lao động trẻ dồi dào. Thực trạng lao động trẻ hiện nay đang tạo ra nhiều cơ hội và

thách thức với doanh nghiệp. Những biểu hiện tâm lý của lao động trẻ là cơ sở khoa học cho lãnh đạo doanh nghiệp phát triển tổ chức.

Việc hiểu và nắm bắt được các đặc điểm tâm lý cá nhân trong tổ chức đối với công tác lãnh đạo rất quan trọng và cần thiết vì nó giúp cho các nhà quản trị có thể xây dựng được một đội ngũ nhân viên tốt và trung thành, cống hiến hết mình cho việc phát triển và thành công của doanh nghiệp. Các hình phạt thường có nhiều tác động tiêu cực hơn là tích cực, đẩy người quản lý và người lao động tới trạng thái thù địch, đối đầu.

4.2. Kiến nghị: Để lao động trẻ phát huy tối đa vị trí vai trò của mình trong nền kinh tế, chúng ta cần chú ý những điểm sau:

Với doanh nghiệp: Lãnh đạo doanh nghiệp cần nắm được đặc điểm tâm lý người lao động trẻ tuổi thông qua các chương trình đào tạo tâm lý lao động, tâm lý lãnh đạo, phong cách lãnh đạo.

Với lao động trẻ: Cần không ngừng học tập và trau dồi chuyên môn và tích lũy kinh nghiệm nhằm hạn chế tối đa những sai sót trong công việc. Học cách kiềm chế cảm xúc và ý chí trong công việc và các mối quan hệ.

Với nhà trường: Cần tăng cường các chương trình đào tạo theo hướng ứng dụng thực tế, tăng cường cơ hội cho học sinh, sinh viên thực tập, kiến tập làm quen với môi trường công việc tại doanh nghiệp nhiều hơn nữa.

Với gia đình: Các thành viên luôn dành sự quan tâm, động viên và khích lệ lao động trẻ trong gia đình và tạo điều kiện cho các em tham gia lao động, hình thành tình cảm nghề nghiệp ngay từ nhỏ./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Gala 20 năm chương trình “Đường lên đỉnh Olympia”, Đài Truyền hình Việt Nam.
2. Tổng cục Thống kê (2016), *Báo cáo năng suất lao động Việt Nam*;
3. Tổng cục Thống kê (2017), *Báo cáo điều tra lao động việc làm*;
4. Viện Năng suất Việt Nam (2017), *Báo cáo năng suất Việt Nam*;
5. Trung tâm Thông tin và Dự báo kinh tế - xã hội Quốc gia (2017), Tài liệu hội thảo quốc tế “*Năng suất và đổi mới sáng tạo của nền kinh tế Việt Nam: Phát hiện từ nghiên cứu thực chứng*”;
6. *Tài liệu Diễn đàn Nâng cao năng suất lao động, đôn bẩy tăng trưởng kinh tế (tháng 4/2018)*
7. <http://baohinhphu.vn/Kinh-te/Vi-sao-nang-suat-lao-dong-Viet-Nam-chua-bang-chi-bang-em/372336.vgp>
8. <https://vnexpress.net/chu-tich-tp-hcm-60-sinh-vien-lam-viec-trai-nganh-lang-phi-lon-3866656.html>
9. <https://vietnam.opendevlopmentmekong.net/vi/topics/vietnams-population-and-census/>
10. <https://vnexpress.net/topic/nhung-sang-che-hay-cua-hoc-sinh-sinh-vien-24364>
11. <http://baohinhphu.vn/Kinh-te/Vi-sao-nang-suat-lao-dong-Viet-Nam-chua-bang-chi-bang-em/372336.vgp>
12. <https://danso.org/viet-nam/>

DẠY NGHỀ VÀ GIẢI QUYẾT VIỆC LÀM CHO LAO ĐỘNG DÂN TỘC THIỂU SỐ TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH QUẢNG NAM

*Văn Công Vũ, Hoàng Thị Kim Liên**

Tóm tắt

Với lao động dân tộc thiểu số, có thể nói con đường tốt nhất để thoát nghèo hiệu quả là con đường học nghề, có việc làm ổn định. Quảng Nam là tỉnh có 9 huyện miền núi, đồng thời, là địa bàn cư trú lâu đời của 19 dân tộc thiểu số. Trong thời gian qua, toàn tỉnh đã có nhiều nỗ lực trong việc dạy nghề và giải quyết việc làm cho lao động dân tộc thiểu số. Đặc biệt, trong bối cảnh của kỷ nguyên kinh tế số, vấn đề dạy nghề và giải quyết việc làm cho lao động dân tộc thiểu số cũng đặt ra nhiều thời cơ và thách thức mới. Bài viết phân tích thực trạng vấn đề dạy nghề và giải quyết việc làm cho lao động dân tộc thiểu số trên địa bàn tỉnh Quảng Nam trong thời gian qua. Qua đó, tác giả kiến nghị một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng dạy nghề và giải quyết việc làm cho lao động dân tộc thiểu số trên địa bàn tỉnh Quảng Nam trong thời gian đến.

Từ khóa: *Dạy nghề; giải quyết việc làm; dân tộc thiểu số; Quảng Nam.*

1. Đặt vấn đề

Dạy nghề và giải quyết việc làm cho người lao động là hoạt động hết sức cần thiết, thường xuyên và mang tính lâu dài nhằm giúp người lao động có việc làm, tăng thu nhập, nâng cao chất lượng cuộc sống. Đối với vùng dân tộc thiểu số và miền núi, vấn đề dạy nghề và giải quyết việc làm cho lao động càng mang ý nghĩa thiết thực, nhất là trong bối cảnh kỷ nguyên kinh tế số.

Thời gian qua, vùng dân tộc thiểu số và miền núi luôn được Đảng bộ tỉnh Quảng Nam xác định là một vùng quan trọng; cùng với vùng đồng bằng, vùng cát ven biển, thành phố, tạo thành một thể thống nhất trong

* Trường Đại học Kinh tế - Đại học Đà Nẵng.

sự phát triển chung của cả tỉnh. Là địa bàn có vị trí chiến lược quan trọng trong các lĩnh vực kinh tế - xã hội, an ninh quốc phòng và biên giới, môi trường sinh thái của tỉnh và của cả nước. Do đó, việc dạy nghề và giải quyết việc làm cho người lao động dân tộc thiểu số luôn được các cấp chính quyền tỉnh Quảng Nam đặc biệt quan tâm.

Nghiên cứu thực trạng vấn đề dạy nghề và giải quyết việc làm cho lao động vùng dân tộc thiểu số trên địa bàn tỉnh Quảng Nam để từ đó phân tích, đánh giá và phát huy tính tích cực, cũng như tìm ra những giải pháp khắc phục hạn chế là yêu cầu hết sức cần thiết trong bối cảnh hiện nay.

2. Nội dung

2.1. Một số khái niệm cơ bản

2.1.1. Dạy nghề và giải quyết việc làm

Dạy nghề và giải quyết việc làm là yêu cầu bức thiết trong bối cảnh hiện nay, nhất là với vùng đồng bào dân tộc thiểu số. Khái niệm dạy nghề/đào tạo nghề nghiệp và giải quyết việc làm ở nước ta đã được quy định và giải thích cụ thể trong các văn bản quy phạm pháp luật.

Theo Điều 3 của Luật Giáo dục nghề nghiệp 2014, được Quốc hội thông qua ngày 27/11/2014, *Dạy nghề* hay còn gọi là *Đào tạo nghề nghiệp* là hoạt động dạy và học nhằm trang bị kiến thức, kỹ năng và thái độ nghề nghiệp cần thiết cho người học để có thể tìm được việc làm hoặc tự tạo việc làm sau khi hoàn thành khoá học hoặc để nâng cao trình độ nghề nghiệp.

Giải quyết việc làm cho người lao động sau đào tạo là chủ trương, công việc quan trọng và là nhu cầu cần thiết, có nhiều ý nghĩa đối với công tác đào tạo nghề. Chính sách đào tạo nghề gắn với giải quyết việc làm là động lực để người lao động tham gia học nghề tích cực hơn, giúp họ có sự yên tâm trong học tập, phát huy khả năng, có ý thức, trách nhiệm trong học tập, góp phần nâng cao chất lượng đào tạo. Giải quyết việc làm sau đào tạo nghề là một bước kiểm tra kết quả của quá trình đào tạo nghề cho người lao động về tay nghề, chất lượng đào tạo của các cơ sở dạy nghề.

Theo Điều 3 của Bộ luật Lao động 2019, được Quốc hội thông qua ngày 20/11/2019 và có hiệu lực thi hành từ ngày 01/01/2021, *Việc làm*

là hoạt động lao động tạo ra thu nhập mà pháp luật không cấm. Nhà nước, người sử dụng lao động và xã hội có trách nhiệm tham gia giải quyết việc làm, bảo đảm cho mọi người có khả năng lao động đều có cơ hội có việc làm.

Bên cạnh việc giải quyết việc làm thì tạo việc làm cho người lao động là hết sức cần thiết nhằm giảm thất nghiệp. *Tạo việc làm* là quá trình tạo ra số lượng, chất lượng tư liệu sản xuất, số lượng và chất lượng sức lao động và các điều kiện kinh tế - xã hội khác để kết hợp tư liệu sản xuất và sức lao động¹.

2.1.2. Lao động và lao động dân tộc thiểu số

Theo Điều 3 của Bộ luật Lao động 2019, được Quốc hội thông qua ngày 20/11/2019 và có hiệu lực thi hành từ ngày 01/01/2021, *người lao động* là người làm việc cho người sử dụng lao động theo thỏa thuận, được trả lương và chịu sự quản lý, điều hành, giám sát của người sử dụng lao động. Độ tuổi lao động tối thiểu của người lao động là đủ 15 tuổi, trừ trường hợp quy định tại Mục 1 Chương XI của Bộ luật này.

Theo Điều 4 của Nghị định số 05/2011/NĐ-CP ngày 14/01/2011 của Chính phủ về Công tác Dân tộc, *Dân tộc thiểu số* là những dân tộc có số dân ít hơn so với dân tộc đa số trên phạm vi lãnh thổ nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam.

Như vậy, có thể hiểu *Lao động dân tộc thiểu số* là người lao động thuộc dân tộc có số dân ít hơn so với dân tộc đa số trên phạm vi lãnh thổ nước CHXHCN Việt Nam và làm việc cho người sử dụng lao động theo thỏa thuận, được trả lương và chịu sự quản lý, điều hành, giám sát của người sử dụng lao động.

Trong phạm vi tham luận này, nhóm tác giả đề cập đến vấn đề dạy nghề và giải quyết việc làm cho lao động dân tộc thiểu số trên địa bàn tỉnh Quảng Nam.

2.2. Thực trạng vấn đề dạy nghề và giải quyết việc làm cho lao động dân tộc thiểu số trên địa bàn tỉnh Quảng Nam

Quảng Nam là tỉnh thuộc vùng Duyên hải Nam Trung bộ, là một tỉnh vừa có vùng đồng bằng ven biển, đồng thời có cả vùng trung du,

¹ PGS.TS Trần Xuân Cầu, PGS.TS Mai Quốc Chánh, *Giáo trình Kinh tế nguồn nhân lực*, Nxb. Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội, 2012.

miền núi. Toàn tỉnh có 09 huyện miền núi gồm: Đông Giang, Tây Giang, Phước Sơn, Nam Giang, Nam Trà My, Bắc Trà My, Hiệp Đức, Tiên Phước, Nông Sơn; trong đó 02 huyện Tây Giang, Nam Giang có 14 xã chung đường biên giới với nước Cộng hòa dân chủ nhân dân Lào (142,5 km). Tổng diện tích tự nhiên toàn tỉnh: 1.043.837 ha, trong đó diện tích tự nhiên 09 huyện miền núi chiếm trên 74% diện tích tự nhiên toàn tỉnh, là địa bàn cư trú tập trung lâu đời của 19 dân tộc thiểu số với 4 thành phần dân tộc thiểu số bản địa *Cơ Tu, Cor, Xơ Đăng, Gié Triêng* và một số dân tộc thiểu số *Tày, Nùng, Mường...* di cư từ phía Bắc vào; riêng đồng bào người Hoa sinh sống tập trung ở Thành phố Tam Kỳ, Hội An và Tiên Phước. Dân số toàn tỉnh có trên 1,5 triệu người, trong đó đồng bào dân tộc thiểu số khoảng 129.618 người (chiếm 24% dân số miền núi)².

Với một lượng lớn số dân thuộc dân tộc thiểu số như vậy, trong thời gian qua, tỉnh Quảng Nam xác định, mục tiêu quan trọng nhất trong sự nghiệp xây dựng và phát triển vùng dân tộc thiểu số là phát triển năng lực của người dân tại chỗ, từng bước nâng cao năng lực cộng đồng trên tất cả các lĩnh vực của khu vực. Chính vì vậy tất cả các kế hoạch, hướng đi của các cấp, các ngành, đoàn thể đều nhằm vào đó để đề ra các giải pháp, các chương trình thực hiện cụ thể, thiết thực; trong đó, đặc biệt chú trọng đào tạo nguồn nhân lực, cụ thể hơn là việc dạy nghề và giải quyết việc làm cho người lao động dân tộc thiểu số, tạo ra những bước đi nhanh chóng, vững chắc hoà nhập cùng sự phát triển chung của toàn tỉnh.

Phần lớn công tác đào tạo nghề cho học sinh, lao động người đồng bào dân tộc thiểu số của tỉnh Quảng Nam được thực hiện thông qua Trường Trung cấp nghề Thanh niên Dân tộc miền núi tỉnh, bên cạnh đó, ở các huyện miền núi còn có các Trung tâm Dạy nghề cấp huyện. Trong quá trình triển khai đào tạo, Trường Trung cấp nghề và các Trung tâm dạy nghề huyện luôn nhận được sự hỗ trợ của UBND tỉnh, chính quyền và các doanh nghiệp địa phương. Đặc biệt, kể từ khi có Quyết định số 3577/QĐ-UBND của UBND tỉnh Quảng Nam ngày 14/10/2016 về việc ban hành Chính sách hỗ trợ đào tạo lao động cho chương trình, dự án trọng điểm và các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Quảng Nam giai đoạn 2016 - 2020, cán bộ, giáo viên nhà trường, giáo viên trung tâm đã yên tâm hơn trong việc kiên trì bám bản làng, đào tạo nghề cho lao động để họ có được công ăn việc làm ổn định.

² <http://bandantoc.quangnam.gov.vn/>

Hằng năm, Trường Trung cấp nghề Thanh niên Dân tộc miền núi tỉnh tuyển sinh đào tạo với 3 hình thức: Hệ trung cấp chính quy, hệ sơ cấp và dạy nghề dưới 3 tháng. Với mỗi hình thức đào tạo, Trường có chỉ tiêu, nghề đào tạo và các chế độ, chính sách đối với người học khác nhau.

Đối với hệ Trung cấp chính quy, Trường tuyển sinh đào tạo 11 nghề với thời gian đào tạo từ 1,5 năm đến 2 năm tùy mỗi nghề.

Bảng 1. Nghề đào tạo trình độ Trung cấp chính quy, Trường Trung cấp nghề Thanh niên Dân tộc miền núi tỉnh³

NGHỀ ĐÀO TẠO	THỜI GIAN ĐÀO TẠO
1. Công nghệ Hàn	1,5 năm
2. Mộc xây dựng và trang trí nội thất	1,5 năm
3. Gia công và thiết kế sản phẩm mộc	1,5 năm
4. May thời trang	1,5 năm
5. Trồng cây công nghiệp	2 năm
6. Kỹ thuật sửa chữa, lắp ráp máy tính	2 năm
7. Điện dân dụng	2 năm
8. Thú y	2 năm
9. Cơ điện	2 năm
10. Công tác xã hội	2 năm
11. Chăn nuôi gia súc, gia cầm	2 năm

Nhà trường hỗ trợ nhiều chính sách và ưu đãi đối với học viên theo học hệ Trung cấp chính quy như được miễn, giảm học phí theo Nghị định số 86/2015/NĐ-CP ngày 02/10/2015 của Chính phủ quy định về cơ chế thu, quản lý học phí đối với cơ sở giáo dục thuộc hệ thống giáo dục quốc dân và chính sách miễn, giảm học phí, hỗ trợ chi phí học tập. Được nhận học bổng chính sách, các khoản hỗ trợ đồ dùng cá nhân, hỗ trợ đi lại theo Quyết định số 53/2015/QĐ-TTg ngày 20/10/2015 của Thủ tướng Chính phủ về chính sách nội trú đối với học sinh, sinh viên học cao đẳng, trung cấp. Được nhà trường cấp phát đồng phục, bố trí ở ký túc xá miễn phí; tham gia các hoạt động văn hóa, thể dục thể thao.

³ <http://dantocmnqn.edu.vn/>

Đối với hệ Sơ cấp và dạy nghề dưới 3 tháng, May công nghiệp, may da giày, vận hành thiết bị sản xuất xi măng, kỹ thuật gia công bàn, ghế, kỹ thuật gia công tủ, sửa chữa mô tô, xe máy, nê hoàn thiện, sửa chữa máy nông cụ, đan mây tre, làm chổi đót... Trồng rừng, trồng nấm, trồng rau an toàn, trồng cây ăn quả, chăn nuôi lợn, chăn nuôi gà thả vườn, bệnh ở trâu bò, gà, lợn và phương pháp phòng trị, trồng mây dưới tán rừng, trồng và chăm sóc cây cao su... với phương pháp dạy tập trung tại trường hoặc dạy lưu động tại địa phương, trong đó: 50% thời gian thực tập tại doanh nghiệp và cơ sở sản xuất. Cũng như đối với học viên hệ Trung cấp chính quy, học viên hệ Sơ cấp và dạy nghề dưới 3 tháng cũng được hưởng nhiều chính sách ưu đãi như được hỗ trợ chi phí học nghề theo Quyết định 1956/QĐ-TTg ngày 27/11/2009 của Thủ tướng Chính phủ và Quyết định số 3577/QĐ-UBND ngày 14/10/2016 của UBND tỉnh về cơ chế hỗ trợ đào tạo lao động cho các chương trình, dự án trọng điểm và các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Quảng Nam. Bên cạnh đó, được bố trí ở ký túc xá miễn phí và các chế độ theo quy định: ăn tập thể, hỗ trợ tiền đi lại, tiền mua đồ dùng cá nhân, hỗ trợ chi phí tiền lưu trú cho lao động dân tộc thiểu số. Hoàn thành khóa học, học viên được cấp chứng chỉ nghề theo quy định.

Trong khóa đào tạo nghề theo Quyết định 3577 đầu tiên của năm 2018, Trường Trung cấp Nghề thanh niên dân tộc miền núi tỉnh tuyển sinh được 114 học viên ở các huyện miền núi cao của tỉnh. Trong năm học 2019 - 2020, nhà trường đã tuyển sinh hệ trung cấp được 225 học sinh (đạt tỷ lệ 112,5% so với kế hoạch UBND tỉnh giao). 100% học sinh đều là người đồng bào dân tộc thiểu số, đến từ các huyện Nam Giang, Đông Giang, Tây Giang, Phước Sơn, Hiệp Đức, Nam Trà My, Bắc Trà My. Học sinh theo học nhiều ngành nghề khác nhau, như mộc xây dựng và trang trí nội thất, hàn, may thời trang, thú y.

Thời gian qua, cán bộ, giáo viên cùng với cán bộ địa phương luôn nỗ lực bám cơ sở vận động lao động đi học nghề. Địa bàn các huyện miền núi cách xa nhau, nên cán bộ của trường đi cơ sở thời gian dài, bám thôn bản, từng hộ gia đình vận động. Với gia đình và lao động, cán bộ phân tích chính sách, các ưu đãi học nghề của nhà nước, nơi làm việc sau học nghề, lương hưởng, chế độ khi làm việc... Nhà trường và chính quyền địa phương liên tục phối hợp chặt chẽ trong tuyển sinh, đào tạo.

Thay vì huy động người dân miền núi ra trung tâm huyện hoặc đồng bằng để học tập, Trung tâm Dạy nghề thanh niên tỉnh tổ chức các lớp dạy nghề tại cơ sở theo hình thức lưu động. Cách làm này đã tạo điều kiện thuận lợi và tiết kiệm được kinh phí cho học viên, do vậy thu hút đông đảo người tham gia. Thực hiện dạy nghề như vậy, cán bộ, giáo viên trung tâm phải chịu nhiều thiệt thòi, vất vả; bù lại, người dân được học, thực hành ngay giúp họ nhận thức, nắm bắt công việc nhanh hơn⁴. Mô hình đào tạo nghề lưu động giúp học viên giảm thiểu mọi chi phí như tiền xăng xe đi lại, ăn ở, lưu trú... Nhờ vậy, hiện nay tại các vùng miền núi, vùng dân tộc thiểu số của tỉnh đã xuất hiện thêm nhiều mô hình kinh tế có hiệu quả của thanh niên, trên các lĩnh vực như trang trại vườn - ao - chuồng, mô hình tổ hợp tác, hợp tác xã và dịch vụ...

Trong thời gian gần đây, Trường Trung cấp nghề Dân tộc miền núi tỉnh và các trung tâm dạy nghề đang dần chuyển sang hình thức dạy nghề gắn với doanh nghiệp. Mô hình dạy nghề gắn với doanh nghiệp đã tạo được sự gắn kết giữa trung tâm với doanh nghiệp và người học nghề. Đây là một giải pháp phù hợp với cơ chế thị trường hiện nay, vì sự hợp tác này đảm bảo lợi ích của cả 3 bên. Đối với hệ sơ cấp và dạy nghề dưới 3 tháng của Trường Trung cấp nghề Dân tộc miền núi tỉnh, học viên được học tập trung tại trường hoặc dạy lưu động tại địa phương, trong đó: 50% thời gian thực tập tại doanh nghiệp và cơ sở sản xuất. Đặc biệt, hình thức này được triển khai hết sức hiệu quả ở nghề may. Lao động được học nghề theo từng công đoạn như khi làm việc trong doanh nghiệp với sự phối hợp đào tạo của doanh nghiệp. Mỗi người được học chuyên từ 1 đến 3 công đoạn cụ thể như may tay áo, túi áo, cổ áo, túi quần, lưng quần, ống quần... Ngoài học may, lao động còn được học các kiến thức về an toàn lao động, vật liệu may, thiết bị may.

Bên cạnh Trường Trung cấp nghề Dân tộc miền núi tỉnh, một số Trung tâm dạy nghề huyện cũng làm tốt vai trò dạy nghề cho lao động dân tộc thiểu số như Trung tâm Giáo dục nghề nghiệp - Giáo dục thường xuyên huyện Nam Trà My, Đông Giang... Thời gian qua, Trung tâm Dạy nghề huyện Nam Trà My tổ chức dạy nghề với những nghề phổ thông như may mặc, nề, mộc..., việc tuyển sinh và tổ chức dạy nghề chỉ được thực hiện khi đã cơ bản tính toán được đầu ra... Sau khi tốt nghiệp,

⁴ Thái Cường, *Dạy nghề lưu động: Nỗ lực vượt khó*, Báo Quảng Nam, 19/11/2019.

đến nay phần lớn những người theo học nghề đã có việc làm ổn định. Riêng với nhóm nghề phục vụ nhu cầu phát triển kinh tế của huyện, học viên theo học kỹ thuật thú y và kỹ thuật trồng rau, hiện đã mang kiến thức, kỹ năng trở về làm việc tại các thôn bản. Ngoài những nghề phổ thông kể trên, thời gian qua, Trung tâm Dạy nghề Nam Trà My còn chiêu sinh đào tạo một nghề đặc biệt khác là dệt dồ và thổ cẩm, dành riêng cho con em Xê Đăng ở các xã Trà Nam, Trà Linh và Trà Cang. Học viên sau khi tốt nghiệp, trở về thôn bản, kết hợp với các nghệ nhân ở địa phương khôi phục nghề dệt truyền thống này.

Công tác bồi dưỡng, huấn luyện cán bộ, giáo viên và chế độ, chính sách cho giáo viên dạy nghề ở các vùng dân tộc miền núi, dân tộc thiểu số cũng được UBND Tỉnh đặc biệt quan tâm. Tỉnh Quảng Nam thường xuyên tổ chức Hội giảng nhà giáo giáo dục nghề nghiệp. Hội giảng nhà giáo giáo dục nghề nghiệp lần thứ VII năm 2017 có điểm mới so với mọi năm, đó là giáo viên dạy nghề không chỉ thao giảng bài lý thuyết, bài thực hành mà tích hợp cả lý thuyết và thực hành vào một bài giảng⁵. Qua đó giáo viên ở các cơ sở dạy nghề có thể giao lưu, học hỏi kinh nghiệm, kỹ năng lẫn nhau, đồng thời tạo nên sự gắn kết giữa các giáo viên, góp phần phục vụ tốt cho công tác giảng dạy.

Về giải quyết việc làm sau đào tạo. Cứ mỗi dịp tuyển sinh học sinh học nghề trung cấp, sơ cấp tại Trường Trung cấp nghề Thanh niên Dân tộc miền núi tỉnh, tiêu chí giải quyết việc làm sau đào tạo luôn là vấn đề được người học quan tâm. Do đó, công tác chuẩn bị những địa chỉ tốt cho học sinh sau đào tạo luôn được nhà trường chú trọng, đặc biệt ký kết văn bản hợp tác đào tạo, lo đầu ra cho người học trước khi bước vào năm học mới. Cùng với đó, nhà trường đẩy mạnh công tác đào tạo nghề gắn với thực tập, thực tế sản xuất tại doanh nghiệp nhằm giúp học sinh có trình độ tay nghề tốt hơn, do đó, học viên sau khi tốt nghiệp được các doanh nghiệp hỗ trợ làm việc ngay tại doanh nghiệp. Gần đây, các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh liên tục đầu tư mở rộng sản xuất, nhiều doanh nghiệp đến đầu tư mới nên lao động được giải quyết việc làm tăng lên hàng năm. Thậm chí những tháng cuối năm, nhu cầu tuyển dụng lao động của các doanh nghiệp rất lớn nhưng số lao động để cung ứng cho doanh nghiệp không đủ. Đặc biệt, ở nghề may, hơn 2.000 lao động miền

⁵ Diễm Lê, “Sân chơi” của giáo viên dạy nghề, Báo Quảng Nam, 16/11/2017.

núi đã được đào tạo nghề may; trong đó trên 85% lao động được nhà trường kết nối, giới thiệu việc làm ổn định tại một số công ty như Panko Tam Thăng, Germton (Quế Sơn), Vast Apparel (Phú Ninh)...⁶

Từ khi có Quyết định 3577 của UBND tỉnh, công tác tuyển sinh đào tạo đã khẳng định hiệu quả, đồng thời, công tác giải quyết việc làm sau đào tạo cũng được đẩy mạnh. Từ khi có chính sách này đến nay, toàn tỉnh đã có 4.588 trường hợp được đào tạo nghề và giải quyết việc làm, trong đó có hơn 85% số lao động là đồng bào dân tộc thiểu số đã đến làm việc tại các doanh nghiệp⁷.

Tuy nhiên, bên cạnh một số mặt tích cực, công tác dạy nghề và giải quyết việc làm cho người lao động dân tộc thiểu số trên địa bàn tỉnh Quảng Nam trong thời gian qua cũng gặp không ít những khó khăn.

Người dân miền núi thường xuyên đi rừng, đi rẫy nên việc tập trung gặp khó khăn. Khả năng tiếp thu kiến thức của người đồng bào dân tộc thiểu số còn hạn chế, có nhiều người đọc - viết tiếng Việt còn chưa tốt. Đôi lúc học viên đi học nghề với mong muốn được nhận hỗ trợ, nên ý thức học tập chưa cao. Đối tượng dân tộc thiểu số được miễn phí 100%, được Nhà nước lo ăn ở trong khi học nghề nhưng vẫn không thu hút họ tham gia. Nhiều học viên bỏ học giữa chừng hoặc người lao động khi đi làm việc ở các doanh nghiệp, không chịu được áp lực nên bỏ việc về lại bản làng.

Bên cạnh đó, cơ sở hạ tầng ở các vùng dân tộc thiểu số còn chưa hoàn thiện, nên việc vận chuyển thiết bị dạy nghề, việc đi lại của giáo viên; việc theo dõi, kiểm tra, giám sát các lớp đào tạo cũng là vấn đề trở ngại. Thời gian đào tạo thường diễn ra 1 - 3 tháng nên việc ăn ở của giáo viên còn bất cập.

Hiện nay có rất ít đơn vị tham gia việc đào tạo nghề lưu động vì định mức kinh phí đào tạo quá thấp; trang thiết bị phục vụ công tác rèn luyện tay nghề đối với các nghề phi nông nghiệp còn thiếu, cũ kỹ, lạc hậu chưa đáp ứng nhu cầu của người học nghề ngày càng cao.

⁶ Diễm Lê, *Kiên trì đào tạo nghề cho đồng bào dân tộc thiểu số*, Báo Quảng Nam, 18/11/2019.

⁷ Phương Thuận - Văn Hoa, *Quảng Nam: 85% số lao động là đồng bào dân tộc thiểu số có việc làm*, Tạp chí Người làm báo điện tử, 06/12/2019.

Việc học nghề với đồng bào dân tộc thiểu số đã khó, nhưng để họ sống bằng nghề đã học càng khó khăn gấp bội. Chỉ có những nghề nông lâm nghiệp là người dân có thể ứng dụng lâu dài. Với những nghề phi nông nghiệp, người dân không thể sống bằng nghề. Dù huyện đã có nhiều cố gắng trong quy hoạch, đầu tư phát triển Làng dệt thổ cẩm Zara giúp giải quyết việc làm cho lao động để bà con có thể sống bằng nghề, nhưng hiện nay đầu ra rất khó nên thu nhập của bà con cũng bấp bênh. Còn nghề làm chổi đót, dù nguyên liệu và nhân công đều có sẵn, nhưng trình độ tay nghề của bà con còn thấp, thời gian hoàn thành sản phẩm kéo dài khiến giá thành sản phẩm cao hơn chổi ở dưới xuôi mang lên bán... Ngoài ra, nhiều người dân ở huyện Đông Giang cũng tham gia học nghề phi nông nghiệp nhưng sau đó cũng quay lại với nương rẫy. Nguyên liệu sản xuất không đảm bảo, vốn đầu tư thiếu, sản xuất chủ yếu bằng hình thức tự phát, nhỏ lẻ là những nguyên nhân khiến nghề này không sống được.

3. Một số kiến nghị nâng cao chất lượng dạy nghề và giải quyết việc làm cho lao động dân tộc thiểu số trên địa bàn tỉnh Quảng Nam trong thời gian tới

Trong thời gian tới, để nâng cao chất lượng dạy nghề và giải quyết việc làm cho lao động dân tộc thiểu số nói chung và trên địa bàn tỉnh Quảng Nam nói riêng, tác giả đề xuất một số giải pháp cho các bên có liên quan như sau:

Một là, nâng cao nhận thức của các cấp, các ngành và xã hội, của cán bộ, công chức xã và lao động dân tộc thiểu số đối với việc tạo việc làm, tăng thu nhập và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực; Tập trung thực hiện tốt công tác đào tạo nghề, tư vấn, hướng nghiệp; thực hiện tốt các chính sách tín dụng, hỗ trợ việc làm, phát triển kinh tế cho đồng bào dân tộc thiểu số.

Hai là, phát triển, nâng cao năng lực đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý dạy nghề; đổi mới chương trình, nội dung giáo trình, học liệu dạy nghề; xây dựng danh mục thiết bị dạy nghề, phương pháp dạy nghề phù hợp với đối tượng là lao động dân tộc thiểu số; tăng cường hoạt động kiểm tra, giám sát, đánh giá cán bộ, giáo viên. Có chính sách đãi ngộ động viên cán bộ, giáo viên bám bản, làng, kiên trì trong công tác đào tạo nghề.

Ba là, tập trung đổi mới chương trình kết nối doanh nghiệp; đào tạo tại trường kết hợp với đào tạo, giới thiệu việc làm ngay tại doanh nghiệp. Tiếp tục thu hút, khuyến khích, hỗ trợ doanh nghiệp đầu tư vùng dân tộc thiểu số và miền núi.

Bốn là, tập trung chính sách xuất khẩu lao động cho khu vực đặc biệt khó khăn. Rà soát, phát huy các chính sách hỗ trợ cho lao động dân tộc thiểu số đi xuất khẩu lao động như: hỗ trợ toàn bộ phần đào tạo, hỗ trợ đi chuyên và chính sách hỗ trợ ban đầu...

Năm là, khai thác hiệu quả tiềm năng thế mạnh để phát triển mô hình sản xuất nông nghiệp, tiểu thủ công nghiệp. Nhân rộng các mô hình sản xuất có hiệu quả tại địa phương, các mô hình giải quyết việc làm cho nhiều lao động.

Sáu là, phát triển hạ tầng giao thông, điện đường, trường, trung tâm dạy nghề để tạo điều kiện thuận lợi cho công tác đào tạo nghề và giải quyết việc làm.

4. Kết luận

Thời gian qua, Quảng Nam đã ban hành nhiều chính sách và có nhiều hỗ trợ cho công tác đào tạo nghề nghiệp và giải quyết việc làm cho lao động dân tộc thiểu số với nhiều hình thức khác nhau và đã thu được nhiều kết quả khả quan, tỷ lệ hộ nghèo giảm, tỷ lệ lao động được giải quyết việc làm ngày càng tăng, đời sống vật chất và tinh thần của người dân được nâng cao. Tuy nhiên, vẫn còn nhiều hạn chế, bất cập như năng lực học tập, tiếp thu và sự kiên trì trong công việc của lao động dân tộc thiểu số còn thấp; nhiều lao động đã qua đào tạo nghề vẫn gặp nhiều khó khăn để tìm được việc làm; tỷ lệ thiếu việc làm vẫn còn cao, cơ sở hạ tầng chưa đáp ứng yêu cầu... Do đó, cần có những đánh giá về hiệu quả, tác động của chính sách dạy nghề, giải quyết việc làm cho lao động dân tộc thiểu số, từ đó đề xuất những mô hình, chính sách phù hợp, đảm bảo hiệu quả và tính bền vững.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] PGS.TS Trần Xuân Cầu, PGS.TS Mai Quốc Chánh (2012), *Giáo trình Kinh tế nguồn nhân lực*, Nxb. Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội.
- [2] Thái Cường (2019), *Dạy nghề lưu động: Nỗ lực vượt khó*, Báo Quảng Nam, truy cập ngày 19/11/2019.
- [3] Diễm Lệ (2017), “*Sân chơi*” của giáo viên dạy nghề, Báo Quảng Nam, truy cập ngày 16/11/2017.
- [4] Diễm Lệ (2019), *Kiên trì đào tạo nghề cho đồng bào dân tộc thiểu số*, Báo Quảng Nam, truy cập ngày 18/11/2019.
- [5] Luật Giáo dục nghề nghiệp năm 2014.
- [6] Luật Lao động năm 2019.
- [7] Chính phủ (2011), Nghị định số 05/2011/NĐ-CP ngày 14/01/2011 của Chính phủ về Công tác Dân tộc.
- [8] Phương Thuận - Văn Hoa (2019), *Quảng Nam: 85% số lao động là đồng bào dân tộc thiểu số có việc làm*, Tạp chí Người làm báo điện tử, truy cập ngày 06/12/2019.
- [9] Website: <http://bandantoc.quangnam.gov.vn/>
- [10] Website: <http://dantocmnqn.edu.vn/>

ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC TẠI TẬP ĐOÀN DẦU KHÍ VIỆT NAM

*Th.S. NCS. Nguyễn Ngọc Linh**

Tóm tắt

Tập đoàn Dầu khí Việt Nam (PVN) đã có bước phát triển vượt bậc về cả chiều rộng và chiều sâu, thực sự trở thành ngành kinh tế - kỹ thuật quan trọng, trụ cột hàng đầu, có nhiều đóng góp to lớn cho sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc. Quá trình thực hiện Chiến lược đào tạo, PVN đã xây dựng được một đội ngũ cán bộ công nhân viên có trình độ chính trị, quản lý, kỹ thuật chuyên môn và ngoại ngữ, thực hiện tốt các nhiệm vụ nghiên cứu khoa học và sản xuất kinh doanh của Ngành. Bài viết này đưa ra một số đánh giá cơ bản về thực trạng công tác đào tạo phát triển (ĐTPT) nguồn nhân lực tại PVN, từ đó thảo luận một số giải pháp để tiếp tục đẩy mạnh và nâng cao hiệu quả của công tác này.

Từ khóa: *đào tạo, nguồn nhân lực, tập đoàn Dầu khí Việt Nam - PVN.*

1. Giới thiệu

Ngành công nghiệp dầu khí bao gồm rất nhiều công đoạn: từ tìm kiếm, thăm dò, khai thác đến chế biến. Khác với khai thác các khoáng sản khác, hoạt động dầu khí luôn có tính đặc thù bởi bản chất tự nhiên của quá trình địa chất, các tích tụ dầu khí phân bố không đồng đều trên toàn bộ vỏ trái đất, trong từng khu vực, trong từng quốc gia và cả trong từng lô/mỏ dầu khí. Ngành dầu khí đòi hỏi công nghệ rất hiện đại, vốn đầu tư cực kỳ lớn, tính quốc tế cao và lợi nhuận nhiều, nhưng đi kèm với đó theo tỷ lệ thuận là những rủi ro tiềm tàng khó lường trước được. Vì các đặc điểm đó mà cho đến giữa thế kỷ 20, ngành công nghiệp dầu khí hoàn toàn nằm trong tay các nước phát triển cao, cùng các tập đoàn siêu quốc gia mang tính độc quyền. Cho nên các quốc gia đang phát triển dù có một tiềm năng lớn về tài nguyên dầu khí thì vấn đề phát triển dầu khí vẫn còn nhiều khó khăn.

* Ban Kinh tế - Đầu tư, Tập đoàn Dầu khí Việt Nam.

Môi trường làm việc nặng nhọc, khắc nghiệt, độc hại, mức độ nguy hiểm và rủi ro cao là những điều có thể dễ dàng nhận thấy đối với những người làm việc trong ngành dầu khí. Phần lớn người lao động dầu khí thường xuyên phải làm việc trong môi trường có tiếng ồn cao; độ rung lắc và nhiệt độ quá mức quy định; thời tiết khắc nghiệt, nắng nóng và mưa bão thất thường. Khi khoan thăm dò, các yếu tố rủi ro luôn đe dọa như gặp phải khí độc (H_2S) hay vùng áp suất dị thường dễ xảy ra phun trào. Các thiết bị dầu khí cũng tiềm ẩn những mối nguy hại tiềm tàng như các thiết bị đo phóng xạ, thiết bị đo địa vật lý... hoặc phải sử dụng vật liệu nổ, thuốc nổ để thử vỉa, đo địa chấn. Việc thi công, xây lắp, sửa chữa các công trình tiến hành trên vùng biển sâu, nhiều sóng lớn hoặc ở độ sâu hàng trăm mét trong lòng biển. Ngoài ra, do tính chất công việc, người lao động dầu khí phải thực hiện công việc với cường độ, công suất cao, trong thời gian liên tục và kéo dài (lao động trên giàn khoan làm việc 12 giờ/ngày và liên tục 15 ngày/tháng; lao động trên tàu dịch vụ làm việc 12 giờ/ngày và liên tục trong 6 tháng/năm), do đó phải tuân thủ tuyệt đối và nghiêm ngặt mọi yêu cầu về an toàn - sức khỏe - môi trường.

Do những đặc thù nêu trên nên ngành công nghiệp dầu khí đã đặt ra những yêu cầu riêng đối với chất lượng nguồn nhân lực, từ đó ảnh hưởng chung đến công tác phát triển nguồn nhân lực dầu khí, tổng kết lại ở mấy đặc điểm như sau:

- Ngành công nghiệp dầu khí là ngành có yêu cầu đầu tư lớn, rủi ro cao, trong đó có cả rủi ro chảy máu nguồn nhân lực chất lượng cao;
- Ngành công nghiệp dầu khí là một ngành kỹ thuật, công nghệ, có hàm lượng chất xám cao, nhiều thách thức về kỹ thuật, do đó yêu cầu cao về trình độ chuyên môn của nguồn nhân lực;
- Ngành công nghiệp dầu khí có tính hội nhập quốc tế cao và đa phương trong các mối quan hệ hợp tác, do đó bên cạnh chuyên môn nghiệp vụ cao, đòi hỏi đội ngũ cán bộ quản lý, kỹ thuật phải am hiểu ngoại ngữ, có trình độ quản lý, tính chuyên nghiệp cao;
- Mỏ dầu khí mỗi khu vực có những đặc điểm riêng. Các mỏ dầu khí ở Việt Nam được đánh giá là hình thành trong điều kiện địa chất phức tạp, về mặt địa lý phân bố không đều, đặt ra những thách thức kỹ thuật, quản lý riêng, đặc thù cho ngành dầu khí Việt Nam;

- Tính quốc tế, đa phương, tạo nên sự cạnh tranh lớn về nguồn nhân lực giữa các công ty dầu khí;
- Môi trường làm việc nặng nhọc, khắc nghiệt, độc hại và mức độ nguy hiểm và rủi ro cao. Các công trình dầu khí hiện có tập trung ở trên biển và các vùng sâu, xa khu dân cư, có nhiều khó khăn, do đó cần chế độ đãi ngộ phù hợp.

Về phía Tập đoàn Dầu khí Việt Nam, mục tiêu chiến lược của PVN trong giai đoạn tiếp theo đến năm 2025 là phát triển bền vững để trở thành một Tập đoàn kinh tế hàng đầu của Việt Nam và trong khu vực. Do vậy, PVN cần sở hữu một đội ngũ cán bộ chuyên nghiệp, có kỹ thuật chuyên môn ngang tầm khu vực và tiệm cận với trình độ của các công ty dầu khí quốc tế, đủ năng lực vận hành công nghệ phức tạp và điều hành hiệu quả các hoạt động sản xuất kinh doanh trong và ngoài nước. Điều đó đòi hỏi PVN phải chú trọng và tiếp tục đẩy mạnh hơn nữa công tác phát triển nguồn nhân lực của mình, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao trong các lĩnh vực chủ chốt, đồng thời cần xây dựng chiến lược, kế hoạch và những giải pháp cụ thể về tuyển dụng mới, đào tạo, bồi dưỡng lực lượng lao động hiện có của mình.

Tuy nhiên, thời gian gần đây, xét trên bình diện chung, tình hình kinh tế - chính trị - xã hội trong và ngoài nước có nhiều biến động, PVN đang đối mặt với những khó khăn nội tại trong quá khứ chưa được giải quyết triệt để, cộng thêm nhiều bất lợi về điều kiện kinh doanh của ngành ngày càng khắc nghiệt hơn. Sản lượng dầu khai thác trong nước bắt đầu suy giảm, sự cạnh tranh gay gắt trên thị trường dầu mỏ thế giới, đặc biệt là giá dầu từ cuối năm 2014 đến nay đã giảm sâu, ảnh hưởng tiêu cực đến các hoạt động dầu khí. Như vậy, PVN vẫn tiếp tục triển khai hàng loạt các dự án trọng điểm quốc gia về dầu khí, kéo theo đó là mất cân đối đáng kể về nhân sự chất lượng cao làm công tác kỹ thuật so với nhân sự chất lượng cao. Các ngành nghề khác và bước đầu đã có sự dịch chuyển nguồn nhân lực dần về các khu vực trung tâm kinh tế, chính trị (Hải Phòng, Thái Bình, Thanh Hóa, Vũng Tàu...)

Ngoài các rủi ro mang tính vĩ mô của nền kinh tế, các yếu tố liên quan đến chính sách cho người lao động như tiền lương, chế độ đãi ngộ, thù lao, tiền thưởng... đã dẫn đến tình trạng “chảy máu chất xám”. Các công ty dầu khí quốc tế, công ty tìm kiếm nhân lực chuyên nghiệp đã tận

dụng cơ hội để lôi kéo các cán bộ có trình độ chuyên môn tốt, chất lượng cao sang làm việc.

Từ những yêu cầu và phân tích thực trạng nêu trên, đào tạo phát triển nguồn nhân lực của PVN và đề xuất các giải pháp để nâng cao hiệu quả, chất lượng công tác này là cần thiết. Công tác này sẽ góp phần tạo dựng nền tảng cơ bản cho nguồn nhân lực chất lượng cao của PVN, phục vụ các mục tiêu, chiến lược phát triển lâu dài và bền vững sau này của Tập đoàn.

2. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu được tiếp cận trên góc độ lịch sử kinh tế, nghĩa là nghiên cứu về thực trạng công tác ĐTPT nguồn nhân lực của PVN theo tiến trình thời gian từ thời điểm PVN bắt đầu thực hiện Chiến lược Đào tạo (năm 2009) đến nay. Các phương pháp nghiên cứu được sử dụng để thực hiện các mục tiêu công việc đề ra là:

- Vận dụng lý thuyết chung, các mô hình quản trị NNL hiện đại đã được thừa nhận để phân tích thực trạng một cách toàn diện và có hệ thống.
- Sử dụng công cụ thống kê để tổng hợp số liệu thứ cấp từ các báo cáo hàng năm, báo cáo tổng hợp của Tập đoàn và các đơn vị.
- Điều tra và thu thập bổ sung thông tin sơ cấp từ các đơn vị theo hai hướng: i) điều tra chung về hệ thống quản trị NNL và công tác ĐTPT của tất cả các đơn vị thành viên, và ii) điều tra theo chuẩn đối sánh nhân lực của Schlumberger (SLB) cho các đơn vị hoạt động trong khâu đầu của Tập đoàn.

Nguồn dữ liệu sử dụng trong bài nghiên cứu chủ yếu là nguồn dữ liệu thứ cấp liên quan đến công tác quản trị và phát triển NNL của PVN và được thu thập từ các báo cáo tổng kết, báo cáo thống kê của các đơn vị và Ban chức năng thuộc Tập đoàn Dầu khí Việt Nam;

3. Kết quả nghiên cứu

3.1. Về thực trạng đào tạo nguồn nhân lực tại Tập đoàn Dầu khí Việt Nam

Từ năm 2012, PVN thực hiện tái cơ cấu, tập trung vào 5 lĩnh vực kinh doanh chính là: tìm kiếm thăm dò, khai thác dầu khí (khâu đầu),

công nghiệp khí, công nghiệp điện, chế biến dầu khí, dịch vụ kỹ thuật dầu khí và trong đó tìm kiếm thăm dò được xác định là lĩnh vực cốt lõi. Cũng trong thời gian này, chiến lược phát triển nguồn nhân lực của PVN đã được cụ thể hóa bằng các chương trình/dự án đào tạo nhằm từng bước nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, xây dựng đội ngũ chuyên gia đầu ngành đối với một số lĩnh vực mũi nhọn, bảo đảm nhân lực cho các dự án trọng điểm.

Theo số liệu thống kê của PVN, năm 2015 số lượng nhân lực trong 5 lĩnh vực chính của PVN là 36.343 người, chiếm khoảng hơn 62% tổng nhân lực toàn hệ thống (58.423 người), nhưng đến năm 2019, nhân lực trong nhóm “core-business” này giảm 7.773 người, xuống còn 28.570 người, trong đó lĩnh vực tìm kiếm thăm dò là 6.769 người, tương ứng khoảng 14% (giảm 2.306 người và 2,3% so với cơ cấu năm 2015). Về trình độ nhân lực, tỷ lệ nhân lực có trình độ từ đại học trở lên tăng từ 15.796 người (45,4%) năm 2009 lên 27.513 người (57,0%) năm 2019. Đặc biệt, nhân lực có trình độ trên đại học tăng mạnh - từ 1.301 người năm 2009 lên 3.477 người vào năm 2019.

Có được kết quả nêu trên là do PVN đã tập trung công tác đào tạo NNL dài hạn thông qua hệ thống đào tạo dầu khí ở mọi cấp độ từ Công nhân kỹ thuật - Cao đẳng - Đại học - Sau đại học, hướng đến các chuyên ngành sâu phục vụ cho các hoạt động dầu khí. Hệ thống đào tạo của PVN bao gồm: Trường cao đẳng nghề Dầu khí (PVMTC); Trường Đại học Dầu khí (PVU); Viện Dầu khí Việt Nam (VPI) và các cơ sở đào tạo chuyên sâu (hiện có) phục vụ cho nhu cầu chuyên biệt của các đơn vị thành viên (VSP, PVD, PVcomBank,...). Đồng thời, hệ thống quản trị công tác đào tạo - phát triển nguồn nhân lực trong toàn Tập đoàn và các đơn vị thành viên đã được từng bước nâng cao theo hướng tiêu chuẩn hóa và đồng bộ hóa. Cụ thể tình hình đào tạo phát triển nguồn nhân lực của PVN như sau:

- Về kết quả đào tạo giai đoạn 2009 - 2019:

Giai đoạn 2009 - 2019, PVN đã tổ chức 1.018.379 lượt đào tạo cho 550.875 người lao động với tổng kinh phí đào tạo thực hiện là 3,73 nghìn tỷ đồng. Tổng số lượt người được đào tạo tăng 2,8 lần, từ 39.862 lượt người (năm 2009) lên 111.682 lượt người (năm 2019). Số lượt đào tạo trung bình cho một người, dùng để so sánh một cách tương đối mức độ

đầu tư cho đào tạo, tăng hơn 2 lần: từ 1,1 lượt/người/năm (năm 2009) lên đến 2,3 lượt/người/năm (năm 2019). Kinh phí đào tạo trung bình trong hơn 10 năm dành cho mỗi lao động là 6,8 triệu đồng/người/năm.

Kết quả đào tạo của PVN giai đoạn 2009 - 2019 thể hiện cụ thể ở bảng số liệu sau:

Năm	Tổng số lao động PVN (người)	Số lượt đào tạo (lượt người)		Kinh phí đào tạo (triệu đồng)	
		Thực hiện	Trung bình	Thực hiện	Trung bình
	(1)	(2)	(3) = (2)/(1)	(4)	(5) = (4)/(1)
2009	34.808	39.862	1,1	257.165	7,4
2010	42.829	63.128	1,5	346.977	8,1
2011	50.445	70.452	1,4	379.038	7,5
2012	49.903	86.720	1,7	398.889	8,0
2013	55.084	99.273	1,8	370.900	6,7
2014	56.000	114.170	2,0	466.434	8,3
2015	58.423	112.927	1,9	394.365	6,8
2016	53.267	110.427	2,1	309.251	5,8
2017	51.980	104.058	2,0	288.642	5,6
2018	49.873	105.680	2,1	266.772	5,3
2019	48.263	111.682	2,3	259.406	5,4
TỔNG	550.875	1.018.379	1,8	3.737.839	6,8

Nguồn: Ban Tổ chức & Quản trị nguồn nhân lực PVN

Tuy nhiên, các số liệu trên đây chưa bao gồm phần kinh phí không nhỏ hàng năm được các công ty dầu khí và các tổ chức nước ngoài tài trợ (thông qua nhiều hình thức như cấp học bổng cho cán bộ của Tập đoàn theo học các chương trình đào tạo thạc sĩ, tiến sĩ, các khóa đào tạo chuyên sâu về kỹ thuật, công nghệ, quản lý) theo các thỏa thuận hợp tác trực tiếp với Công ty Mẹ - PVN hoặc với các đơn vị thành viên của PVN.

Đối với khâu đầu, các công ty ENI, Idemitsu, JOGMEC, GE Oil and Gas, CCOP-KIGAM, KNOC... là những đối tác tài trợ nhiều chi phí cho công tác đào tạo. Về đào tạo cho khâu sau có các công ty Idemitsu, JCCP, JXE, Jcoal...; về quản lý, môi trường có Norad... Các chương trình được tài trợ - phần lớn là chuyên sâu, để đón đầu hoặc giải quyết các yêu cầu thực tiễn - đã góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của PVN trong những năm vừa qua.

- *Về tổ chức đào tạo:*

Về công nghệ đào tạo, có khoảng 28% đơn vị đã áp dụng phương pháp học trực tuyến và 28% đơn vị áp dụng đào tạo thông qua hệ thống mô phỏng. Điều này cho thấy, tuy chưa được rộng rãi, nhưng các đơn vị của PVN có quan tâm đầu tư áp dụng công nghệ vào đào tạo.

Về hình thức tổ chức đào tạo, đào tạo trên lớp chiếm 54% thời lượng, nhưng lại chiếm đến 75% chi phí dành cho đào tạo. Các hình thức khác như đào tạo theo công việc, đào tạo kèm cặp, tham quan, dự hội nghị, hội thảo còn chiếm tỉ trọng nhỏ. Đặc biệt, tuy 28% đơn vị có áp dụng học trực tuyến, nhưng tỉ lệ tự học và học trực tuyến rất thấp, chiếm chưa đến 2% kinh phí và 1% thời lượng đào tạo. Trong đào tạo kèm cặp, thì hầu hết các đơn vị sử dụng quản lý trực tiếp làm chuyên gia kèm cặp. Có đến 22% đơn vị áp dụng đào tạo luân chuyển. Tuy nhiên, thời gian trung bình tại mỗi vị trí luân chuyển lên đến 24 tháng, hoặc là dài hạn, làm mất ý nghĩa của đào tạo. Tất cả những điều này cho thấy, thực tiễn cũng như tư duy trong các đơn vị của Tập đoàn về đào tạo hỗn hợp còn hạn chế.

- *Về cơ sở đào tạo:*

Các cơ sở đào tạo của PVN với ưu thế gắn chặt với thực tế của ngành đã tích cực đóng góp cho công tác đào tạo và phát triển NNL của PVN trong thời gian vừa qua. PVN đào tạo hàng trăm khóa chuyên sâu có uy tín, đã sang năm thứ 6 đào tạo Tiến sỹ ngành Kỹ thuật Dầu khí; PVMTC đóng vai trò quan trọng trong đào tạo theo dự án, đào tạo vận hành và đào tạo nghề; PVU đã có 8 năm kinh nghiệm tham gia đào tạo kỹ sư địa chất, địa vật lý, khoan, khai thác và chế biến dầu khí và bắt đầu có lứa sinh viên tốt nghiệp đầu tiên.

Theo khảo sát có được, các cơ sở đào tạo của PVN mới đáp ứng 36% (tính theo chi phí) nhu cầu đào tạo của toàn Tập đoàn. Dịch vụ đào tạo từ

nguồn ngoài PVN chỉ chiếm khoảng 23,5% thời lượng, nhưng lại tương đương đến 64% kinh phí. Trong đó, 22% kinh phí sử dụng dịch vụ đào tạo của công ty/tổ chức nước ngoài; 42% kinh phí sử dụng dịch vụ của công ty/tổ chức trong nước. Hiện tại, nhu cầu đào tạo của toàn hệ thống PVN trên thực tế còn rất lớn, nhất là đào tạo chuyên sâu, phát triển chuyên gia. Bên cạnh đó, xuất phát từ thực tiễn là các công ty dầu khí luôn muốn có lợi thế cạnh tranh, cần tập trung phát triển hệ thống đào tạo nội bộ, xây dựng chương trình đào tạo riêng, phát triển chuyên gia thông qua đào tạo hỗn hợp... nên có thể khẳng định còn rất nhiều cơ hội để các cơ sở đào tạo PVN phát triển. Tuy nhiên, để làm được điều này, các cơ sở đào tạo của PVN cần nâng cao năng lực, phát triển, cung cấp dịch vụ có chất lượng hơn, đa dạng hơn cho các đơn vị trong hệ thống, cũng như cần có sự hỗ trợ, chỉ đạo, điều phối của PVN nhằm kết nối các đơn vị đào tạo với các đơn vị sản xuất, kinh doanh.

- Về các chương trình đào tạo khung:

Sau khi Chiến lược Đào tạo được phê duyệt và ban hành, PVN đã xây dựng “*Kế hoạch triển khai thực hiện Chiến lược Đào tạo & Phát triển nhân lực Tập đoàn Dầu khí Quốc gia Việt Nam*” thực hiện trong các giai đoạn 2010 - 2015 và 2016 - 2020, theo đó PVN tích cực phối hợp với các đơn vị triển khai thực hiện các dự án đào tạo trong danh mục của Kế hoạch triển khai thực hiện chiến lược. Về cơ bản các dự án đào tạo đã và đang triển khai thực hiện đúng tiến độ và hoàn thành vượt mức về số lượng cán bộ tham gia đào tạo và thời gian thực hiện.

Hiện tại, ngoài các khung đào tạo theo quy định tại PVU (do Bộ Giáo dục - Đào tạo phê duyệt), PVMTC (do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội phê duyệt) và lĩnh vực an toàn - sức khỏe - môi trường (do PVN đã xây dựng năm 2014), các lĩnh vực còn lại đều do PVN và các đơn vị tự chủ động tìm kiếm thông tin, liên hệ đơn vị đào tạo hoặc giảng viên để thiết kế nội dung đào tạo, do đó dẫn đến tình trạng thiếu sự thống nhất trong nội dung, thiếu liên tục trong quá trình đào tạo, bồi dưỡng, phát triển nghề nghiệp và bị động trong triển khai.

Để góp phần thực hiện tốt mục tiêu của Chiến lược Đào tạo và xây dựng được một đội ngũ cán bộ có trình độ chuyên môn kỹ thuật, có nghiệp vụ quản lý và điều hành cao, chuyên nghiệp và ngang tầm

quốc tế, việc hoàn thiện các chương trình đào tạo khung cho tất cả các nhóm vị trí công việc trên cơ sở khung năng lực là hết sức cần thiết và là công việc quan trọng để hoàn thiện Hệ thống quản trị nhân sự theo năng lực (HR CMS) của PVN. Chương đào tạo khung là bản thiết kế phản ánh cấu trúc tổng thể về thời lượng và các thành phần, nội dung đào tạo cơ bản của chương trình đào tạo để đáp ứng tiêu chuẩn năng lực các vị trí công việc ở PVN. Đây sẽ là căn cứ quan trọng giúp cho việc xây dựng kế hoạch, triển khai công tác đào tạo chủ động, đồng bộ, thống nhất và hiệu quả.

Tóm lại qua kết quả khảo sát, công tác ĐTPT nguồn nhân lực của PVN đã tiếp cận một số phương pháp tiên tiến, đạt được một số kết quả đáng ghi nhận, nhất là hình thức đào tạo hỗn hợp, tăng tốc phát triển năng lực. Tuy vậy, do các cơ sở đào tạo của PVN còn chưa phát huy hết khả năng trong việc cung cấp dịch vụ đào tạo cho nội bộ PVN, bởi vậy cần được tiếp tục tái cơ cấu để phát triển.

3.2. Một số giải pháp nâng cao hiệu quả đào tạo nguồn nhân lực của Tập đoàn Dầu khí Việt Nam

Trong bối cảnh ngành công nghiệp dầu khí thế giới thời gian gần đây có nhiều biến động lớn, giá dầu giảm sâu và diễn biến khó lường thì áp lực cạnh tranh đối với PVN ngày càng gay gắt... bởi giá dầu giảm sâu đồng nghĩa với sụt giảm về doanh thu, lợi nhuận và ảnh hưởng đến hoạt động sản xuất kinh doanh khác. Tình hình đó đã đặt ra những đòi hỏi cao hơn cho công tác quản trị doanh nghiệp dầu khí, trong đó có vấn đề đào tạo phát triển nguồn nhân lực của PVN. Trên cơ sở đó, PVN cần tập trung thực hiện một số giải pháp:

- Nâng cao năng lực hệ thống các cơ sở đào tạo của Tập đoàn

Củng cố và phát triển hệ thống các cơ sở đào tạo của Tập đoàn dựa trên những quan điểm, nguyên tắc cơ bản là liên kết giữa Đào tạo - Nghiên cứu - Ứng dụng; liên kết toàn bộ hệ thống đào tạo các cấp một cách hiệu quả và gắn với nhu cầu cụ thể của Tập đoàn; tăng cường đầu tư để nâng cao năng lực toàn hệ thống.

Liên kết trong toàn bộ hệ thống đào tạo cần có sự phối hợp của các đơn vị trong việc tạo điều kiện cho cán bộ nhân viên đơn vị khác đến đào tạo theo công việc, luân chuyển để đào tạo tại đơn vị, cử chuyên gia tham

gia đào tạo cho học viên toàn Tập đoàn tại các cơ sở đào tạo của Tập đoàn, ứng dụng các giải pháp, phương pháp được đào tạo cho nhóm chuyên gia vào xử lý các thách thức đơn vị mình gặp phải...

Nếu Tập đoàn giữ lại chức năng đào tạo đại học, thì cần tổ chức một cách hiệu quả theo hướng gắn với nhu cầu cụ thể của Tập đoàn, tuyển sinh vừa đủ, đã tốt nghiệp hoặc tốt nghiệp học phần đại cương tại các trường kỹ thuật có uy tín, sau đó đào tạo sâu về chuyên môn, khi ra trường có địa chỉ sử dụng ngay, phát huy ngay kiến thức và kỹ năng để phục vụ đơn vị. Đào tạo sau đại học sẽ gắn với nghiên cứu, phát triển chuyên gia cho các lĩnh vực, gắn với các thách thức kỹ thuật/quản lý cần phải giải quyết.

Để thực hiện thành công giải pháp lớn này, cần triển khai các hạng mục các công việc bao gồm: (i) Kiện toàn hành lang pháp lý, tăng cường phân cấp, phân quyền và phối hợp trong toàn hệ thống, đồng thời cần có quy chế khuyến khích giảng viên, chuyên gia kèm cặp, cổ vũ phát triển nội bộ... tham gia công tác phát triển; cơ chế khuyến khích các cá nhân, đơn vị tham gia vào đào tạo theo công việc, đào tạo thông qua nghiên cứu và biệt phái, luân chuyển với mục đích đào tạo; (ii) Củng cố các cơ sở đào tạo của Tập đoàn, Tăng cường đầu tư và phân công rõ ràng giữa các cơ sở đào tạo của Tập đoàn, tránh chồng chéo.

- Xây dựng hệ thống đào tạo đồng bộ theo mô hình phát triển nghề nghiệp

Thực tế của các công ty dầu khí nước ngoài cho thấy cần phải thống nhất một mô hình phát triển nghề nghiệp có phân nhánh kỹ thuật và quản lý. Mô hình này mang tính chất định hướng cho công tác phát triển của toàn Tập đoàn. Hệ thống các chương trình đào tạo cần được xây dựng đồng bộ cho toàn bộ các bước phát triển của mô hình này. Dự kiến Công ty Mẹ - PVN sẽ chủ trì xây dựng chương trình đào tạo cho giai đoạn định hướng, tăng tốc phát triển và các chương trình cho nhánh quản lý, thống nhất trong toàn bộ Tập đoàn. Một chương trình dùng chung như thế sẽ tạo sự thống nhất, kết nối, chia sẻ về học liệu, cơ sở vật chất và dẫn tới tiết kiệm nguồn lực chung của toàn Tập đoàn. Trên cơ sở đó, các đơn vị sẽ chi tiết hóa mô hình và nội dung chương trình đào tạo cho nhánh kỹ thuật theo nhu cầu thực tế của mình.

- *Xây dựng hệ thống học trực tuyến và hệ thống thông tin phục vụ đào tạo*

Để nâng cao hiệu quả của hoạt động phát triển thông qua một hạ tầng chung, tận dụng các cơ hội của CNTT, học hỏi kinh nghiệm từ các doanh nghiệp trong nước, cũng như các công ty dầu khí nước ngoài, giải pháp triển khai hệ thống học trực tuyến (PVN E-learning) cần được đầu tư và triển khai.

Đây là giải pháp dành cho đào tạo ở giai đoạn ban đầu, khi số lượng cần đào tạo lớn. Đối tượng mà hệ thống học trực tuyến hướng tới là nhân viên mới tuyển dụng tham gia Chương trình định hướng phát triển nghề nghiệp, nhân viên chưa có nhiều kinh nghiệm tham gia Chương trình tăng tốc phát triển và Chương trình đào tạo quản lý và kỹ năng cơ bản. Đây đồng thời cũng là phương thức đào tạo đặc biệt hiệu quả trong bối cảnh dịch bệnh Covid-19 đang bùng phát và hoành hành.

Nội dung hệ thống học trực tuyến bao gồm các chủ đề của Chương trình định hướng phát triển nghề nghiệp, Chương trình tăng tốc phát triển và Chương trình đào tạo quản lý và kỹ năng cơ bản. Hệ thống học trực tuyến phải có bộ đề kiểm tra trắc nghiệm trực tuyến, bảo đảm đánh giá trình độ, kiến thức một cách công bằng, nhanh chóng và chính xác. Hệ thống còn có thể lưu trữ một số học liệu trợ giúp cho quá trình tự học cho các cấp học cao hơn, tùy theo điều kiện và đặc điểm học liệu. Hệ thống học trực tuyến cần được đầu tư và vận hành đầy đủ ngay trong giai đoạn 2016 - 2020. Trong giai đoạn sau chỉ cần cập nhật những chủ đề, học liệu mới và duy trì hệ thống.

Giai đoạn 2016 - 2020, PVN đã đầu tư vào Hệ thống quản lý thông tin phát triển nguồn nhân lực để giúp cho Ban phát triển nguồn nhân lực có công cụ quản lý hữu hiệu công tác phát triển nguồn nhân lực.

Sau hệ thống học trực tuyến, cần đầu tư vào hệ thống quản lý tri thức. Đây là giải pháp hỗ trợ đào tạo chuyên sâu, cùng với hỗ trợ cho hoạt động điều hành, tác nghiệp, nên đối tượng sử dụng chủ yếu sẽ là những cán bộ chuyên viên tham gia Chương trình phát triển kỹ thuật 1 - 2, Chương trình phát triển chuyên gia và các cán bộ điều hành, trực tiếp triển khai các hoạt động kỹ thuật, quản lý dự án. Trong giai đoạn 2016 - 2020, các đơn vị trong lĩnh vực TDKT và CBDK đã và sẽ tham gia vào hệ thống này. Trong giai đoạn 2021 - 2025, sau khi rút kinh nghiệm từ giai đoạn trước

và lực lượng chuyên gia đã tương đối hùng hậu, các đơn vị còn lại trong lĩnh vực khí, điện và dịch vụ kỹ thuật sẽ tham gia. Trong giai đoạn này, báo cáo đề xuất đầu tư vào phần mềm mô phỏng trò chơi kinh doanh (Business games).

- Xây dựng đội ngũ chuyên gia cho một số lĩnh vực chiến lược

Đội ngũ chuyên gia cần được xây dựng và phát triển xoay quanh việc xử lý các thách thức công nghệ, quản lý mà Tập đoàn đang phải đối mặt trên con đường thực hiện chiến lược của mình. Từ các phân tích nêu trên, có một số thách thức mà Tập đoàn đang rất cần một đội ngũ chuyên gia khoa học - công nghệ đủ năng lực giải quyết một cách hiệu quả.

Đối với mỗi một thách thức, xây dựng một nhóm chuyên gia giúp PVN xử lý thách thức đó (Technical and Management Challenges Team). Trước hết, xuất phát từ quy hoạch chuyên gia, cần tập hợp một đội ngũ những cá nhân xuất sắc nhất trong từng lĩnh vực chuyên sâu có liên quan đến từng thách thức. Tiếp theo, là phân tích yêu cầu của thách thức để đề ra chương trình đào tạo, đầu tư công nghệ cho nhóm. Nhóm chuyên gia này làm việc với nhau thường xuyên, nghiên cứu, đề ra giải pháp, thử nghiệm, rút ra quy luật, bài học... cho đến khi có được giải pháp, hoặc quy trình hoàn hảo có thể tiếp tục nhân rộng trong toàn Tập đoàn.

- Tăng cường đầu tư và hợp tác trong nước, quốc tế

Để tất cả những giải pháp trên đây đi vào thực tế, cần tăng cường đầu tư cho phát triển. Trong bối cảnh hiện nay, PVN cần duy trì mức chi phí đào tạo thường xuyên. Sau đó khi giá dầu ổn định ở mức chấp nhận được thì chấp thuận chủ trương tăng chi phí thông qua đầu tư vào xây dựng khung năng lực, xây dựng các chương trình đào tạo khung, tổ chức thực hiện phát triển chuyên gia, hệ thống CNTT phục vụ đào tạo...; mức chi phí trên đầu người tăng trung bình khoảng 10% năm; hoặc đạt 1 - 2% doanh thu vào năm 2020; 2 - 3% doanh thu vào 2025 và duy trì trong giai đoạn tiếp theo. Ngoài ra, PVN cần đẩy mạnh việc trích và sử dụng Quỹ Phát triển KH-CN của các đơn vị SXKD cho mục đích đào tạo, nghiên cứu hoặc thuê chuyên gia nước ngoài để phát triển chuyên gia Việt Nam và đa dạng hóa nguồn kinh phí phục vụ cho đào tạo: từ Tập đoàn Dầu khí Việt Nam, các đơn vị thành viên, các dự án hợp tác, các hợp đồng PSC, chuyển giao công nghệ, FEED, EPC, O&M,... và cá nhân tự chi trả.

Về tăng cường hợp tác trong nước, quốc tế, PVN cần tích cực tìm kiếm cơ hội triển khai các dự án hợp tác quốc tế nâng cao năng lực nghiên cứu, đầu tư trang thiết bị, phần mềm, chuyển giao công nghệ và kinh nghiệm; hợp tác với các Trường đại học, Viện nghiên cứu quốc tế để tranh thủ lực lượng thỉnh giảng, cơ sở vật chất của đối tác, nâng cao chất lượng đào tạo sau đại học tại VPI; hợp tác với đối tác đào tạo trong nước và quốc tế để tranh thủ nguồn học liệu, giải pháp đào tạo trực tuyến có sẵn, nhanh chóng xây dựng hệ thống học trực tuyến. PVN cần lựa chọn đối tác đào tạo quốc tế chiến lược để hợp tác đào tạo chuyên sâu, xây dựng đội ngũ chuyên gia, đào tạo đội ngũ lãnh đạo đạt trình độ quốc tế; đưa cam kết mạnh mẽ về đào tạo đội ngũ cán bộ Việt Nam vào trong các hợp đồng chuyển giao công nghệ, hợp đồng PSC và thuê chuyên gia giỏi trong và ngoài nước tư vấn xây dựng hệ thống quản trị nhân lực và tham gia làm cố vấn đào tạo, xây dựng đội ngũ chuyên gia Việt Nam trong một số lĩnh vực then chốt.

4. Kết luận

Nhận thức được tầm quan trọng của yếu tố con người trong chiến lược phát triển, PVN đã đưa ra 3 giải pháp đột phá: (i) Đột phá về khoa học công nghệ; (ii) Đột phá về cơ chế quản lý; (iii) Đột phá về phát triển nguồn nhân lực, trong đó lấy đột phá phát triển nguồn nhân lực là trọng tâm.

PVN đang ở trong giai đoạn tái cấu trúc toàn diện và có sự thay đổi lớn về cơ chế quản lý, đổi mới hoạt động sản xuất kinh doanh. Các thay đổi này đang đặt ra một loạt các yêu cầu mới, cao hơn, khắt khe hơn đối với đội ngũ cán bộ lãnh đạo, chuyên môn... của PVN, đòi hỏi trình độ và chất lượng nguồn nhân lực dầu khí phải được nâng lên tầm cao mới. Do đó, việc đề ra các giải pháp nâng cao chất lượng công tác đào tạo phát triển nguồn nhân lực dầu khí là cần thiết, làm cơ sở để diễn giải các vấn đề phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của ngành Dầu khí.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Tập đoàn Dầu khí Việt Nam & các đơn vị thành viên (2009 - 2019), “*Báo cáo kết quả đào tạo và phát triển nhân lực hàng năm*”, lưu tại Tập đoàn Dầu khí Việt Nam.
2. Tập đoàn Dầu khí Việt Nam (2015), “*Báo cáo Hội nghị công tác đào tạo và phát triển nhân lực Tập đoàn Dầu khí Quốc gia Việt Nam - năm 2015*”, lưu tại Tập đoàn Dầu khí Việt Nam.
3. Trường Đại học Dầu khí (2015), “*Báo cáo đề tài nghiên cứu: “Nghiên cứu và xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao, phục vụ cho sự phát triển bền vững của Tập đoàn Dầu khí Việt Nam (giai đoạn 1: Công nhân kỹ thuật)”*”.
4. Viện Dầu Khí Việt Nam (2016), “*Báo cáo tổng kết đề tài nghiên cứu khoa học cấp ngành: Xây dựng các chương trình đào tạo khung cho các vị trí công việc của cơ quan Tập đoàn Dầu khí Việt Nam, giai đoạn 1*”.
5. Viện Dầu khí Việt Nam (2017), “*Báo cáo tổng kết đề tài nghiên cứu khoa học cấp ngành: Xây dựng chiến lược đào tạo - phát triển nguồn nhân lực của Tập đoàn Dầu khí Quốc gia Việt Nam giai đoạn 2016 - 2020, định hướng đến năm 2035*”.

HỌC TẬP SUỐT ĐỜI VÀ NHẬN THỨC CỦA SINH VIÊN ĐẠI HỌC Ở HÀ NỘI HIỆN NAY

*ThS. Nguyễn Phương Mai**

*Bùi Thị Hiền***

Tóm tắt

Trong thời đại của công nghệ và nền kinh tế tri thức ngày nay, các quốc gia đều đề cao học tập suốt đời để tăng vốn nhân lực phục vụ phát triển kinh tế và xã hội. Là những người trẻ có năng lực học tập cao, hơn ai hết, sinh viên đại học cần phải có nhận thức đúng và có cách thức học tập suốt đời (HTSD) hiệu quả để thích ứng và trưởng thành nhanh trong một thế giới đầy thay đổi, nhiều cơ hội nhưng cũng vô cùng nhiều thách thức và bất định. Làm được điều đó, họ sẽ mang lại cuộc sống tương lai chất lượng cao hơn cho bản thân và đóng góp cho sự phát triển bền vững của đất nước. Bài viết này trước hết làm rõ khái niệm HTSD, đưa ra mô hình đo lường nhận thức về HTSD ở 5 cấp độ theo thang đo Bloom điều chỉnh 2001 (biết, hiểu, vận dụng, phân tích và đánh giá) và trình bày thực trạng nhận thức về HTSD của một nhóm sinh viên ở Việt Nam dựa trên sử dụng số liệu khảo sát một mẫu gồm 306 sinh viên đại học ở Hà Nội vào tháng 4 năm 2020. Trên cơ sở đó, một số ý kiến được chia sẻ với các bên liên quan để thúc đẩy nhận thức đúng đắn và tạo ra văn hóa HTSD tích cực cho sinh viên Việt Nam hiện nay và trong tương lai.

Từ khóa: *học tập suốt đời, nhận thức, giáo dục đại học, nguồn nhân lực*

1. Đặt vấn đề

Theo UNESCO, học tập suốt đời (HTSD) là tất cả các hoạt động học tập có chủ đích xuyên suốt cuộc sống của một cá nhân từ khi chào đời đến lúc rời xa cuộc sống, bằng các phương thức chính thức, không chính thức và phi chính thức. Học tập suốt đời đã được nghiên cứu từ cuối thế kỷ 20 và ngày càng thu hút được sự quan tâm của các học giả, các tổ chức quốc tế và lãnh đạo các quốc gia.

* Khoa KT&QLNNL, Trường đại học Kinh tế Quốc dân.

** Lớp KT NNL k59, Trường đại học Kinh tế Quốc dân.

Thế kỷ 21 là thời đại của những thay đổi vô cùng nhanh và mạnh mẽ về khoa học công nghệ, đặc biệt là công nghệ thông tin. Theo Diễn đàn Kinh tế Thế giới 2016, trong bối cảnh cách mạng công nghiệp 4.0, lực lượng lao động nói chung cần phải liên tục cập nhật kiến thức, kỹ năng và năng lực thích ứng với sự thay đổi nhanh chóng của công nghệ. Mỗi tổ chức doanh nghiệp và toàn xã hội đều cần có những nhân viên, những công dân có khả năng HTSD hiệu quả để tăng năng suất, tăng năng lực cạnh tranh, tạo ra sức mạnh đổi mới.

Dân số gia tăng, di chuyển nhiều và con người nói chung có tuổi thọ cao hơn nhưng ở nhiều nước số người trẻ có xu hướng giảm đi và ít lập gia đình. Già hóa dân số sẽ dẫn đến số người ở trong tuổi lao động giảm mạnh và số năm làm việc kéo dài hơn càng đòi hỏi phải gia tăng mức vốn nhân lực chung thông qua đầu tư vào kỹ năng và năng lực của những người đang trong lực lượng lao động. Cuộc sống ngày càng có nhịp điệu nhanh hơn, đa sắc thái hơn nhưng cũng cạnh tranh hơn, thách thức hơn. Người trẻ ngày nay phải sống, học tập và làm việc trong môi trường phức tạp hơn và khó đoán định hơn nên con đường sự nghiệp của họ sẽ rủi ro hơn và ít liên tục hơn. (Cherami, 2020)

Tất cả những điều này sẽ ảnh hưởng đến việc học của họ. Họ khó có thể tiếp tục truyền thống của các thế hệ trước, đó là, học tập tích cực khi còn trẻ tuổi, chú trọng học ở trường lớp chính qui, để chuẩn bị cho việc tham gia hoạt động kinh tế và hoạt động xã hội, và sẽ giảm hoặc thậm chí ngừng học tập khi lớn tuổi. Thay vào đó, người trẻ ngày nay cần HTSD, tức là, không chỉ tiếp nhận kiến thức một lần cho tất cả mà cần học cách làm sao liên tục nâng cao khối kiến thức trong suốt cuộc đời để phát triển và khẳng định bản thân, đồng thời để gắn kết và đóng góp cho sự phát triển của cộng đồng.

Ngày nay, các trường đại học không chỉ truyền thụ kiến thức cho sinh viên mà còn phải dạy sinh viên về HTSD, cần tạo ra văn hóa HTSD để sinh viên có nhận thức, thái độ và hành vi HTSD đúng đắn. (Knapper và Cropley, 2000; Kirby, Knapper, Lamon và Egnatoff 2010).

Việt Nam cũng đang đối mặt cả với cách mạng công nghiệp 4.0 và già hóa dân số nên, hơn lúc nào hết và hơn ai hết, sinh viên đại học cần phải có nhận thức đúng và có cách thức HTSD hiệu quả để có thể cập nhật kiến thức mới, chuyển tiếp thành công từ trường học sang thế giới

việc làm, thích ứng và trưởng thành ngang tầm với những người trẻ trên thế giới trong bối cảnh cạnh tranh toàn cầu, thay đổi công nghệ diễn ra nhanh chóng. Làm được điều đó, họ sẽ mang lại cuộc sống tương lai chất lượng cao hơn cho bản thân và đóng góp cho sự phát triển bền vững của đất nước. Vậy, hiện nay sinh viên Việt Nam đang có mức độ nhận thức như thế nào về HTSD?

2. Khái niệm học tập suốt đời và mô hình đo lường nhận thức của sinh viên về HTSD

2.1. Khái niệm học tập suốt đời (HTSD)

Khái niệm HTSD lần đầu tiên được đưa ra bởi Edgar Faure năm 1972 trong báo cáo *Learning to Be* của UNESCO với hàm ý rộng theo đó giáo dục và học tập là một quá trình liên tục gia tăng kiến thức trong suốt cuộc đời con người và việc đó để làm nên con người.

Trên cơ sở ý tưởng của Faure (1972), Delors et al. 1996 trong báo cáo *Học tập: Kho báu nội sinh* của UNESCO đã khẳng định rằng: “khái niệm học tập suốt đời hướng đến một xã hội học tập mà tại đó con người được hướng đến rất nhiều cơ hội học tập, không chỉ tại/trong nhà trường mà còn cả trong đời sống kinh tế, xã hội, văn hóa.”

Từ đầu thế kỷ 21, HTSD đã thực sự thu hút mối quan tâm của các học giả với rất nhiều định nghĩa khác nhau không chỉ ở phạm vi xã hội mà còn ở phạm vi cá nhân, cả cụ thể và khái quát. Aspin và Chapman (2000) cho rằng HTSD là các hoạt động của cá nhân hướng tới việc tăng cường kiến thức, kỹ năng và năng lực ở một lĩnh vực nhất định trong suốt cuộc đời phù hợp với những động cơ cá nhân, xã hội hay việc làm nào đó.

Theo Green (2002), HTSD là việc học tập diễn ra trong tất cả các giai đoạn cuộc đời và ở nhiều lĩnh vực trong cuộc sống, được thực hiện trong tất cả các hoàn cảnh, từ trường học đến nơi làm việc, từ gia đình đến cộng đồng.

Hojat, Veloski, Nasca, Erdmann, and Gonella (2006) định nghĩa HTSD là tập hợp các hoạt động học hỏi và tìm kiếm thông tin của một cá nhân xuất phát từ động lực học tập lâu dài và nhu cầu học của chính mình.

Theo Ủy ban châu Âu, HTSD là việc liên tục phát triển kiến thức và kỹ năng trong suốt cuộc đời của chúng ta, nó diễn ra thông qua các trải nghiệm trong cuộc sống đồng thời qua những cơ hội học tập ở các cấp độ ở các hệ thống học tập chính qui đáp ứng các nhu cầu của người học. (European Commission, 2007).

Idahoe (2009) cho rằng HTSD là việc cá nhân học tập trong suốt cuộc đời của mình, bao gồm nhưng không hạn chế ở học trong trường và các chương trình giáo dục chính thức.

HTSD là quá trình học hỏi để đáp ứng nhu cầu phát triển chuyên môn trong bối cảnh thay đổi nhanh chóng. (WCPT, 2009)

Theo Mutungwe và Tsver (2010), HTSD là việc tìm kiếm kiến thức không chỉ ở giai đoạn đầu đời, không chỉ ở trường học mà diễn ra trong cả cuộc đời, được thực hiện ở những hoàn cảnh khác nhau (khi tương tác với con người, tương tác với sự vật và tương tác với môi trường), mang tính tự nguyện với động lực tự thân vì sở thích cá nhân hay vì mục đích công việc. HTSD giúp tăng cường gắn kết xã hội, tăng cường khả năng cạnh tranh và khả năng tìm được việc làm trên thị trường lao động.

CSEP (2011) đưa ra khái niệm HTSD là việc liên tục phát triển kiến thức và kỹ năng để nâng cao chất lượng cuộc sống và các triển vọng trong công việc.

Wielkiewicz và Meuwissen (2014) định nghĩa HTSD của cá nhân là hoạt động học tập có động lực tự thân và việc phát triển các kỹ năng cần để đáp ứng nhu cầu học hỏi của chính mình trong suốt cuộc đời.

Như vậy, khái niệm HTSD theo nghĩa đầy đủ nhất gồm các khía cạnh chung sau:

- Động lực học tập tự thân: người học chủ động, học tự nguyện, tự chịu trách nhiệm về việc học của bản thân;
- Mục tiêu học tập hướng đến việc cập nhật hoặc bổ sung kiến thức, kỹ năng và năng lực phát triển cá nhân, phát triển nghề nghiệp hay phát triển xã hội;
- Cách thức học tập: việc học diễn ra trong tất cả các giai đoạn của cuộc đời, hình thức học linh hoạt (học tập chính thức; học tập không chính thức, học tập phi chính thức), nội dung học đa dạng.

2.2. Mô hình đo lường nhận thức về HTSD của sinh viên

Nghiên cứu của Knapper và Cropley (2000) đã chỉ ra các đặc điểm của người sinh viên HTSD hiệu quả là có nhận thức đầy đủ về học tập HTSD, có thái độ tích cực với HTSD, và có các kỹ năng HTSD phù hợp.

Nhận thức là yếu tố vô cùng quan trọng ảnh hưởng đến thái độ và hành vi của mỗi người trong học tập và làm việc, nếu chúng ta hành động dựa trên nhận thức cảm tính, nhận thức kinh nghiệm hay nhận thức thông thường thì hành vi thực hiện chỉ dựa trên những cảm nhận chủ quan, chỉ dựa trên kinh nghiệm của bản thân, mang tính ngẫu nhiên do đó thành công đạt được có thể hạn chế hoặc không bền vững. Nếu có nhận thức khoa học qua nghiên cứu tìm hiểu một cách hệ thống bản chất của việc học và công việc, vận dụng phương pháp hay kỹ thuật công nghệ tiên tiến thì chúng ta sẽ học tập và làm việc với hiệu suất cao, thành công sẽ đến nhanh hơn, bền vững hơn và mức độ thành công cao hơn.

Theo Brahim (2007), nhiều người chưa hiểu một cách đầy đủ về HTSD, trong đó có cả những sinh viên đang học tập và những người đang đi làm. Ở Việt Nam hầu như chưa có nghiên cứu sâu về nhận thức HTSD của sinh viên. Sinh viên đại học, do đã đạt được một trình độ văn hóa tương đối cao, đã có nhận thức nhất định về HTSD. Để đo lường thực trạng nhận thức của sinh viên hiện nay, so với nhận thức đầy đủ hay nhận thức khoa học về HTSD rút ra từ các nghiên cứu lý thuyết và thực nghiệm về HTSD, tác giả vận dụng thang đo Bloom điều chỉnh 2001. Đây là thang đo thông dụng nhất để đánh giá mức độ tư duy, nhận thức hiện nay với 6 mức độ: biết/nhớ, hiểu, vận dụng, phân tích, đánh giá và sáng tạo. (Kelly, 2019). Tuy nhiên, với đối tượng sinh viên thì mức độ cao nhất – sáng tạo ra khái niệm mới chưa được đặt ra. Như vậy, nhận thức đầy đủ của sinh viên về HTSD được xây dựng trên cơ sở kết quả các nghiên cứu gần đây gồm 5 mức độ sau:

Mức độ biết: sinh viên biết khái niệm HTSD ở 3 khía cạnh cơ bản: động lực, mục tiêu, cách thức HTSD như đã nêu ở phần trước.

Mức độ hiểu: sinh viên biết sâu từng khía cạnh của HTSD. Động lực HTSD là “học chủ động, tự chịu trách nhiệm vì nhu cầu của chính mình” và “học làm cơ sở để thành đạt” theo nghiên cứu của Dindar và Bayrakci (2015). Về mục tiêu, Aspin và Chapman (2000) cho rằng HTSD hướng tới việc phát triển kiến thức, kỹ năng và năng lực phù hợp với động lực của cá nhân, đòi hỏi của công việc hoặc yêu cầu của xã hội. Wielkiewicz

và Meuwissen (2014) cũng cho rằng HTSD giúp phát triển cá nhân và đáp ứng với những thay đổi trong công việc chuyên môn. Do đó các mục tiêu bao gồm “học tập liên tục để hoàn thiện bản thân”, “học để cập nhật kiến thức và kỹ năng với động cơ vì cá nhân, vì công việc hay vì xã hội”. Cách thức HTSD là học trong nhiều giai đoạn trong đời, hình thức học linh hoạt, lĩnh vực học tập đa dạng. Theo tổng kết của Tisso (2004) trong Laal (2011), các hình thức HTSD bao gồm cả 3 nhóm học tập chính thức, học tập phi chính thức và học không chính thức. Học tập chính thức (Formal learning): là việc học ở điều kiện có tổ chức và có cấp độ như học ở trường, lớp và có thể được công nhận một cách chính thức như được cấp bằng, chứng chỉ... Hình thức học tập này mang tính kế hoạch có chủ định. Học tập không chính thức (Non-formal learning): là việc học hỏi từ các hoạt động đã được lập kế hoạch dù không được thiết kế một cách rõ ràng là học tập nhưng chứa đựng một nội dung học hỏi quan trọng như các kỹ năng nghề cần cho công việc như tự học qua đọc sách báo hay internet, làm thêm... Hình thức học tập này cũng mang tính lập kế hoạch có chủ định. Học tập phi chính thức (Informal learning): là việc học hỏi từ các hoạt động hàng ngày trong cuộc sống liên quan tới gia đình, việc làm hay nghỉ ngơi. Đó là việc học hỏi mang tính trải nghiệm và ở mức độ nào đó nó mang tính ngẫu nhiên (accidental learning). Hình thức học tập này không mang tính lập kế hoạch và không có chủ định.

Mức độ vận dụng: Sinh viên thực hành các cách thức HTSD trong đó đề cao tự học và học một cách tự chủ (Dindar và Bayrakci, 2015)

Mức độ phân tích: Sinh viên đánh giá được các kỹ năng nào cần thiết cho HTSD. Knapper và Cropley (2000) và Kirby, Knapper, Lamon và Egnatoff (2010) cho rằng các kỹ năng đó là (i) thiết lập các mục tiêu cá nhân một cách thực tế, (ii) áp dụng được kiến thức học được, (iii) tự định hướng và tự đánh giá việc học của mình, (iv) biết tìm kiếm thông tin khi cần và (v) sử dụng nhiều cách để học.

Mức độ đánh giá: Sinh viên đánh giá được các kỹ năng phù hợp với HTSD của bản thân.

3. Thực trạng nhận thức về HTSD của sinh viên đại học ở Hà Nội

3.1. Mô tả mẫu khảo sát

Một khảo sát bảng hỏi được thực hiện trên quy mô mẫu 306 sinh viên đang học ở 7 trường đại học lớn của Hà Nội là Đại học Kinh tế

Quốc dân, Đại học Bách Khoa Hà Nội, Đại học Giao thông Vận tải, Đại học Xây dựng, Đại học Dược Hà Nội, Học viện Tài chính, và Học viện Kỹ thuật Mật mã để thu thập dữ liệu về nhận thức HTSD của sinh viên. Cơ cấu mẫu như sau:

Bảng 3.1. Cơ cấu mẫu khảo sát sinh viên đại học ở Hà Nội về nhận thức HTSD

Ngành học		Giới tính		Năm học			
		Nam	Nữ	Năm 1	Năm 2	Năm 3	Năm cuối
Kinh tế	202 (66,01%)	58	144	44	37	93	28
Kỹ thuật	71 (23,21%)	35	36	10	11	42	8
Khác	33 (10,78%)	7	26	9	3	19	2
Tổng số	306 (100%)	100 (32,4%)	206 (67,6%)	63 (20,6%)	51 (16,7%)	154 (50,3%)	38 (12,4%)

3.2. Tình hình nhận thức về HTSD của sinh viên theo thang đo Bloom điều chỉnh 2001

a. Mức độ biết: 100% sinh viên biết khái niệm HTSD ở phạm vi hẹp (ở một khía cạnh nhất định) nhưng chỉ hơn 50% biết khái niệm này ở phạm vi rộng (ở cả 3 khía cạnh động lực, mục tiêu và cách thức) của HTSD. Động lực HTSD “học làm nền tảng để thành đạt” được nhiều sinh viên biết nhất.

Tất cả 306 sinh viên tham gia khảo sát đều lựa chọn đúng ít nhất một khái niệm HTSD được đưa ra. Điều này có nghĩa là 100% sinh viên biết khái niệm HTSD ở phạm vi hẹp, ở một khía cạnh cụ thể. 83,8% và 72,5% sinh viên biết khái niệm HTSD ở khía cạnh động lực “học chủ động, tự giác, tự nguyện để đáp ứng nhu cầu học tập của chính mình” và “học làm cơ sở cho sự thành đạt”.

Về khía cạnh mục tiêu, 68,3% biết khái niệm HTSD “học tập liên tục để hoàn thiện bản thân”, nhưng chỉ có 35,3% biết “học để cập nhật kiến thức và kỹ năng với động cơ vì cá nhân, vì công việc hay vì xã hội”.

Khoảng 55% sinh viên biết khái niệm HTSD “học xuyên suốt cuộc đời” và “học với nhiều hình thức khác nhau, bao gồm nhưng không giới hạn ở học tại trường lớp chính qui”, tức là nghiêng về khía cạnh cách thức.

Về tổng thể, trên 50% sinh viên biết các khái niệm cân bằng ở cả 3 khía cạnh động lực, mục tiêu và cách thức. Nói cách khác, hơn 50% sinh viên biết khái niệm ở phạm vi rộng.

Bảng 3.2. Số lượng sinh viên biết khái niệm HTSD

Biết khái niệm HTSD	Có biết		Không biết	
	Số người	%	Số người	%
Khía cạnh Động lực				
Học làm nền tảng để thành đạt	222	72,5	84	27,5
Học chủ động, tự giác, tự nguyện để đáp ứng nhu cầu học tập của mình	255	83,8	51	16,7
Khía cạnh Mục tiêu				
Học liên tục để hoàn thiện bản thân	209	68,3	97	31,7
Học tập để cập nhật kiến thức và kỹ năng với động cơ vì cá nhân, vì công việc hay vì xã hội	108	35,3	198	64,7
Khía cạnh Cách thức				
Học xuyên suốt cuộc đời	169	55,2%	137	44,8%
Học với nhiều hình thức khác nhau, bao gồm nhưng không giới hạn ở học tại trường lớp chính qui	168	55,1	138	44,9

b. Mức độ hiểu: *Nhiều hết sinh viên (70%) hiểu đúng HTSD là học qua nhiều hình thức với động lực từ bên trong bản thân, học chủ động, tự nguyện, tự giác với mục tiêu nâng cao kiến thức, kỹ năng để thành công trong sự nghiệp. Tuy nhiên, ít sinh viên hiểu sâu tất cả các khía cạnh của HTSD.*

Trên 70% sinh viên hiểu động lực HTSD có thể là “Học là nền tảng để thành đạt”, “Không cập nhật kiến thức và kỹ năng thì khó phát triển trong công việc” và “Không học suốt đời thì sẽ lạc hậu và bị đào thải trong công việc”. Khoảng 70% sinh viên hiểu mục tiêu HTSD theo một trong các phương án liên quan đến phát triển nghề nghiệp “để liên tục cập nhật kiến thức, kỹ năng” (76,8%), “để phát triển kỹ năng và năng lực” (74,5%) hoặc “để đổi mới và sáng tạo hơn trong công việc” (69,28%). Tuy nhiên, chỉ có tương ứng 47,93% và 37,25% sinh viên chọn mục tiêu HTSD là “nâng cao chất lượng cuộc sống” và “đáp ứng niềm say mê học tập”.

Thứ tự các hình thức HTSD mà sinh viên biết từ nhiều đến ít như sau: “học hỏi từ những người xung quanh”- 89,9% , “tự học, tự đọc tài liệu” - 75,8%, “học hỏi từ đồng nghiệp, cấp trên trong công việc” - 73,86%, “học các khóa ngắn hạn” 35,6% và “học ở trường” -28%.

Điều này cho thấy sinh viên hầu hết hiểu HTSD hạn chế chỉ là học tập không chính thức và học tập phi chính thức để bổ sung thêm kiến thức và kỹ năng nhà trường chưa dạy, chuẩn bị cho việc làm ngay sau khi tốt nghiệp và để đáp ứng tốt hơn yêu cầu của công việc. Họ chưa hiểu rõ mục tiêu của HTSD còn để phát triển toàn diện bản thân và nâng cao chất lượng cuộc sống, làm cho mình cân bằng hơn, hạnh phúc hơn và gắn kết hơn với xã hội.

Về tổng thể, chỉ có 12 sinh viên hiểu cả về động cơ, mục tiêu và cách thức HTSD một cách đầy đủ (chiếm tỷ lệ 4% tổng số).

c. Mức độ vận dụng: Xu hướng vận dụng HTSD của sinh viên có nhiều điểm tương đồng với hiểu biết của họ. Ít sinh viên (18%) vận dụng HTSD đầy đủ các cách thức. Tự học và đọc tài liệu sách báo được nhiều sinh viên vận dụng nhất. Nhiều sinh viên đang hoặc đã từng đi làm thêm để học hỏi từ những người xung quanh, đồng nghiệp và cấp trên những kỹ năng hữu ích (và tất nhiên cũng để có thêm thu nhập). Mặc dù sinh viên tích cực và chủ động theo học các khóa đào tạo về ngoại ngữ, tin học, kỹ năng mềm nhưng mục tiêu chủ yếu vẫn là có thêm kiến thức và kỹ năng cho phát triển nghề nghiệp tương lai. Nhiều sinh viên không coi học đại học là hình thức HTSD của mình.

Bảng 3.3. Số lượng và tỷ lệ sinh viên sử dụng các hình thức HTSD

Sử dụng hình thức HTSD	Số lượng	%
Học ở trường	183	59,8
Tự học, đọc	250	81,7
Đi làm thêm	204	66,7
Học các khóa ngắn hạn	211	68,9

Số sinh viên sử dụng tổng hợp các hình thức HTSD là 57 bạn, chiếm 18% tổng số.

Tự học được nhiều sinh viên vận dụng nhất (81,7%) nhưng hầu hết (62,42% tổng số) chỉ đánh giá mức độ vận dụng khiêm tốn dưới 14 giờ/tuần (tức là dưới 2 giờ mỗi ngày).

Đa số sinh viên học thêm với lý do “Bổ sung kiến thức, kỹ năng ngành học” (85,95%), “Chuẩn bị cho đi làm” (61,11%), trong khi học thêm vì “Đam mê” và “Học thêm để thay đổi ngành học” lần lượt chỉ có 93 lượt chọn (30,39%) và 50 lượt chọn (16,34%).

Có đến 76% sinh viên đang hoặc đã từng đi làm thêm với một trong những mục tiêu học hỏi thêm kỹ năng sống và cả kỹ năng phục vụ cho nghề nghiệp sau này.

Bảng 3.4. Kiểm định quan hệ giữa việc lựa chọn trường đại học theo định hướng gia đình và việc coi học đại học là một hình thức HTSD

Chi-Square Tests	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	9.542 ^a	4	.049
Likelihood Ratio	9.905	4	.042
Linear-by-Linear Association	.028	1	.867
N of Valid Cases	306		

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 10.05.

Học đại học chưa được nhiều sinh viên chọn là hình thức HTSD họ đang vận dụng. Lý do một phần là sinh viên chưa hiểu HTSD đầy đủ và một phần là nhiều sinh viên lựa chọn học đại học theo định hướng của gia đình chứ không phải sở thích bản thân. Kết quả kiểm định Chi-Square Tests khẳng định điều này.

d. Mức độ phân tích: Sinh viên hầu hết nhận thức được tầm quan trọng của các kỹ năng cần có cho HTSD hiệu quả, trong đó kỹ năng thiết lập mục tiêu và kỹ năng vận dụng kiến thức được cho là quan trọng nhất. Tuy nhiên, sự phân tích của sinh viên chung chung, không chỉ ra sự khác biệt lớn giữa các kỹ năng.

Điểm trung bình dành cho các kỹ năng dao động từ 3,9 đến 4,11 so với điểm tối đa 5. Kỹ năng thiết lập mục tiêu và kỹ năng vận dụng kiến thức và kỹ năng vào thực tế được chấm ở các mức tương ứng là 4,11 và 4,10 điểm.

Bảng 3.5. Phân tích của sinh viên về tầm quan trọng của các kỹ năng HTSD

Descriptive Statistics					
	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Thiết lập mục tiêu QT_tuhochoi	306	1	5	4.11	.734
Điều chỉnh cách học QT_pphoclinhhoat	306	2	5	3.95	.783
Vận dụng kiến thức và kỹ năng QT_vandung	306	3	5	4.10	.870
Tìm kiếm thông tin QT_nguonTT	306	1	5	3.98	.748
Tự định hướng và tự đánh giá QT_dieu huong	306	1	5	3.90	.587
Valid N (listwise)	306				

e. Mức độ đánh giá: *Đánh giá của sinh viên về các kỹ năng của bản thân cho thấy sự thiếu tự tin về các kỹ năng quan trọng. Trong khi kỹ năng tự định hướng và tự đánh giá ít được sinh viên cho là quan trọng nhất thì nhiều sinh viên lại đánh giá mình có kỹ năng này. Kỹ năng thiết lập mục tiêu và kỹ năng vận dụng được nhiều sinh viên phân tích là rất quan trọng cho HTSD nhưng chỉ có một nửa số sinh viên cho rằng mình có các kỹ năng này. Ít sinh viên cho rằng mình có kỹ năng tìm kiếm thông tin và kỹ năng điều chỉnh cách học.*

Chiếm 66,99% sinh viên đánh giá mình có kỹ năng tự định hướng và tự đánh giá bởi họ biết tự chịu trách nhiệm về việc học tập của bản thân. 56,54% sinh viên đánh giá mình có kỹ năng thiết lập mục tiêu-thích học hỏi và thấy việc học có lợi. 50,65% sinh viên tự đánh giá mình có kỹ năng vận dụng kiến thức và kỹ năng thiết lập mục tiêu. Về điều chỉnh cách học, 29,41% sinh viên tìm cách giải quyết khó khăn để không bỏ dở và 24,51% sinh viên có kỹ năng tìm kiếm thông tin - biết cách xác định thông tin cần.

Bảng 3.6. Sinh viên tự đánh giá kỹ năng HTSD của bản thân

Kỹ năng HTSD	Số lượng	%
Thiết lập mục tiêu: tìm tòi học hỏi, tìm được lợi ích của việc học	173	56,54
Điều chỉnh cách học: khi gặp khó khăn tìm cách giải quyết để không bỏ dở	90	29,41
Vận dụng kiến thức và kỹ năng: thích trải nghiệm để vận dụng kiến thức	155	50,65
Tìm kiếm thông tin: biết cách xác định thông tin cần thiết	75	24,51
Tự định hướng và tự đánh giá: tự chịu trách nhiệm về việc học của mình	205	66,99

3. Kết luận và Kiến nghị

Trong thời đại ngày nay, mỗi người phải thường xuyên cập nhật và học hỏi những kiến thức và kỹ năng mới không chỉ trong học tập, công

việc mà ngay cả trong đời sống để thích nghi và phát triển trong môi trường ngày càng thay đổi nhanh chóng và khó đoán định. Học tập suốt đời là chìa khóa giúp chúng ta thực hiện được điều này. Đó là việc học tập một cách chủ động và tự giác, kéo dài qua nhiều giai đoạn của cuộc đời. Đó là quá trình học dưới nhiều cách thức khác nhau bao gồm cả học tập chính thức ở trường lớp, học tập không chính thức qua tự học, qua làm việc và học tập phi chính thức qua quan sát và tương tác với môi trường. Đó là việc tiếp thu kiến thức và kỹ năng vì sự phát triển cá nhân, vì công việc và cả vì xã hội.

Từ cơ sở nghiên cứu lý thuyết và thực nghiệm HTSD và kết quả khảo sát mẫu 306 sinh viên, có thể kết luận sơ bộ rằng nhìn chung sinh viên đại học ở Hà Nội hiện nay đã có nhận thức ở mức cơ bản về HTSD nhưng còn ít sinh viên có nhận thức đầy đủ. Họ đều biết và hiểu khái niệm HTSD ở một khía cạnh nhưng không nhiều sinh viên biết và hiểu sâu các khía cạnh của HTSD. Sinh viên bước đầu vận dụng được HTSD ở khía cạnh cách thức và động lực thông qua việc kết hợp học trên lớp, tự học qua đọc tài liệu sách báo, học các khóa ngắn hạn, đi làm thêm... và khá chủ động, tự chịu trách nhiệm đối với các hoạt động đó. Tuy nhiên, sinh viên ít vận dụng được khía cạnh mục tiêu bởi họ thường tâm niệm rằng việc học chính thức, không chính thức hay phi chính thức đều nhằm chuẩn bị cho việc ra trường, xin được việc làm mà ít chú ý đến những sở thích và sự phát triển toàn diện dài hạn của bản thân hay sự đóng góp cho xã hội. Họ thường chọn các khóa học theo định hướng gia đình và định hướng thị trường lao động. Khi phân tích tầm quan trọng của các kỹ năng HTSD, sinh viên đưa ra ý kiến khá chung chung với mức độ chênh lệch không đáng kể. Sinh viên đánh giá thiếu tự tin về các kỹ năng của bản thân. Như vậy, theo thang đo Bloom điều chỉnh 2001, nhận thức của sinh viên nói chung về HTSD mới ở cấp độ vận dụng.

Những kết quả nghiên cứu trên có thể chưa đủ khái quát cho tất cả sinh viên đại học ở Hà Nội bởi hạn chế trong qui mô mẫu khảo sát và cách thức khảo sát. Số lượng phiếu nhóm nghiên cứu thu thập được hạn chế cả về mặt số lượng và chất lượng. Không gian khảo sát cũng là một hạn chế không nhỏ của đề tài nghiên cứu này. Việc chỉ tiếp cận nghiên cứu ở một số trường trên địa bàn Hà Nội chưa thể phản ánh được đầy đủ quan điểm, ý kiến của tất cả sinh viên.

Đôi lời chia sẻ với sinh viên

Quá trình “lão hóa” tri thức trên thế giới đang diễn ra rất nhanh chóng. Những tri thức mà ngày hôm nay chúng ta lĩnh hội được sẽ mau chóng trở nên lỗi thời trước những bước tiến mới của khoa học-công nghệ. Do vậy, học tập suốt đời ngày càng trở nên quan trọng đối với mỗi người để có thể thích ứng được với những thay đổi của môi trường kinh tế - xã hội trong bối cảnh toàn cầu hóa chứa đựng nhiều thời cơ lẫn những thách thức ngày càng phức tạp.

Sinh viên là những người trẻ có năng lực học tập tốt được gia đình chu cấp (và có thể cũng được Nhà nước hỗ trợ) học đại học để chuẩn bị cho cuộc sống của người trưởng thành. Nếu nhận thức không đầy đủ về HTSD sinh viên trong khi còn trên ghế nhà trường sẽ chủ yếu nỗ lực hoàn thành chương trình học chính quy để có tấm bằng càng sớm càng tốt, tranh thủ học các khóa ngắn hạn để bổ sung kiến thức và kỹ năng, bố trí thời gian đi làm thêm để có kinh nghiệm và kỹ năng nhằm mục đích sớm tìm được việc làm lương cao. Họ không học vì đam mê, vì sự phát triển toàn diện cá nhân, vì sự đóng góp xã hội. Sau này khi chuyển sang giai đoạn tham gia thị trường lao động những sinh viên như vậy có thể tiếp tục học chỉ để cạnh tranh, thăng tiến trong công việc, không đầu tư vốn nhân lực cho các khía cạnh khác ngoài công việc. Điều này về lâu dài không mang lại sự cân bằng và cuộc sống chất lượng bởi vì áp lực gia tăng trong môi trường đầy biến động đến một lúc nào đó làm họ mệt mỏi không phấn đấu sự nghiệp hoặc họ lớn tuổi lên thì khả năng đáp ứng được đòi hỏi của công việc giảm sút.

Vì vậy, bên cạnh việc luôn phải cập nhật kiến thức hay rèn luyện những kỹ năng mới cần thiết cho công việc, sinh viên cũng cần phải biết cách tự tổ chức, quản lý hoạt động học tập của bản thân mình, duy trì việc tự học, tự nghiên cứu sau khi đã ra trường. Luôn nỗ lực tìm tòi, đào sâu vào lĩnh vực chuyên môn hoặc có thể là một lĩnh vực mới để nâng cao năng lực bản thân, tạo nhiều cơ hội để phát triển cũng như thăng tiến trong công việc.

Sinh viên nên có thói quen tích cực đọc sách để có thể nỗ lực hoàn thiện bản thân và xây dựng sự nghiệp bền vững. Các ý tưởng chia sẻ

cùng những hướng dẫn cụ thể trong sách sẽ giúp ta rèn luyện, nâng cao kỹ năng học tập, khả năng tư duy để trở nên chủ động và có trách nhiệm hơn đối với hoạt động học tập của bản thân trong các giai đoạn cuộc đời.

Ngoài ra, luôn tìm cách thử thách trí tuệ của bản thân bằng cách học những điều mới mẻ của cuộc sống thực tế, tìm cách giải quyết những vấn đề mà chúng ta đang phải đối mặt hàng ngày. Không chỉ tìm kiếm những thông tin hữu ích bạn cần mà còn phải biến chúng trở thành tri thức hữu ích, từ tri thức cũ trở thành tri thức mới mẻ mà bản thân cảm thấy yêu thích. Hãy không ngừng khám phá tiềm năng của bản thân, để có những đóng góp thực tế cho cộng đồng, xã hội.

Kiến nghị với Nhà nước

Các nước phát triển như Mỹ và châu Âu đã và đang có những chính sách cụ thể để thúc đẩy HTSD và xã hội học tập. Các nước này nhận ra rằng vốn nhân lực là tài sản quan trọng nhất của mình và những nước người dân của họ học tập rất nhiều, kể cả khi đã lớn tuổi. Họ thấy cần phải phát triển khả năng học tập của mình trong suốt cuộc đời bên cạnh việc học ở trường lớp. Hội đồng châu Âu đã ban hành các khuyến cáo trong European Qualification Framework rằng các nước cần xây dựng các khung trình độ quốc gia và thông qua đó làm cho người dân tham gia học tập dễ dàng hơn, phù hợp với nhu cầu cá nhân hơn và tăng tính cơ động. Học tập chính qui, học tập phi chính qui và học tập phi chính thức đều cần được sẵn có hơn và được công nhận ngang nhau hơn. Việc xây dựng khung trình độ cũng nên được đi kèm với việc công nhận kết quả học tập phi chính thức và không chính thức. Đây là một cách tốt để xây dựng các phương thức linh hoạt hơn và thích ứng hơn với nhu cầu của mọi người, nhu cầu của thị trường lao động.

Theo Diễn đàn kinh tế thế giới (WEF) 2018, Việt Nam được xếp vào nhóm quốc gia hiện chưa sẵn sàng cho Công nghiệp 4.0 với thứ hạng 90 về công nghệ và đổi mới, hạng 70 về vốn nhân lực, trong số 100 quốc gia. Với trình độ tay nghề người lao động còn thấp, chất lượng giáo dục còn hạn chế, nhất là giáo dục đại học, trong khi dân số bắt đầu có xu hướng già hóa, Việt Nam càng cần phải quan tâm đẩy mạnh học tập suốt đời để có vốn nhân lực tốt nhằm tăng khả năng cạnh tranh với các nước trong khu vực và trên thế giới.

Vai trò của Nhà nước trong việc nâng cao nhận thức về HTSD cho người dân ngay từ khi còn trẻ rất quan trọng bởi vì càng nhận thức điều này sớm và tốt thì dân ta càng có khả năng lập kế hoạch cho những phát triển tương lai và đưa vào việc học tập của mình. Sinh viên là những người đã đạt được trình độ giáo dục tương đối cao sẽ là những người thực hiện điều này hiệu quả nhất.

Cùng với việc nâng cao nhận thức của người dân cũng rất cần tăng cường hiểu biết của người sử dụng lao động để họ nhận thấy giá trị gia tăng cho doanh nghiệp của mình nếu họ có những người lao động được đào tạo tốt hơn. Nhà nước cần có những cơ chế tài chính khác nhau để phát triển giáo dục đào tạo cũng như biện pháp cụ thể khuyến khích doanh nghiệp nhằm thúc đẩy HTSD trong xã hội.

Kiến nghị với Bộ Giáo dục và các trường đại học

Vai trò của các trường đại học là đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao - những con người phát triển toàn diện về thể lực, trí lực và tâm lực- cho đất nước. Học tập suốt đời là một yêu cầu khách quan, cơ bản và cấp bách của thời đại mà chúng ta đang sống. Bộ Giáo dục và Đào tạo cũng như Trường đại học cần có các hoạt động nhằm tăng cường nhận thức và kỹ năng học tập suốt đời cho sinh viên.

Cần phát triển các khóa học về phương pháp học tập, các khóa học kỹ năng HTSD hiệu quả trong trường đại học. Trong quá trình tổ chức các khóa học này, Bộ Giáo dục và Nhà trường có thể kiểm tra chất lượng sinh viên ngay sau khi các khóa học kết thúc. Và để khích lệ tinh thần cho các sinh viên trong khóa học, cần có những phần thưởng xứng đáng dành cho các sinh viên xuất sắc. Bên cạnh các hoạt động đào tạo chuyên môn, Nhà trường nên cần triển khai các diễn đàn trong trường và chương trình giao lưu với sinh viên các nước trên toàn thế giới để tạo cơ hội cho sinh viên tìm hiểu và chia sẻ kiến thức, văn hóa, đời sống xã hội.

Ngoài ra, trong một xã hội học tập, để người dân tích cực học tập theo những con đường khác nhau, Bộ Giáo dục và các trường đại học cần có tư duy mở chấp nhận rằng mọi người học khác nhau và có thể học được rất nhiều thông qua các cách thức khác nhau. Vậy, Bộ Giáo dục và Đào tạo có thể nghiên cứu phương án tạo điều kiện để những người học (không chính thức và phi chính thức) có thể đến các trường ĐH hay cơ

sở đào tạo chính thức bổ sung những chỗ hổng kiến thức hay kỹ năng và thông qua một cơ chế nào đó cung cấp một bằng cấp chứng chỉ chính thức nào đó như là một sự công nhận các năng lực mà họ đã tiếp thu được thông qua các con đường khác. Đôi khi mọi người không muốn học toàn bộ một chương trình đào tạo chính thức bởi vì họ thực sự biết rất nhiều từ các hoạt động khác nhau mà họ có trong cuộc đời.

Khuyến nghị với giảng viên

Giảng viên cũng cần tham gia các hoạt động đào tạo để tăng cường kỹ năng học tập suốt đời bởi giáo viên là tài sản lớn nhất của nhà trường trên phương diện truyền đạt kiến thức, kỹ năng và giá trị của bài học tới sinh viên.

Các giảng viên nên luôn cập nhật kiến thức, kỹ năng tìm kiếm thông tin, sử dụng tốt công nghệ để phục vụ cho nghiên cứu và giảng dạy.

Ngoài ra giáo viên nên tham gia các khóa học nâng cao nghiệp vụ, nâng cao khả năng cộng tác với đồng nghiệp trong sáng tạo các phương pháp giảng dạy ngay trong môi trường lớp học, rèn luyện cho sinh viên kỹ năng học tập suốt đời hiệu quả ngay từ khi còn trên ghế nhà trường.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Aspin, D., & Chapman, J. (2000). *Lifelong learning: Concepts and conceptions*. International Journal of Lifelong Education, 19, 2–19. Botvin, G. J., Baker, E.,
2. Atkin C (2000). *Lifelong learning-attitudes to practice in the rural context: a study using Bourdieu's perspective of habitus*. Int. J. Lifelong Educ. 19 (3): 253-265.
3. Barros và cộng sự (2013), *The relationship between students' approach to learning and lifelong learning*, Psychology, vol. 4, No. 11/ 2013
4. Cheramie (2020), “*The necessity of lifelong learning*”, Population Europe truy cập tại <https://population-europe.eu/policy-insights/necessity-lifelong-learning>
5. Crick, Broadfoot, & Claxton. (2004). Developing an Effective Lifelong Learning Inventory: the ELLI Project. *Assessment in Education: Principles, Policy & Practice*, 11(2), 247-272.
6. European Commission (2007). Life Long Learning Programme. Truy cập tại: http://ec.europa.eu/education/programmes/llp/index_en.html.
7. Faure (1972), *Learning to be* (Paris: UNESCO) truy cập tại <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000109590>
8. Evers, C. W. (2007), Lifelong Learning and Knowledge. In D. N. Aspin (Ed.), *Philosophical Perspectives on Lifelong Learning* (pp. 173-188). Dordrecht: Springer.
9. Idaho (2009). Glossary, Idaho electronic compus, Idaho, USA. Retrieved 15 May 2011 from:<http://www.idahoe-campus.state.id.us/tools/glossary.html>
10. Kelly (2019), Bloom's Taxonomy in the Classroom truy cập tại https://ic.arc.losrios.edu/~hokersl/Psyc_365/Printables/_Objectives_Blooms_Explanation.pdf
11. Kirby, Knapper, Laman và Egnatoff (2010), Development of a scale to measure lifelong learning, *International Journal of Lifelong Education*, Vol 29, No. 3 (May-June 2010)Routledge Taylor & Francis Group.

12. Loads, D. (2007). *Effective Learning Adviser's perceptions of their role in supporting lifelong learning*. *Teaching in Higher Education*, 2(12), 235-245.
13. Marjan Laal (2011), Lifelong learning: What does it mean? *Procedia – Social and Behavioral Sciences* 28 (2011), truy cập tại https://www.researchgate.net/publication/224767020_Lifelong_Learning_What_does_it_Mean
14. Rojvithee (2005). *Introduction; Definition of Lifelong Learning*. Truy cập tại : <http://www.oecd.org/dataoecd/62/2/35469178.pdf>.
15. Walters S. (2010). *The planet will not survive if it's not a learning planet: sustainable development within learning through life*. *International journal of lifelong education*, 29(4), 427-436.
16. WCPT (2009). *Education - Appendix C - Glossary. The World Confederation for Physical Therapy*. London, UK, truy cập tại: <http://www.wcpt.org/node/29562>.
17. Wielkiewicz & Meuwissen (2014), *A lifelong learning scale for research and evaluation of teaching and curricular effectiveness*, *Teaching of Psychology* 2014, vol. 41(3) 220-227, Sage.

MÔ HÌNH NHÂN LỰC CỦA CÔNG TY CỔ PHẦN FPT

*Trần Kim Anh,
Nguyễn Thị Lâm Oanh,
Nguyễn Thị Thanh Thủy**

Tóm tắt

Bài nghiên cứu này tập trung vào việc phân tích và đánh giá về mô hình nhân lực của Công ty cổ phần FPT. Áp dụng kỹ thuật phân tích nhân khẩu học với Tháp nhân lực, bài viết này chỉ ra thực trạng sở hữu nguồn nhân lực gắn liền với đặc điểm kinh doanh của FPT; các ưu, nhược điểm và tổng quan đánh giá về mức độ phù hợp mà mô hình tháp nhân lực FPT đang sử dụng. Từ đây, dự báo về xu hướng vận động trong tương lai của mô hình nhân lực tại công ty này. Trên cơ sở đó, đề xuất các giải pháp, chiến lược giúp FPT duy trì việc sở hữu mô hình tháp nhân lực tối ưu, hiệu quả nhất.

Từ khóa: Tháp tuổi và giới tính, Tháp nhân lực, Mô hình nhân lực.

1. Giới thiệu

Với quan điểm “Con người không còn được coi là một công cụ lao động của quá trình sản xuất mà là nguồn tài sản quý báu của tổ chức, doanh nghiệp” thì trong thực tế, một doanh nghiệp dù có nguồn vốn dồi dào, hay công nghệ tiên tiến hiện đại nhưng thiếu đi lực lượng lao động, nhất là nguồn lao động chất lượng cao thì khó có thể phát triển và tồn tại lâu dài. Muốn tổ chức phát triển mạnh thì cần phải phát triển lực lượng lao động, muốn phát triển lực lượng lao động thì trước hết doanh nghiệp phải lựa chọn cho mình một mô hình nhân lực phù hợp. Việc lựa chọn đúng đắn mô hình nhân lực sẽ giúp cho tổ chức tạo được động lực cho người lao động, thúc đẩy được tính sáng tạo, thu hút, tuyển dụng và giữ chân nhân viên, đặc biệt là những nhân viên giỏi, thúc đẩy sự phát triển toàn diện cho tổ chức.

* Nhóm sinh viên QTNL 60B: Khoa Kinh tế và Quản lý nguồn nhân lực, Đại học Kinh tế Quốc dân.

Bài viết dựa trên lý thuyết về quản lý sự đa dạng về tuổi trong tổ chức của Christian Batal (2008), kỹ thuật phân tích tháp nhân lực (Nguyễn Nam Phương, Ngô Quỳnh An, 2016) kết hợp với Báo cáo thường niên năm 2019 Công ty Cổ phần FPT để phân tích và xử lý số liệu.

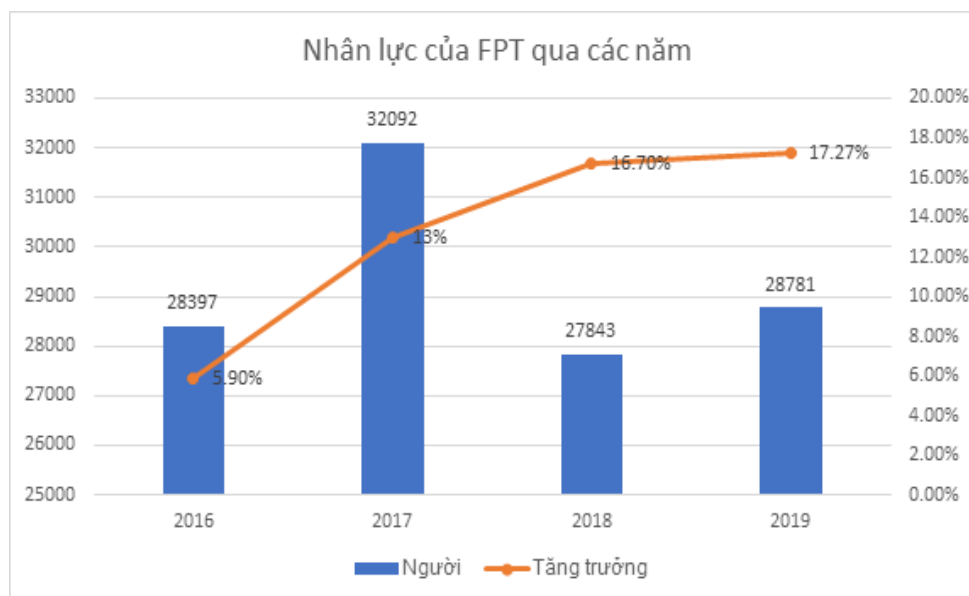
Những phân tích và đánh giá về mô hình nhân lực của Công ty Cổ phần FPT nhằm phân tích mức độ phù hợp giữa mô hình nhân lực với đặc điểm doanh nghiệp, từ đó giúp cho nhà quản lý có các định hướng, chính sách phù hợp trong việc sử dụng lao động, xác định rõ hiện trạng và định hướng tương lai về nhu cầu nhân lực của mình, chủ động thấy trước các khó khăn trong việc đáp ứng nhu cầu nhân lực. Đồng thời, phân tích và đánh giá mô hình nhân lực còn giúp cho tổ chức thấy rõ hơn những hạn chế và cơ hội/thách thức của nguồn nhân lực hiện có, trên cơ sở đó, các tổ chức có thể xây dựng các kế hoạch nguồn nhân lực, các hoạt động chức năng quản lý nguồn nhân lực phù hợp.

2. Kết quả nghiên cứu

❖ Tổng quan nhân lực FPT

- Số lượng và tốc độ tăng trưởng

Hình 1. Nhân lực của FPT qua các năm



Nguồn: Báo cáo phòng nhân sự

Nhân sự của FPT tăng cao nhất vào năm 2017 với số lượng nhân viên là 32092 người (gấp 1,15 lần số nhân sự của năm 2018).

Tốc độ tăng trưởng tăng qua các năm liên tục tuy nhiên có sự chững lại vào năm 2019: tốc độ tăng trưởng thấp nhất là vào năm 2016 (5,9%); cao nhất vào năm 2019 (17,27%), gấp 2,9 lần tốc độ tăng trưởng của năm 2016. Năm 2019, FPT tập trung tối ưu hóa hoạt động, tăng năng suất lao động. Do vậy, tốc độ tăng trưởng nhân sự thấp hơn so với cùng kỳ nhưng doanh thu vẫn tăng trưởng cao, năng suất lao động của Tập đoàn tăng 20% so với cùng kỳ.

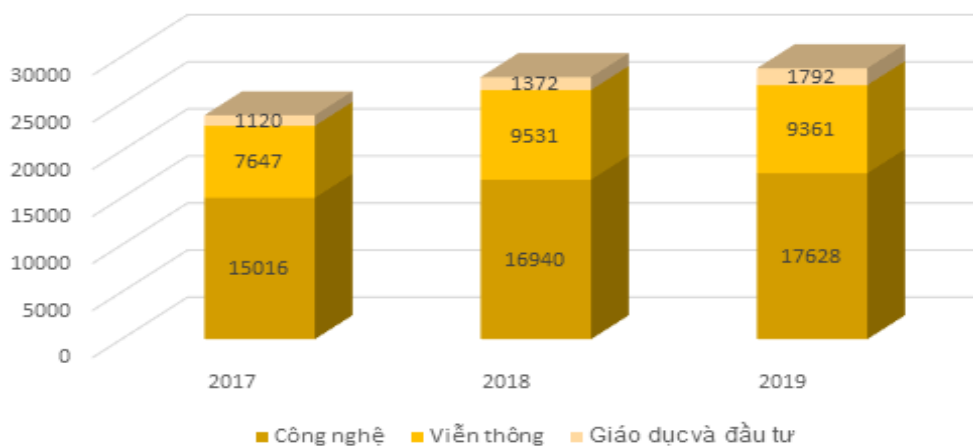
Trên thực tế, theo báo cáo thường niên năm 2018 của FPT, Quy mô nhân lực của FPT năm 2017 không bao gồm nhân lực tại hai công ty FPT Retail và Synnex FPT là 23.853 người. Tổng nhân lực năm 2018 không bao gồm nhân lực tại hai công ty liên kết là FPT Retail và Synnex FPT và thực hiện so sánh tương đương với năm 2017.

Số lượng nhân sự của FPT qua các năm không có sự chênh lệch quá nhiều và tốc độ tăng trưởng ổn định. FPT là nhà tuyển dụng thu hút được nhiều ứng viên tiềm năng, trở thành nơi có môi trường làm việc hấp dẫn bậc nhất Việt Nam.

- Cơ cấu nhân lực theo khối ngành kinh doanh

Hình 2. Cơ cấu nhân sự theo khối ngành hình kinh doanh

Cơ cấu nhân sự theo khối ngành kinh doanh của FPT qua các năm
(đơn vị: người)

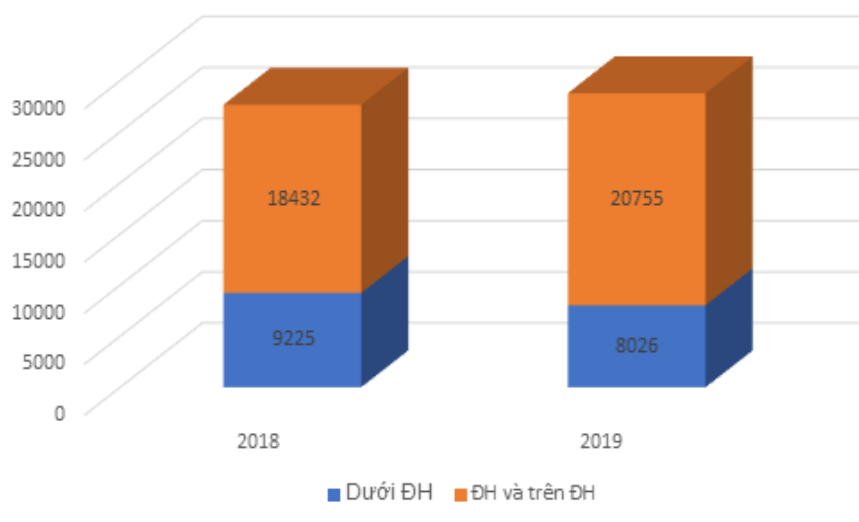


Phần lớn nhân sự hiện tại của FPT là nhân sự khối Công nghệ chiếm 61,3% nhân lực tập đoàn với 17.628 người, tăng 4,6% so với năm 2018 và 8,5% so với năm 2017. Điều này cũng dễ hiểu vì lĩnh vực kinh doanh của FPT đang tập trung chủ yếu vào khối công nghệ. Hơn nữa, với định hướng tập trung vào chuyển đổi số, số lượng nhân sự tham gia vào các dự án chuyển đổi số đạt 2.510 người tăng 132% so với năm 2018 và chiếm 14,2% nhân sự khối công nghệ.

- *Chất lượng nguồn nhân lực*

Hình 3. Cơ cấu nhân sự của FPT theo trình độ đào tạo

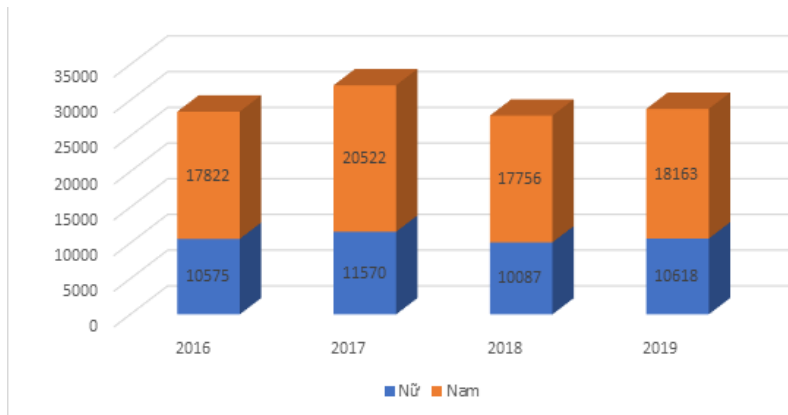
Cơ cấu nhân sự của FPT theo trình độ đào tạo (đơn vị: người)



Chất lượng nguồn nhân lực tiếp tục được nâng cấp khi 71,7% nhân lực có trình độ đại học và trên đại học (tăng 11,9% so với năm 2018). Năm 2018, số lượng nhân viên có trình độ đại học và trên đại học của công ty gấp hai lần số lượng nhân viên có trình độ dưới đại học. Năm 2019, số lượng nhân viên có trình độ đại học và trên đại học gấp xấp xỉ 2,4 lần số lượng nhân viên có trình độ dưới đại học. Qua 2 năm 2018 đến 2019, số lao động có trình độ ĐH và trên ĐH tăng từ 18432 người lên 20755 người (tăng 12,6%). Ngược lại, số lượng nhân lực có trình độ dưới đại học giảm 13% (từ 9225 người xuống còn 8026 người). Như vậy, dữ liệu cho thấy nhân lực của FPT ngày càng được nâng cao chất lượng và trình độ trong các năm gần đây.

- Cơ cấu nhân lực theo giới tính

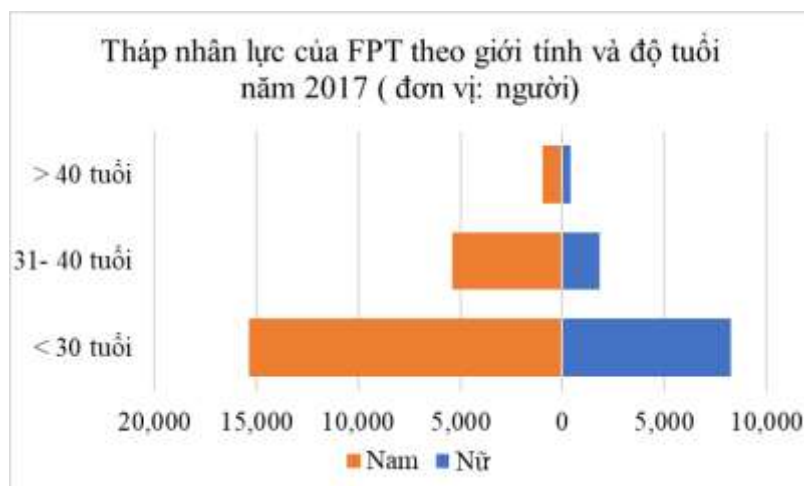
Cơ cấu nhân sự của FPT theo giới tính qua các năm (đơn vị: người)

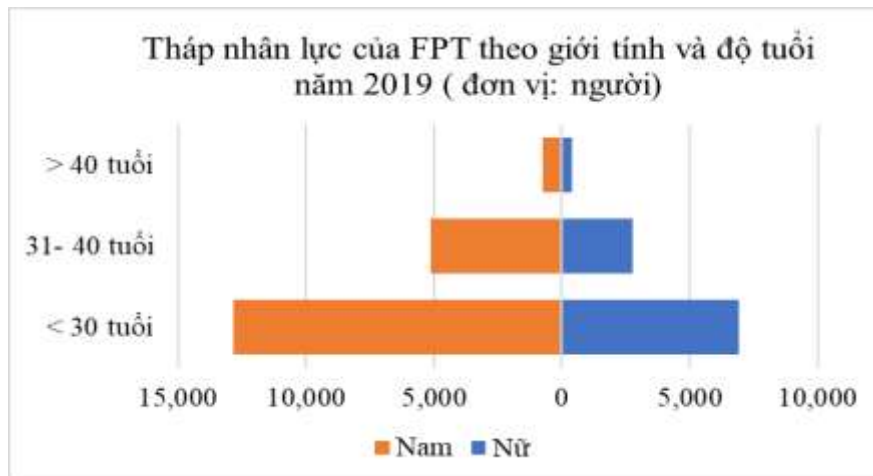
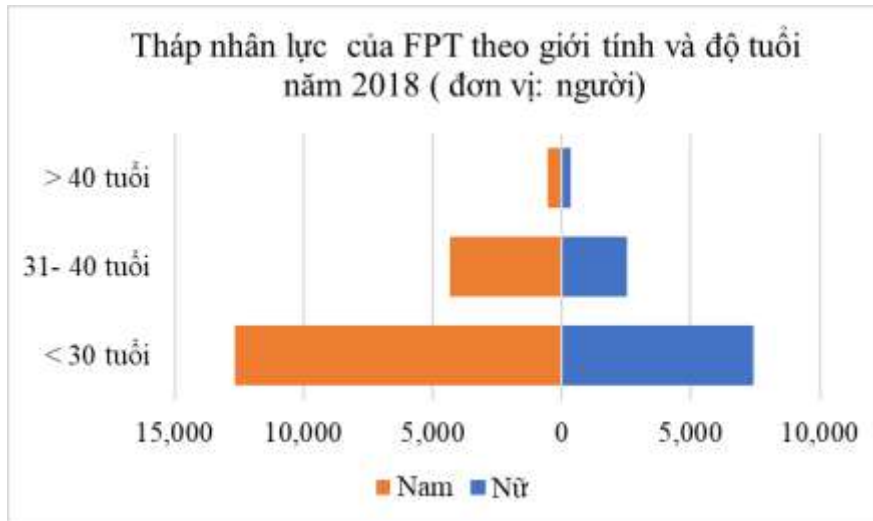


Theo số liệu từ năm 2016-2019, lao động nam ở FPT đều đông hơn so với lao động nữ, đỉnh điểm là vào năm 2017 khi số lượng nhân viên nam (20522 người) gấp 1,8 lần số lượng nhân viên nữ (11570 người). Do đặc điểm của FPT là công ty chuyên về mảng công nghệ, cho nên số lượng nhân viên nam ở FPT áp đảo số lượng nhân viên nữ. Tuy nhiên những năm gần đây, FPT luôn nỗ lực tạo cơ hội bình đẳng, công bằng cho tất cả người lao động, không phân biệt giới tính. Tính riêng trong năm 2019, số nhân viên nữ tăng 5,3% so với cùng kỳ, trong khi nhân sự nam tăng 2,3%.

- ❖ Mô hình nhân lực của FPT

Hình 4. Tháp nhân lực FPT theo giới tính và độ tuổi qua giai đoạn 2017-2019





Nhìn vào các tháp nhân lực của FPT các năm 2017, 2018, 2019 chúng ta có thể thấy:

+ Giai đoạn từ 2017 – 2019, nhóm tuổi dưới 30 chiếm tỷ lệ nhân sự trong công ty lớn nhất lần lượt là: 26533, 20087, 19731 người lần lượt tương ứng với 75,8%, 72,2% và 68,6% trên tổng số nhân lực của FPT.

Nhóm tuổi chiếm tỷ trọng ít nhất trên tổng số nguồn nhân lực của FPT đó là nhóm trên 40 tuổi với số lượng: 1246 người (2017) và 893 người (2018) và 1162 người (2019) lần lượt tương ứng với 1,7%, 3,2%, và 4% trên tổng số lượng nhân lực của FPT.

Nhìn chung, trong những năm gần đây, tháp nhân lực được FPT duy trì là tháp nhân lực trẻ. Khi mà nhóm tuổi có đông nhân viên nhất của

FPT đó là dưới 30 tuổi. Có được kết quả đó là nhờ vào chính sách trẻ hóa nguồn nhân lực mà FPT đang theo đuổi và thực hiện những năm qua.

Tháp nhân lực trẻ được FPT sử dụng ở thời điểm hiện tại hoàn toàn hợp lý khi ngành công nghệ, viễn thông là ngành nghề đang được công ty tập trung đầu tư và phát triển. Đây là ngành nghề đòi hỏi sự thay đổi linh hoạt và thích ứng nhanh với sự phát triển của thị trường và thị hiếu của người tiêu dùng thì đối tượng nhân lực trẻ là đối tượng hoàn toàn có thể đáp ứng nhanh, nhạy bén với yêu cầu công việc đó. Vì vậy, để tiếp tục phát triển một cách bền vững, FPT nên tiếp tục duy trì mô hình tuyển dụng để có tháp nhân lực trẻ như hiện nay trong những năm tiếp theo.

Dạng tháp nhân lực trẻ có ưu điểm như sau:

- Chi phí trả lương cho nhân viên trẻ, mới ra trường tương đối thấp và thấp hơn nhiều so với chi phí trả lương cho những nhân viên lâu năm.

- Dạng tháp nhân lực trẻ này đem lại cho FPT nguồn nhân lực với sự mềm dẻo và linh hoạt, sự cởi mở với những thay đổi như việc thích nghi với công nghệ, quy trình mới. Những đặc tính này của nhân lực trẻ tuổi sẽ đáp ứng được sự thay đổi không ngừng của ngành công nghệ thông tin - một ngành chủ chốt hiện tại của công ty.

- Nguồn lao động trẻ còn mang đến lượng kiến thức mới dồi dào, sức sáng tạo không ngừng và nguồn đam mê nhiệt huyết góp phần xây dựng một FPT vững mạnh có thể tồn tại, thích nghi và phát triển trong lĩnh vực công nghệ thông tin đầy biến động.

- Khả năng làm việc theo nhóm tốt vì nhân viên thuộc cùng một thế hệ, chia sẻ các giá trị văn hóa giống nhau và dễ chia sẻ cùng phương pháp thực hiện công việc. Đặc biệt, những nhân viên trẻ và mới sẽ dễ dàng khuyến khích sự nhiệt huyết trong họ và định hình phong cách làm việc sao cho phù hợp với văn hóa công ty.

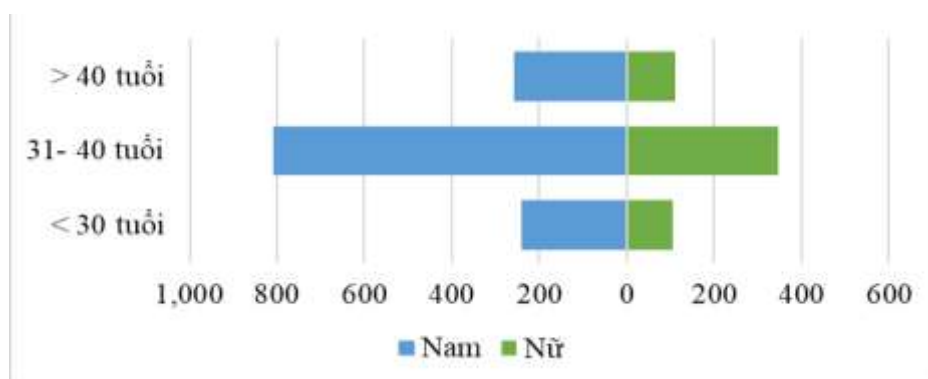
Tuy nhiên, doanh nghiệp cũng cần lưu ý khắc phục các nhược điểm:

- Một tổ chức với nguồn nhân lực trẻ thường xuyên gặp phải nguy cơ thiếu kỹ năng làm việc, dẫn đến làm gia tăng chi phí đào tạo. Đặc biệt là đối với ngành công nghệ thông tin, một lĩnh vực luôn luôn biến động và người lao động không thể chỉ áp dụng lý thuyết học từ trường, lớp vào thực tế.

- Hơn nữa, lao động trẻ thường có xu hướng nhảy việc để khám phá, tìm kiếm cơ hội mới, hoặc tránh áp lực trách nhiệm lâu dài... nên ít người có thể gắn bó lâu dài được với doanh nghiệp. Điều này cũng gây tốn kém chi phí và thời gian mà doanh nghiệp đã bỏ ra để đào tạo, cũng như phải mất thêm chi phí và thời gian để tuyển và đào tạo nhân viên mới.

- **Mô hình nhân lực cấp quản lý của FPT**

Hình 5. Tháp nhân lực cấp quản lý của FPT theo giới tính và độ tuổi năm 2019 (đơn vị : người)



Năm 2019, số lượng cán bộ quản lý là nam (1291 người) gấp 2,3 lần so với số cán bộ quản lý là nữ (581 người). Tuy nhiên, so với năm trước đó, số cán bộ quản lý là nữ cũng tăng 15,8% so với tỷ lệ 14,1% của cán bộ quản lý nam. Số lượng nhân sự quản lý năm 2019 nhiều nhất tập trung vào nhóm tuổi từ 31 đến 40 tuổi với 1156 nhân sự, gấp hơn ba lần hai số nhân sự quản lý ở hai nhóm tuổi còn lại. Mô hình nhân lực mà FPT hiện đang áp dụng ở cấp độ quản lý là hoàn toàn hợp lý, phù hợp với đặc điểm ngành nghề kinh doanh của công ty.

- ❖ **Mô hình có các ưu điểm sau:**

- Đối tượng cán bộ quản lý ở độ tuổi 31-40 có sự giao thoa của hai thế hệ trẻ và già, do đó đây là độ tuổi có hiệu suất làm việc cao, vừa có sự năng nổ, nhiệt huyết của tuổi trẻ và kinh nghiệm, sự chín chắn của tuổi già.

- Đối với việc dẫn dắt một đội ngũ nhân lực chung của tập đoàn chiếm phần lớn là người trẻ tuổi (hơn 40 % trên tổng nhân lực tập đoàn theo độ tuổi) thì việc nhân lực quản lý được xây dựng theo tháp trưởng

thành, tập trung nhiều nhất ở độ tuổi 30- 40 sẽ giúp cho việc quản lý diễn ra thuận lợi hơn, họ không tồn tại khoảng cách tuổi tác quá nhiều với lứa tuổi dưới 30 nhưng cũng đủ kinh nghiệm để điều hành và dẫn dắt công ty.

- Khi quản lý một đội ngũ nhân lực trẻ, nếu đội ngũ quản lý cũng là người trẻ sẽ gây ra nhiều bất đồng và xung đột do hạn chế về kinh nghiệm cũng như kỹ năng quản lý. Nếu vận hành một công ty về công nghệ- viễn thông bởi một đội ngũ nhân viên lớn tuổi quá thì họ sẽ khó thích nghi và đáp ứng kịp thời những thay đổi của thời đại dẫn đến hiệu suất làm việc không cao.

❖ **Nhược điểm của mô hình gồm:**

- Tháp nhân lực trưởng thành được FPT đang áp dụng có phần đáy (nhân sự quản lý là người trẻ dưới 30 tuổi) có số lượng ít hơn hẳn so với nhân sự quản lý trong nhóm 30- 40 tuổi. Trong tương lai, khi đội ngũ nhân sự ở độ tuổi 30-40 tuổi bước lên độ tuổi >40 tuổi sẽ tạo ra sự mất cân bằng và thiếu hụt nguồn lực kế cận ở độ tuổi 30- 40 tuổi nghiêm trọng cho cán bộ quản lý của FPT.

- Từ nhược điểm kể trên, dẫn đến hạn chế tiếp theo là số lượng người về hưu và cơ hội thăng tiến (cho độ tuổi dưới 30) sẽ rất ít trong vòng 10 năm tới, nhưng sau đó sẽ bắt đầu tăng đáng kể và tăng mạnh trong những năm tiếp sau. Dẫn đến, trái ngược với tình trạng hiện nay, trong vòng 5-10 năm tới, triển vọng chức nghiệp sẽ trở nên dồi dào đối với những người hiện nay bắt đầu làm việc trong FPT, tạo ra sự bất bình đẳng nghiêm trọng về chức nghiệp giữa những nhân viên trẻ tuổi và nhân viên đứng tuổi.

Có thể nói, mô hình nhân lực hiện nay FPT đang có là phù hợp với nguồn nhân lực của công ty, đảm bảo khai thác được tối đa lợi thế năng động, sáng tạo và tiềm năng phát triển của những người trẻ, đồng thời phát huy được vai trò dẫn dắt, lãnh đạo của các nhà quản lý. FPT nên duy trì mô hình nhân lực trẻ hiện tại và tiếp tục hoàn thiện mô hình nhân lực quản lý trong tương lai để đạt được hiệu quả tốt nhất.

❖ **Dự báo xu hướng vận động của tháp nhân lực tại FPT**

Các dạng tháp tuổi khác nhau có quá trình vận động khác nhau. Tháp tuổi là bức chân dung cơ cấu nhân lực của một tổ chức. Thế nhưng,

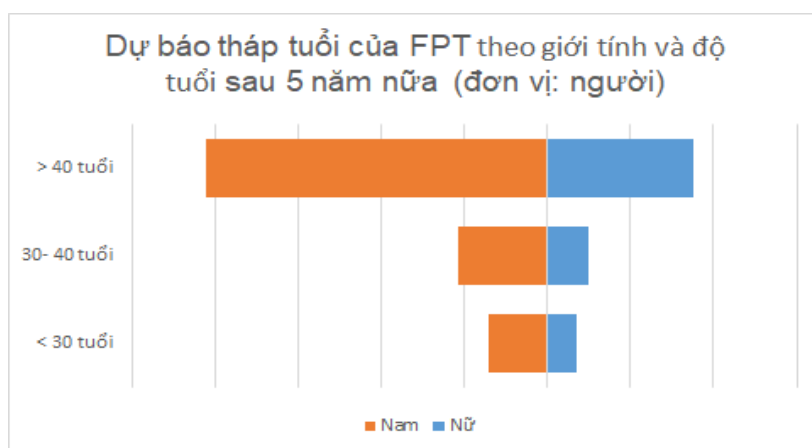
tổ chức là một thực thể luôn biến động, sự vận động của tháp nhân lực cũng hay đổi theo từng năm, từng giai đoạn của tổ chức.

Đối với nhân lực của toàn công ty, FPT đã và đang duy trì rất tốt dạng tháp nhân lực trẻ. Bởi vì hiện nay, FPT đang tuyển dụng được rất nhiều những nhân lực trẻ, chất lượng cao, đáp ứng được nhu cầu của công ty. Do đó, trong vòng 5 năm đến 10 năm nữa, nếu công ty tiếp tục không mở rộng quy mô, vẫn duy trì được uy tín thu hút được nguồn nhân lực trẻ vào làm việc thì tập đoàn FPT sẽ vẫn duy trì được dạng tháp nhân lực trẻ này trong công ty.

Ở cấp độ quản lý, FPT đang áp dụng tháp nhân lực trưởng thành. Nhìn vào tháp nhân lực quản lý hiện tại, chúng ta có thể thấy phần đáy của tháp đang quá hẹp so với thân tháp. Trong 5 năm nữa nếu FPT tiếp tục duy trì dạng tháp nhân lực này mà không có các chiến lược tuyển dụng và đào tạo phù hợp, đặc biệt là nhóm dưới 30 tuổi để mở rộng đáy tháp so với hiện tại thì sẽ dẫn đến sự thiếu hụt trầm trọng người trẻ kế cận trong tương lai khi đội ngũ quản lý hiện tại từ 30- 40 tuổi bước lên độ tuổi trên 40. Kèm theo đó, tình trạng số lượng nhân sự quản lý đến tuổi về hưu ít dẫn đến việc hạn chế về cơ hội thăng tiến, gây nên sự bất mãn và thất vọng về chức nghiệp cho nhân viên công ty.

Như vậy trong vòng 5-10 năm nữa, tháp nhân lực cấp quản lý mà FPT đang sử dụng sẽ có chiều hướng dần biến đổi thành hình dạng tháp nhân lực già và không còn là dạng tháp nhân lực quản lý tối ưu nữa.

Hình 4. Dự báo tháp tuổi của FPT



4. Khuyến nghị chiến lược duy trì tháp nhân lực tại Công ty FPT

❖ Tuyển dụng

- *Mục tiêu tuyển dụng:*

- + Duy trì và trẻ hóa nguồn nhân lực nhằm thúc đẩy bộ máy, liên tục sáng tạo và tạo ra sự thay đổi để phát triển và bắt nhịp với xu hướng công nghệ, xu hướng xã hội.
- + Đáp ứng được liên tục nhu cầu nguồn nhân lực chất lượng cao, có đủ năng lực để thực hiện chiến lược hoạt động và kinh doanh của Công ty trong tương lai và thay thế, tiếp nối những nhân viên hiện tại khi họ nghỉ hưu.

- *Đối tượng và nguồn tuyển dụng:*

- + FPT nên tập trung vào những người trẻ (dưới 30 tuổi), đặc biệt là những sinh viên mới tốt nghiệp từ các trường đại học công nghệ có uy tín trên phạm vi toàn quốc. FPT cần có sự đánh đổi giữa năng lực ứng viên và năng lực đào tạo của công ty để có thể trẻ hóa nguồn nhân lực.
- + Ở vị trí cấp quản lý: chiêu mộ tài năng, đặc biệt là để bổ sung vào nhóm quản lý dưới 30 tuổi, mở rộng đáy tháp nhân lực trưởng thành.

- *Chính sách tuyển dụng:*

- + Thực tập sinh tiềm năng: Giúp doanh nghiệp tiếp cận và truyền tải đến người trẻ về văn hóa doanh nghiệp - một yếu tố quan trọng để thu hút các nhân sự tài năng của thế hệ Z (1990-2010).
- + Xây dựng thương hiệu tuyển dụng: Trở thành một nhà tuyển dụng hấp dẫn đối với sinh viên trẻ của khối ngành kinh tế và công nghệ. Thông qua các kênh truyền thông trên mạng xã hội, thông qua chính nhân viên trong công ty và qua các câu lạc bộ tại các trường đại học, hội chợ việc làm.
- + Tiếp tục tổ chức các cuộc thi công nghệ lớn như Codewar, Cuộc đua số để giúp FPT có thể tìm kiếm, tuyển chọn được những người trẻ tài năng về cho tổ chức.

❖ ***Chuẩn hóa lại quá trình cung cấp dịch vụ, sản phẩm***

Chuẩn hóa lại quá trình cung cấp dịch vụ, sản phẩm là điều cần thiết đối với doanh nghiệp. Bởi trong quá trình sản xuất, điều phối sản phẩm mỗi nhân viên đều là mắt xích trong chuỗi cung ứng sản phẩm, dịch vụ, nếu chỉ để một vài nhân viên chủ chốt nắm giữ quy trình cụ thể thì khi những nhân viên đó rời bỏ công ty sẽ khiến doanh nghiệp bị chảy máu chất, quy trình sản xuất bị ảnh hưởng, đứt quãng. FPT nên:

- Đưa ra những quy định, tiêu chuẩn chung của các bước thực hiện công việc trong tổ chức
- Thường xuyên tổ chức các buổi đào tạo, hướng dẫn để phổ biến các quy định cũng như chia sẻ các kinh nghiệm giữa các nhân viên để xây dựng một kho kiến thức chung cho cả tổ chức, hạn chế được hiện tượng chảy máu chất xám
- Công ty cần kiểm tra quy trình làm việc một cách có tổ chức. Đồng thời cần vạch ra rõ ràng các bước cần kiểm tra, người kiểm tra, mật độ kiểm tra.

❖ ***Chuẩn hóa chất lượng***

Sự chuẩn hóa chất lượng sẽ là căn cứ để FPT đánh giá chất lượng và cải thiện sản phẩm, dịch vụ và đặc biệt là nguồn nhân lực trong công ty. Trong những năm trước đây, chúng ta đều biết FPT đã tự nâng cao và chuẩn hóa chất lượng nhân sự của tập đoàn bằng cách tự đào tạo nhân lực do chính các chuyên gia của tập đoàn giảng dạy. Tuy nhiên, khi thế giới ngày một hội nhập và thay đổi thì kiến thức tự đào tạo dường như là chưa đủ. Tập đoàn nên tạo cơ hội cho nhân viên của mình đi học tập quốc tế, từ đó không những được nâng cao tay nghề mà còn tăng cường khả năng ngoại ngữ - một yếu tố rất quan trọng để phát triển.

❖ ***Xây dựng hệ thống đánh giá thực hiện công việc***

- ***Đối với nguồn nhân lực trẻ:*** Trên thực tế, FPT có điểm yếu trong hệ thống đánh giá cụ thể việc thực hiện công việc của những nhân viên mới sau các khóa đào tạo và phát triển. Việc xây dựng hệ thống đánh giá này sẽ giúp FPT có thể cải thiện được những nhược điểm của các chương trình đào tạo, cũng như nhìn thấy rõ được tiềm năng của các nhân viên tài năng sau mỗi lần đào tạo trong tương lai. Cụ thể nếu trong kỳ nhân

viên trẻ tham gia các khóa đào tạo nên được nhận xét thông qua các tiêu chí sau: Mức độ tham gia các khóa đào tạo của công ty, Mức độ hoàn thành các bài đánh giá trong khóa đào tạo, Khả năng ứng dụng những gì được học trong khóa đào tạo.

- **Đối với các nhà quản lý:** Họ là những nhân lực trưởng thành, chất lượng cao, giàu kinh nghiệm, bên cạnh những đánh giá chung của công ty, FPT nên tập trung hơn trong việc đánh giá những người quản lý tương tác với nhân viên của mình, mức độ hoàn thành công việc của nhân viên được khai thác như một kênh thông tin để đánh giá người quản lý. Bên cạnh đó, vẫn dựa trên cơ sở phương pháp 360, FPT có thể chú trọng hơn vào những đánh giá của nhân viên cấp dưới, của đồng nghiệp đối với mỗi người quản lý thay vì quá đề cao đánh giá của cán bộ cấp cao.

❖ **Các chính sách khen thưởng**

Đối với FPT, áp dụng chính sách làm việc khen thưởng theo nhóm, với mỗi nhóm bao gồm một nhóm nhân viên trẻ dưới sự quản lý của các nhân viên có thâm niên sẽ giúp:

- Hình thành mối quan hệ tốt giữa các thành viên trong nhóm.
- Tạo sự cạnh tranh giữa các nhóm trong tổ chức, giúp nâng cao hiệu suất làm việc.
- Thôi thúc các trưởng nhóm phải có trách nhiệm hướng dẫn, đào tạo nhân viên trẻ, thiếu kinh nghiệm của mình để nâng cao chất lượng và tăng sự cạnh tranh.
- Thu hút những tài năng trẻ vào tập đoàn, đồng thời tạo động lực thúc đẩy những nhân viên trẻ trong tổ chức.

❖ **Xây dựng văn hóa chia sẻ, đào tạo để phát triển**

Việc xây dựng, thực hiện những chính sách đào tạo phát triển có chất lượng, hữu ích giúp những người quản lý với nhiều năm kinh nghiệm có cơ hội truyền đạt kiến thức, kỹ năng thực hiện công việc của mình cho lớp CBCNV thế hệ trẻ. Đó cũng là một cách để xóa đi khoảng cách giữa các thế hệ trong FPT. Người trẻ qua các chương trình đào tạo sẽ tích lũy cho bản thân kiến thức vững vàng, kỹ năng nghiệp vụ ổn định, được học hỏi nhiều điều mới mẻ hơn và biết cách vận dụng chúng vào công việc để đạt được kết quả tốt nhất.

Xây dựng văn hóa doanh nghiệp theo hướng lành mạnh, gắn kết, cùng nhau phát triển là xây dựng một môi trường làm việc lý tưởng, tạo động lực và giữ chân những người - nguồn nhân lực chất lượng cao tiếp tục gắn bó, cống hiến cho FPT.

Trong thực tế, FPT coi con người là tài sản quý giá nhất, nên các chính sách về đào tạo và phát triển nguồn nhân lực đều được thực hiện một cách bài bản, sáng tạo. Do đó, một số chính sách FPT nên duy trì để có được nguồn nhân lực với chất lượng ngày càng cao như: Tổ chức định kỳ các khóa đào tạo về công nghệ, kỹ thuật mới nhằm cập nhật nhanh và ứng dụng một cách hiệu quả nhất vào công việc bởi công nghệ là phạm trù luôn có sự thay đổi mỗi ngày, đồng thời giúp cho người lao động nâng cao trình độ chuyên môn kỹ thuật; Tổ chức những buổi teambuilding nhằm gắn kết các thể hệ người lao động trong doanh nghiệp, người lao động có nhiều năm kinh nghiệm có thể chia sẻ về câu chuyện của mình, của FPT, người trẻ có thể bày tỏ những quan điểm, ý kiến của mình để giúp cho công ty ngày càng phát triển.

5. Kết luận

Qua những phân tích trên, ta có thể thấy rằng hiện nay FPT đang sở hữu cho mình một mô hình nhân lực rất phù hợp với sự phát triển của công ty. Đó là mô hình nhân lực trẻ đầy tiềm năng và ngày càng được nâng cao về chất lượng, cũng như mô hình nhân lực trưởng thành áp dụng riêng cho cấp quản lý. Sự kết hợp của hai mô hình nhân lực này đã tạo cho FPT một lợi thế lớn thúc đẩy sự phát triển vượt bậc của FPT, tự tin cạnh tranh cùng các doanh nghiệp lớn trong ngành. Trong thực tế, với vị thế và những thành công của FPT đạt được đã chứng minh hiệu quả của hai mô hình nhân lực này trong sản xuất - kinh doanh. Biết được điều này, FPT cũng đang áp dụng một cách phù hợp các chính sách tuyển dụng, tạo động lực, duy trì và đào tạo phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Những biện pháp này vừa giúp FPT duy trì được mô hình nhân lực, vừa giúp công ty hạn chế được những nhược điểm của chúng. Trong những năm tiếp theo, cùng với sự thay đổi mạnh mẽ của nền công nghệ số, FPT cần tiếp tục duy trì và phát triển hơn nữa nguồn lực đã có đồng thời khai phá, sử dụng có hiệu quả những nguồn lực mới để luôn đáp ứng được về cả số lượng lẫn chất lượng nhân lực của thị trường.

Với thị trường lao động ngày một đa dạng và cạnh tranh cao, các doanh nghiệp cần có những chiến lược đầu tư vào công tác quản lý nguồn nhân lực nội bộ và áp dụng thành công, sáng tạo các mô hình nhân lực phù hợp với đặc điểm của tổ chức. Thực hiện tốt kỹ năng quản lý nhân khẩu học này sẽ tạo ra rất nhiều lợi thế cạnh tranh cho doanh nghiệp. Sự kết hợp của hai mô hình nhân lực trẻ và trưởng thành của FPT cũng là ví dụ tốt, phù hợp với bối cảnh kinh tế hiện nay, các doanh nghiệp đặc biệt là các doanh nghiệp trong cùng khối ngành nên quan sát và học tập. Khi đầu tư vào đúng người, đúng thời điểm, bỏ công mài dũa những “viên ngọc thô” này, doanh nghiệp về lâu về dài sẽ được lợi về nhiều mặt.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Báo cáo thường niên năm 2019 Công ty Cổ phần FPT.
2. Ball, C. (2008). *Manage age diversity in the workplace*. Strategic HR Review.
3. PGS.TS. Nguyễn Nam Phương, TS Ngô Quỳnh An. (2016) *Giáo trình Dân số và Phát triển với quản lý*. Nhà xuất bản Đại học Kinh tế Quốc dân.

PHÁT TRIỂN NGUỒN LAO ĐỘNG CÓ THỂ DỊCH CHUYỂN TRONG BỐI CẢNH TOÀN CẦU HÓA Ở ASEAN

*ThS. Dương Trường Phúc**

Tóm tắt

Dịch chuyển lao động quốc tế đã có lịch sử lâu dài với sự tồn tại những tranh luận về mối liên hệ giữa di cư và phát triển được so sánh như dao động con lắc liên tục giữa hai biên vạch lạc quan và bi quan. Những năm 2000, chứng kiến sự phục hưng của các quan điểm lạc quan về di cư cùng lúc đó dịch chuyển con người xuyên biên giới có xu hướng gia tăng, biểu thị cho sự tăng lên mức độ hội nhập và trở thành tác lực chính cho nền kinh tế cả quốc gia đi và đến. Bài viết tập trung vào vấn đề dịch chuyển lao động trong nội khối ASEAN ở khía cạnh liên quan đến chất lượng lao động và làm thế nào để nguồn lao động có thể dịch chuyển trong bối cảnh toàn cầu hóa. Trên cơ sở đó, bài viết tiệm cận Quan điểm dựa vào nguồn lực nhằm gợi mở về việc phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao theo tiêu chuẩn VRN (nguồn nhân lực đáng giá, hiếm có và không thể thay thế).

Từ khóa: *dịch chuyển lao động, di cư quốc tế, quan điểm dựa vào nguồn lực*

1. Giới thiệu

Lịch sử phát triển di cư lao động xuyên quốc gia gắn liền với những biến chuyển của Thế giới như sự tan rã của xã hội phong kiến, phong trào thực dân hóa, cách mạng công nghiệp, cách mạng nông nghiệp... và gần đây hơn là quá trình toàn cầu hóa thúc đẩy sự phát triển của di cư lao động và hiện tượng này đã trở thành một thông lệ (*practice*) phổ biến trên toàn cầu ngày nay.

Động lực cho di cư ngày càng phức tạp và thay đổi theo thời gian liên quan đến kinh tế, chính trị và khí hậu. Về kinh tế là việc làm tốt hơn,

* Đại học KHXH&NV, ĐHQG-HCM, Việt Nam.

cơ hội việc làm nhiều hơn ở quốc gia đến (Mayda, 2010; Ortega & Peri, 2013). Về xã hội là khả năng tự do và xảy ra xung đột ở quốc gia đi (Hatton & Williamson, 2003). Di cư liên quan đến khí hậu xuất hiện gần đây và nhận được sự quan tâm của nhiều học giả (Beine & Parsons, 2015; Cattaneo & Peri, 2016).

Di cư giữa những quốc gia có sự gần gũi về địa lý, thể chế, văn hóa, lịch sử, mạng lưới xã hội cũng nên được xem xét để giải thích quyết định di cư (De Haas, 2010). Điển hình là các quốc gia ASEAN, sự chênh lệch thu nhập bình quân đầu người và cơ hội việc làm giữa các thành viên; tỷ lệ chênh lệch tăng trưởng dân số và già hóa; và sự vắng mặt của các cơ chế phân phối lại khu vực tạo ra thâm hụt và thặng dư lao động lớn (Chia, 2013) là những động lực mạnh mẽ để chứng kiến dòng di cư nội khối từ các nước nghèo sang giàu hơn (Huelser & Heal, 2014).

Những thỏa thuận song phương và đa phương trong khu vực ASEAN thúc đẩy dòng chảy lao động được tự do hơn nữa. Tuy vậy, nguồn lao động chất lượng cao mới thực sự là đối tượng hưởng lợi khi những thỏa thuận này có hiệu lực. Đối với một số quốc gia trong khu vực, trong đó có Việt Nam nguồn lao động chất lượng thấp chiếm tỷ lệ lớn và sẽ phải đối mặt với việc lao động nội địa di cư hay không di cư đều chịu sự cạnh tranh từ lao động có chất lượng ở nước ngoài. Như vậy có thể thấy, dịch chuyển lao động trong nội khối tương đối dễ dàng nhưng không phải “dịch chuyển” nào cũng hiệu quả. Không thể mong chờ vào việc mở rộng các thỏa thuận di chuyển tự do và đảm bảo quyền lợi cho lao động chất lượng thấp, việc cần thiết là phải không ngừng nâng cao chất lượng lao động ở cả hình thức chính quy và phi chính quy, tiệm cận với những chuẩn mực chung.

Làm thế nào để lao động có thể “dịch chuyển” trong bối cảnh toàn cầu hóa ở ASEAN? Bài viết này tập trung vào vấn đề dịch chuyển lao động xuyên biên giới giữa các nước trong khối ASEAN ở khía cạnh liên quan đến chất lượng lao động. Trên cơ sở đó, bài viết tiếp cận Thuyết Quan điểm dựa vào nguồn lực gợi mở về việc phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao dựa trên tiêu chí VRI. Việc phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao sẽ tạo ra và duy trì khả năng cạnh tranh của quốc gia, góp phần thúc đẩy phát triển bền vững.

Trong khuôn khổ bài viết, nền tảng lý thuyết chủ yếu dựa vào Thuyết Tân cổ điển (*Neo-classical Theory*) về di cư và Thuyết Quan điểm dựa vào nguồn lực (*Resource-based view*). Thuyết Tân cổ điển là lý thuyết lâu đời và nổi tiếng nhất về nghiên cứu di cư quốc tế giải thích tác động của di cư đối với phát triển kinh tế (Arango, 2000; Van Naerssen, Spaan, & Zoomers, 2008). Thuyết Quan điểm dựa vào nguồn lực là lý thuyết được xây dựng để xác định lợi thế cạnh tranh của một tổ chức dựa trên những giá trị tài nguyên vô hình và hữu hình để chuyển hóa lợi thế cạnh tranh trong ngắn hạn thành lợi thế cạnh tranh dài hạn và bền vững thông qua tiêu chí VRI (Amit & Schoemaker, 1993; Barney, 1991). Sự chuyển hóa đó không đơn thuần chỉ là sự mô phỏng hay thay thế mà đòi hỏi cả chiến lược phát triển dài hạn dựa trên đặc thù và lợi thế cạnh tranh của tổ chức đó.

2. Phương pháp nghiên cứu

Bài viết mang tính chất nghiên cứu tổng quan, do vậy, nguồn dữ liệu nghiên cứu chủ yếu đến từ việc thu thập tài liệu, thứ cấp là các nghiên cứu đăng tải trên các chuyên san, tập san, sách chuyên khảo. Từ nguồn dữ liệu thứ cấp, tác giả lựa chọn, tổng hợp, sắp xếp và phân tích vào từng nội dung thích hợp xoay quanh chủ đề nghiên cứu đã định ra trước.

3. Kết quả nghiên cứu

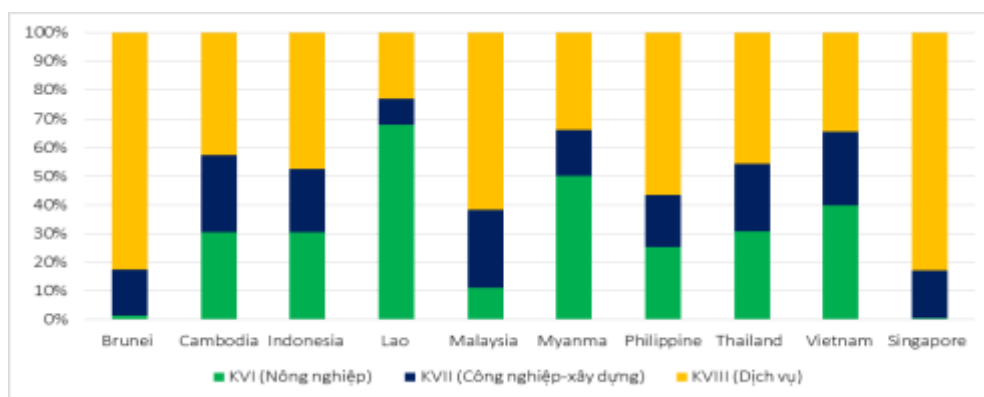
3.1. Vấn đề dịch chuyển lao động trong nội khối ASEAN

Năm 2015, ASEAN là khu vực sinh sống của 631 triệu người và dự kiến đến năm 2025 là 694 triệu người (ASEANstat, 2016). Hơn 50% dân số trong khu vực đang trong độ tuổi lao động (15-49 tuổi) và theo ước tính vào năm 2015, có khoảng 13,5 triệu lao động di cư và trong số đó 6,0 triệu người di cư trong nội khối (ASEANstat, 2016). Từ hình 1 cho thấy Brunei, Malaysia, Philippine, Singapore là những quốc gia có tỉ lệ lao động làm việc trong khu vực III (dịch vụ) chiếm hơn 50% tổng số lao động. Riêng Việt Nam, tỉ lệ lao động làm việc trong khu vực I (nông nghiệp) vẫn còn khá cao-39.8%. Điều này phản ánh tình trạng dịch chuyển lao động theo ngành chưa bắt kịp xu hướng chuyển đổi cơ cấu kinh tế (xem thêm hình 1).

Sự gần gũi về mặt địa lý, lịch sử, văn hóa... cùng với các thỏa thuận đa phương thúc đẩy các quá trình dịch chuyển lao động tăng lên trong

khu vực. Các quốc gia trong khu vực cũng xem việc di cư lao động xuyên quốc gia là chiến lược phát triển quan trọng. Lý giải cho việc dịch chuyển lao động dựa trên Thuyết Tân cổ điển có thể thấy rằng ở những nước có nguồn lao động co giãn (*elastic labor*) nhưng được trả lương thấp, lao động có xu hướng tìm đến những quốc gia có mức lương cao hơn (Massey et al., 1993), nhờ đó mà kiều hối trở thành động lực mạnh mẽ cho các quốc gia gửi lao động xuất cảnh. Di cư còn thúc đẩy nền kinh tế bằng lực lượng lao động nhập cư đối với quốc gia nhận và giảm chênh lệch mức sống bằng kiều hối đối với quốc gia gửi. Điển cứu tại khu vực ASEAN, các nước gửi lao động là Myanmar, Lào, Campuchia, Việt Nam, Indonesia, Philippines trong khi các nước nhận lao động là Singapore, Thái Lan, Malaysia, Brunei (Capannelli, 2013).

Hình 3. Tỷ lệ lao động theo lĩnh vực của các nước ASEAN năm 2018



Nguồn: (ILOstat, 2019)

Các thành viên ASEAN đang theo đuổi hội nhập kinh tế trên nhiều mặt trận. Những lợi ích dự kiến của hội nhập bao gồm một thị trường mở rộng; tăng cường phân bổ nguồn lực với sự di chuyển tự do của các yếu tố sản xuất; và cải thiện nguồn tài nguyên, vốn và lao động; và tăng cường cạnh tranh thúc đẩy hiệu quả và đổi mới (Huelser & Heal, 2014). Tuy nhiên, tính di động của lao động hiện nay vẫn còn hội nhập chậm hơn so với các lĩnh vực khác. Trong thương mại và đầu tư, cải thiện các thủ tục hải quan, phát triển hậu cần, hài hòa các tiêu chuẩn đã thúc đẩy

mạng lưới sản xuất và dòng chảy FDI trong khu vực. Trong khi đó, việc di chuyển lao động chỉ đạt được thành tựu trong việc giảm bớt các yêu cầu cho việc di chuyển ngắn hạn (Huelser & Heal, 2014).

Ở các nước thành viên ASEAN, chính sách di cư chủ yếu được điều hành ở cấp quốc gia, với một vài ràng buộc do thỏa thuận quốc tế áp đặt. Sự khác biệt giữa các quốc gia về chính sách di cư khiến cho việc khái quát hóa trở nên khó khăn. Trong khi các chính sách quốc gia vẫn là tối quan trọng, các thành viên ASEAN đã hợp tác trong một số lĩnh vực và một số thỏa thuận của ASEAN cũng có liên quan đến chính sách di cư. Hiệp định ASEAN về Di chuyển thể nhân được ký kết năm 2012 vượt qua các cam kết được thực hiện theo Hiệp định khung ASEAN về dịch vụ (AFAS) nhưng lại giới hạn trong những cam kết rất hạn chế trong WTO (Huelser & Heal, 2014). Cộng đồng kinh tế ASEAN (AEC) được thành lập vào cuối năm 2015 mang đến tham vọng biến ASEAN thành khu vực tự do di chuyển các nguồn lực phát triển, và chỉ dành cho lao động lành nghề (*skilled labor*).

Những thỏa thuận chung cho việc tự do di chuyển lao động lại hướng đến đối tượng lao động lành nghề trong khi phần lớn lao động nội khối là không có kỹ năng hoặc bán lành nghề. Nếu mở rộng khung thỏa thuận AEC sẽ mang đến triển vọng cho việc di chuyển có trật tự và quy củ hơn. Thật vậy, di cư lao động, khi được quản lý tốt, có thể mang lại lợi ích đáng kể cho (i) bản thân người di cư về mức lương cao hơn và cơ hội để có được kỹ năng và kinh nghiệm; (ii) các nền kinh tế của quốc gia nhận bằng cách giải quyết tình trạng thiếu lao động và thúc đẩy tăng trưởng; và (iii) quốc gia gửi thông qua kiều hối và chuyên giao kiến thức (Huelser & Heal, 2014).

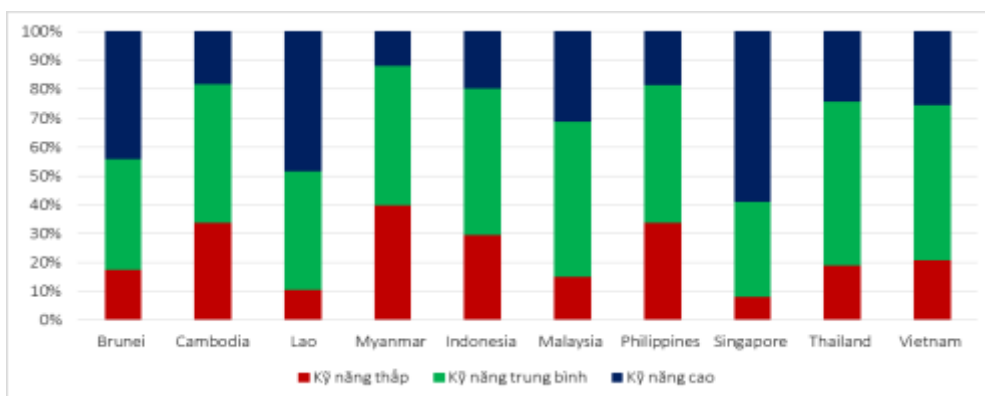
3.2. Phát triển nguồn nhân lực có thể dịch chuyển: tiếp cận từ Quan điểm dựa vào nguồn lực

Vốn con người (*human capital*) được đề cập lần đầu tiên bởi nhà kinh tế học Adam Smith (Smith, 1776) nhưng lại không được chú trọng. Đến những năm 1960, sự quan tâm về thuật ngữ này đã trở lại trong lập luận cho rằng tri thức và kỹ năng mà con người thu nhận là hai yếu tố hình thành vốn con người (Schultz, 1961). Chung quy, vốn con người được tích lũy thông qua giáo dục và kinh nghiệm thực tiễn. Với bất kỳ hình thái kinh tế - xã hội nào, bốn hợp phần đóng góp cho tăng trưởng và phát triển bao gồm: tài nguyên thiên nhiên, vốn đầu tư, khoa học-kỹ thuật

và vốn con người. Trong đó, hợp phần vốn con người có vai trò quan trọng nhất chi phối khả năng sử dụng, quản lý và tạo ra các hợp phần còn lại. Phát triển vốn con người để nâng cao năng suất lao động xã hội được coi là một trong những vấn đề cốt lõi trong điều hành phát triển kinh tế - xã hội nhằm đảm bảo cho sự thịnh vượng và phát triển bền vững.

Qua kết quả thống kê ở hình 2, chỉ khoảng ¼ lao động Việt Nam có kỹ năng cao có thể đáp ứng các yêu cầu của thị trường lao động trong khu vực. Theo đánh giá của Ngân hàng Thế giới, Việt Nam đang rất thiếu lao động có trình độ cao và chất lượng lao động còn thấp hơn nhiều nước trong khối ASEAN.

Hình 4. Tỷ lệ trình độ kỹ năng nguồn lao động ở các nước ASEAN năm 2018



Nguồn: (ILOstat, 2019)

Trong bối cảnh toàn cầu hóa đã diễn ra sâu rộng, sự hội nhập của các quốc gia cũng tăng lên. Việc nâng cao chất lượng lao động đáp ứng các yêu cầu của hội nhập là cần thiết. Bài viết tiệm cận quan điểm dựa vào nguồn lực nhằm gợi mở về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao theo tiêu chí VRN.

Viễn cảnh dựa trên tài nguyên không thoát khỏi vấn đề tìm kiếm đơn vị phân tích thích hợp (Foss, 1998). Hầu hết các nghiên cứu dựa vào RBV trước đây đều lấy tài nguyên của tổ chức làm đơn vị phân tích có liên quan để nghiên cứu lợi thế cạnh tranh. Trong bối cảnh hiện nay, có thể xem quốc gia như một tổ chức với sự tập hợp các nguồn tài nguyên

vô hình và hữu hình khác nhau và năng lực cạnh tranh của quốc gia chính là khả năng sáng tạo, sản xuất, phân phối sản phẩm và dịch vụ trong trao đổi quốc tế và các khu vực khác, đồng thời là khả năng gia tăng và sử dụng hiệu quả nguồn tài nguyên của quốc gia đó. Việc phát hiện, khai thác, quản lý và bảo tồn các nguồn tài nguyên đó trong chiến lược cạnh tranh với với những quốc gia khác chính là nguồn nhân lực và RBV khá phù hợp để áp dụng mở rộng đối với một quốc gia (Grant, 1991; Mahoney & Pandian, 1992). Nguồn nhân lực được xem là một nguồn lực của quốc gia và để phù hợp với RBV thì nguồn nhân lực phải thỏa mãn VRN-tiêu chí đánh giá thế cạnh tranh và hiệu suất bền vững (Barney, 1991). VRN được giải thích và vận dụng thực tế đối với nguồn nhân lực quốc gia như sau:

V-valuable (đáng giá): Nguồn lực đáng giá nếu có khả năng để một quốc gia tạo ra giá trị mang tầm chiến lược và giá trị tạo ra đó trở thành lợi thế cạnh tranh so với các quốc gia khác. Nguồn lực đáng giá còn cho phép quốc gia khai thác các cơ hội và hóa giải các đe dọa từ môi trường bên ngoài. Ngoài ra chi phí cho việc tạo ra nguồn lực có thể cao hơn chi phí thuê ngoài (Mahoney & Pandian, 1992). Để nguồn nhân lực trở nên đáng giá, việc cần thiết lựa chọn và áp dụng khung chuẩn trong đào tạo nhân lực làm cơ sở đào tạo nguồn nhân lực có chuyên môn phù hợp để tham gia các hoạt động kinh tế nội địa và nước ngoài khi di cư. Đồng thời, có thể áp dụng mô hình ASK (Bloom, 1956) trong đào tạo nhân lực hướng đến sự toàn diện và chuẩn mực: Về thái độ (A): rèn luyện thái độ với bản thân, thái độ với mọi người và thái độ với công việc; về kỹ năng (S): rèn luyện, bồi dưỡng kỹ năng nghiệp vụ, kỹ năng mềm và kỹ năng ngoại ngữ; về kiến thức (K): rèn luyện năng lực thu thập thông tin, năng lực hiểu vấn đề, năng lực ứng dụng, năng lực phân tích, năng lực tổng hợp, năng lực đánh giá.

R-rare (hiếm có): Nguồn lực khan hiếm nếu khó tìm trong số các đối thủ cạnh tranh. Nguồn lực phải hiếm hoặc duy nhất mới có thể cung cấp lợi thế cạnh tranh. Nguồn lực được tìm thấy ở nhiều quốc gia không thể mang lại lợi thế cạnh tranh vì không thể thiết kế và thực hiện một chiến lược phát triển độc đáo so với các đối thủ khác. Để nguồn nhân lực trở nên hiếm có, việc cần thiết là đào tạo nguồn nhân lực có thể khai thác và sáng tạo dựa trên nguồn tài nguyên quốc gia (có thể là đặc thù, khan hiếm so với quốc gia khác). Việc làm này là sự gián tiếp nâng cao mức độ khan hiếm của nguồn nhân lực.

N-non-substitutability (không thể thay thế): Nguồn lực này không thể thay thế bởi nguồn lực khác có giá trị thấp hơn. Tại đây, đối thủ cạnh tranh có thể đạt được hiệu suất tương tự bằng cách thay thế các nguồn lực khác có giá trị cao hơn. Việc đào tạo ra nguồn nhân lực có chất lượng cao thì càng khó tìm ra cái thay thế và tăng khả năng cạnh tranh cũng như thách thức đối thủ trong việc bắt chước chiến lược. Các kiến thức cụ thể về tài nguyên của quốc gia, các mối quan hệ dựa trên sự tin cậy giữa các nhà quản trị và nhân viên, các quan hệ con người là những ví dụ về các khả năng khó nhận diện và khó thay thế.

4. Kết luận

Dịch chuyển lao động xuyên quốc gia đã có lịch sử phát triển lâu dài. Những động lực cho các dòng dịch chuyển ngày càng phức tạp và thay đổi liên tục. Tựu chung vẫn là những động lực liên quan đến kinh tế, xã hội và môi trường được tăng cường trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập khu vực. Bản chất của dịch chuyển lao động xuyên quốc gia không thể chỉ dựa vào một lý thuyết hay quan điểm đơn thuần. Việc hiểu rõ bản chất của hiện tượng này trong bối cảnh đương đại cần thiết có sự tích hợp giữa các lý thuyết, các quan điểm thuộc nhiều ngành khoa học khác nhau.

Sự dịch chuyển lao động giữa các nước trong khu vực có sự gắn gũi về địa lý, lịch sử văn hóa trở thành chủ đề được quan tâm nghiên cứu. Điển hình là ASEAN với việc thực hiện các thỏa thuận chung cho việc tự do di chuyển của lao động. Tuy vậy, những thỏa thuận này hướng đến nguồn lao động lành nghề và đặt ra nhiều thách thức cho các nước trong khu vực khi chất lượng nguồn nhân lực còn thấp. Việt Nam là một trong số những quốc gia mà lao động phải đối mặt với sự cạnh tranh của lao động ở nước ngoài ngay cả khi không dịch chuyển ra khỏi lãnh thổ.

Nguồn nhân lực là năng lực cạnh tranh cốt lõi của quốc gia bởi nguồn nhân lực mang các yếu tố để tạo dựng khả năng cạnh tranh. Trước những thách thức kể trên, việc cần thiết phải làm là nâng cao chất lượng lao động ở nhiều hình thức khác nhau. Trong xu hướng đi ngược lại cách thức phát triển và quản trị nguồn nhân lực truyền thống, RBV nhấn mạnh mối quan hệ giữa các yếu tố bên trong và chiến lược. Việc áp dụng lý thuyết này trong một đơn vị phân tích khác thay vì tổ chức mang đến những gợi mở cho phát triển nguồn nhân lực du lịch của quốc gia: nguồn nhân lực chất lượng cao giờ đây phải là nguồn nhân lực đáng giá, hiếm có và không thể thay thế.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Amit, R., & Schoemaker, P. J. (1993). Strategic Assets and Organizational Rent. *Strategic Management Journal*, 14(1), 33–46.
<https://doi.org/10.1002/smj.4250140105>
2. Arango, J. (2000). Explaining Migration: A Critical View. *International Social Science Journal*, 52(165), 283–296.
3. ASEANstat. (2016). ASEAN Labour Migration Statistics. Retrieved May 12, 2019, from ILO Regional Office for Asia and the Pacific website: <http://apmigration.ilo.org/asean-labour-migration-statistics>
4. Barney, J. B. (1991). Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99–121. <https://doi.org/10.1177/014920639101700108>
5. Beine, M., & Parsons, C. (2015). Climatic Factors as Determinants of International Migration. *The Scandinavian Journal of Economics*, 117(2), 723–767.
6. Bloom, B. S. (1956). *Taxonomy of Educational Objectives, Handbook I: The Cognitive domain*. New York: David McKay Co In.
7. Capannelli, G. (2013). Key Issues on Labor Mobility in ASEAN. *The 3rd Roundtable on Labor Migration in Asia*. Chiyoda: Asian Development Bank Institute (ADBI).
8. Cattaneo, C., & Peri, G. (2016). The Migration Response to Increasing Temperatures. *Journal of Development Economics*, 2016(122), 127–146. <https://doi.org/10.1016/j.jdeveco.2016.05.004>
9. Chia, S. W. (2013). *The ASEAN Economic Community: Progress, Challenges and Prospects*. ADBI Working Paper Series No.49, Chiyoda: Asian Development Bank Institute (ADBI).
10. De Haas, H. (2010). Migration and Development: A Theoretical Perspective 1. *International Migration Review*, 44(1), 227–264. <https://doi.org/10.1111/j.1747-7379.2009.00804.x>

11. Foss, N. J. (1998). The Resource-Based Perspective: An Assessment and Diagnosis of Problems. *Scandinavian Journal of Management*, 14(3), 133–149. [https://doi.org/10.1016/S0956-5221\(97\)00030-4](https://doi.org/10.1016/S0956-5221(97)00030-4)
12. Grant, R. M. (1991). The Resource-Based Theory of Competitive Advantage: Implications for Strategy Formulation. *California Management Review*, 33(3), 114–135. <https://doi.org/10.2307/41166664>
13. Hatton, T. J., & Williamson, J. G. (2003). Demographic and Economic Pressure on Emigration Out of Africa. *The Scandinavian Journal of Economics*, 105(3), 465–486. <https://doi.org/10.1111/1467-9442.t01-2-00008>
14. Huelser, S., & Heal, A. (2014). *Moving freely?: Labour mobility in ASEAN*. ARTNeT Policy Brief No.40, Bangkok: Asia-Pacific Research And Training Network On Trade.
- ILOstat. (2019). Labour Statistics. Retrieved July 25, 2019.
15. Mahoney, J. T., & Pandian, J. R. (1992). The Resource-Based View within the Conversation of Strategic Management. *Strategic Management Journal*, 13(5), 363–380. <https://doi.org/10.1002/smj.4250130505>
16. Massey, D. S., Arango, J., Hugo, G., Kouaouci, A., Pellegrino, A., & Taylor, J. E. (1993). Theories of International Migration: A Review and Appraisal. *Population and Development Review*, 19(3), 431–466. <https://doi.org/10.2307/2938462>
17. Mayda, A. M. (2010). International Migration: A Panel Data Analysis of the Determinants of Bilateral Flows. *Journal of Population Economics*, 23(4), 1249–1274. <https://doi.org/10.1007/s00148-009-0251-x>
18. Ortega, F., & Peri, G. (2013). The Effect of Income and Immigration Policies on International Migration. *Migration Studies*, 2(1), 47–74. <https://doi.org/10.3386/w18322>
19. Schultz, T. W. (1961). Investment in Human Capital. *American Economic Review*, 51(1), 101–124.
20. Smith, A. (1776). *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*. Oxford: Oxford University Press.
21. Van Naerssen, T., Spaan, E., & Zoomers, A. (2008). *Global Migration and Development*. London: Routledge.

DI CƯ VÀ PHÁT TRIỂN VÙNG

Mối quan hệ và định hướng nghiên cứu ở Việt Nam

TS. Nguyễn Thị Hoa*

Tóm tắt

Di cư là một yếu tố tất yếu trong quá trình phát triển của một quốc gia nói chung và phát triển vùng nói riêng. Di cư tạo cơ hội về kinh tế và giáo dục tốt hơn cho người di cư, góp phần cải thiện cuộc sống của người di cư và gia đình họ. Di cư không chỉ góp phần tăng trưởng kinh tế tại nơi đến mà còn đặt ra những thách thức cho sự phát triển đòi hỏi cần có những chính sách phù hợp để khai thác được lợi ích của di cư đối với phát triển. Bài viết tổng kết phát triển vùng dẫn đến kết quả, đó là tập trung các hoạt động kinh tế - yếu tố tạo ra lực hút di cư và tình trạng phân hóa giữa các vùng - yếu tố tạo ra lực đẩy di cư. Bên cạnh đó, vấn đề di cư được tiếp cận dưới các khía cạnh như sự thay đổi di cư theo thời gian, nguyên nhân của di cư, ưu và nhược điểm của di cư dưới góc nhìn của nơi nhập cư. Tiếp đó, các chính sách can thiệp vào một vùng để tạo lực hút di cư đến các đô thị cũng như chính sách can thiệp hạn chế lực đẩy đối với di cư. Cuối cùng, bài viết đề xuất khuyến nghị hướng nghiên cứu về di cư trong phát triển vùng ở Việt Nam.

Từ khóa: *Phát triển vùng, di cư, tập trung hoạt động kinh tế, phân hóa mức sống*

1. Giới thiệu

Di cư là một trong những vấn đề được quan tâm khá nhiều, đặc biệt ở những quốc gia đang phát triển như Việt Nam. Quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá đã dẫn tới dòng di cư ngày càng lớn giữa nông thôn - thành thị, hình thành nên các đô thị lớn tập trung đông dân cư, điều đó dẫn tới việc phân phối lại lực lượng lao động giữa các vùng, ảnh hưởng đến quá trình phát triển vùng. Dòng di cư này vừa đặt ra những cơ hội

* Khoa Kế hoạch và Phát triển, Đại học Kinh tế Quốc dân, Việt Nam.

cũng như thách thức đối với sự phát triển về kinh tế cả dưới góc độ vĩ mô và vi mô. Đứng dưới góc độ vĩ mô, di cư góp phần thúc đẩy tăng trưởng kinh tế tại nơi đến, khuyến khích thu hút và đầu tư do sự tập trung của lực lượng lao động trẻ. Tuy nhiên, việc tập trung quá đông lực lượng lao động, sẽ ảnh hưởng tới việc dư thừa nguồn cung lao động, kết quả dẫn tới sức ép về việc làm cũng như cạnh tranh với các vấn đề liên quan tới nâng cao chất lượng lao động, giảm thiểu việc phân hoá lực lượng lao động tại các đô thị. Đối với nơi đi, di cư nông thôn - thành thị sẽ góp phần giảm thiểu dư thừa lực lượng lao động nông nghiệp tại khu vực nông thôn, tuy nhiên lại đặt ra một vấn đề lớn liên quan tới sự phát triển đối với khu vực nông thôn khi mà khu vực này đang đối mặt với vấn đề dân số ngày càng già, tỷ lệ lực lượng lao động trẻ ngày càng giảm đáng kể. Nếu quá trình này tiếp tục diễn ra, mà không có những chính sách phù hợp để phát triển vùng, thì sẽ dẫn tới mức độ chênh lệch ngày càng lớn về trình độ phát triển cả về kinh tế và xã hội giữa hai khu vực nơi đi và nơi đến của dòng di cư. Xét dưới góc độ vi mô, di cư tạo ra cơ hội về kinh tế và giáo dục tốt hơn cho người di cư, góp phần cải thiện cuộc sống của người di cư và gia đình họ. Tuy nhiên, với những hộ gia đình không có người di cư ở khu vực nông thôn, sự chênh lệch phát triển vùng miền do tình trạng tập trung hoạt động kinh tế và phân hoá dẫn tới những khó khăn nhất định để tìm kiếm việc làm, tạo ra thu nhập ở những khu vực nông thôn kém phát triển, đồng thời kết quả dẫn tới sự chênh lệch đối với việc phát triển các dịch vụ xã hội khác. Do vậy, việc nghiên cứu mối quan hệ giữa di cư và phát triển vùng sẽ giúp mở ra một góc nhìn toàn diện hơn để đánh giá tác động của di cư đối với sự phát triển kinh tế - xã hội, đồng thời giúp đưa ra những giải pháp phù hợp nhằm khai thác tối đa được lợi ích của di cư với phát triển.

2. Tổng quan lý thuyết về phát triển vùng và di cư

2.1. Phát triển vùng

Phát triển vùng là sự kết hợp chặt chẽ quá trình phát triển cả hai lĩnh vực kinh tế và xã hội trong một vùng nào đó. Cụ thể, phát triển vùng là sự lớn lên của nền kinh tế vùng (tăng trưởng kinh tế vùng) và quá trình thay đổi cấu trúc của kinh tế vùng (chuyển dịch cơ cấu kinh tế vùng). Phát triển lĩnh vực xã hội của vùng là việc bảo đảm tiến bộ xã hội cho con người đang sinh sống ở vùng đó.

Có nhiều cách tiếp cận khác nhau về vùng, trong khuôn khổ xem xét mối tương quan giữa di cư và phát triển vùng, vùng được tiếp cận ở góc độ không gian. Trong đó, xét về cấp độ địa lý vùng gồm có địa phương, quốc gia và quốc tế.

Tập trung hoạt động kinh tế và phân hóa mức sống là kết quả tất yếu của quá trình phát triển vùng. Tập trung kinh tế mang lại lợi ích qui mô. Lợi ích qui mô xuất hiện nhờ *tính kinh tế nội bộ* (xuất hiện khi qui mô của một nhà máy lớn hơn giúp nó khai thác tốt hơn chi phí cố định) hoặc *tính kinh tế nhờ địa phương hóa* (xuất hiện khi có nhiều doanh nghiệp trong cùng một ngành và cùng một địa điểm) và *tính kinh tế nhờ đô thị hóa* xuất hiện khi có nhiều ngành khác nhau phân phối tại cùng một địa điểm. Tính kinh tế nhờ địa phương hóa và tính kinh tế nhờ đô thị hóa còn được gọi là tính kinh tế nhờ ngoại ứng đồng nghĩa với “tính kinh tế nhờ tích tụ”. Tính kinh tế nhờ tích tụ không chỉ phụ thuộc vào thành phố lớn hay ngành lớn, mà còn cả sự tương tác đô thị. Tính kinh tế nhờ ngoại ứng từ trước đến nay vẫn được xếp vào loại tính kinh tế nhờ địa phương hóa nảy sinh từ sự tương tác kinh tế *trong nội bộ ngành* và tính kinh tế nhờ đô thị hóa nảy sinh từ sự tương tác *giữa các ngành*.

Phát triển vùng dẫn đến tình trạng tập trung các hoạt động kinh tế, tuy nhiên mức độ tập trung các hoạt động kinh tế không giống nhau theo cấp độ không gian và thời gian. Cụ thể, sự tập trung ở cấp địa phương diễn ra nhanh nhất, cấp quốc gia diễn ra chậm hơn và cấp độ quốc tế diễn ra chậm nhất và kéo dài hơn.

Ở cấp độ địa phương, tập trung kinh tế trong một vùng tăng nhanh ở giai đoạn đầu và chậm lại ở giai đoạn sau: (i) Giai đoạn đầu - giai đoạn chuyển đổi nông nghiệp sang sản xuất công nghiệp, nền kinh tế nông nghiệp chủ đạo. Dân cư sống tập trung gần đồng ruộng, các thị trấn và thành phố thì hết sức thưa thớt; công nghiệp hóa đã dẫn đến quá trình đô thị hóa diễn ra nhanh. Đây là lý do ra đời một loạt các thành phố mới và mở rộng các thành phố hiện có. Kết quả người dân đổ dồn về các thành phố với tốc độ nhanh hơn so quá trình mở rộng diện tích đô thị. Dân số và mật độ dân số ở các vùng đô thị tập trung tăng nhanh. Hệ quả, giai đoạn này, kinh tế càng tập trung, càng giàu có thì càng đông đúc; (ii) Giai đoạn sau - giai đoạn chuyển dịch từ công nghiệp sang dịch vụ. Quá trình đô thị hóa diễn ra với tốc độ chậm hơn và ở trình độ cao hơn của sự phát triển. Đô thị hóa chủ yếu diễn ra trong nội bộ các đô thị hay nội thị.

Ở cấp độ quốc gia, tập trung kinh tế tại các vùng dẫn đầu tăng nhanh ở giai đoạn đầu và chững lại trong giai đoạn sau: (i) Giai đoạn đầu, sự phát triển kinh tế (ở một quốc gia) luôn đi kèm với mức độ tập trung hóa theo không gian tăng nhanh. Không chỉ cường độ hoạt động kinh tế tăng mà các hoạt động kinh tế được tạo lập tập trung vào những khu vực nhỏ hơn, hình thành các vùng dẫn đầu. Các vùng này được hưởng lợi nhiều nhất từ sự tăng trưởng và quy tụ các hoạt động kinh tế này; (ii) Giai đoạn sau, các hoạt động trên đều chững lại so với giai đoạn trước.

Đi cùng với sự tập trung kinh tế là tình trạng phân hóa ở cả ba cấp độ địa lý. Mức độ phân hóa cũng khác nhau theo không gian và thời gian.

Cấp độ địa phương, phân hóa thành thị và nông thôn lúc đầu mở rộng, sau đó thu hẹp dần. Giai đoạn đầu, phân hóa thành thị và nông thôn mở rộng do: (i) Tập trung hoạt động kinh tế dẫn đến sự chênh lệch về năng suất, tiền lương là khá lớn, tăng nhanh giữa thành thị và nông thôn; (ii) Tập trung kinh tế tạo ra sự thịnh vượng cho khu vực thành thị, điều này bảo đảm cung cấp tốt hơn cơ sở hạ tầng cơ bản và y tế công cộng cho khu vực này; (iii) Bên cạnh đó, tập trung kinh tế cũng làm tăng khoảng cách về phúc lợi giữa thành thị và nông thôn. Hay nói cách khác tập trung kinh tế đã dẫn đến sự chênh lệch về thu nhập, điều kiện sống giữa thành thị và nông thôn. Giai đoạn sau, phân hóa thành thị và nông thôn thu hẹp dần do: (i) Quá trình đô thị hóa chậm lại và chính phủ làm tốt hơn chức năng phân phối lại thu nhập; (ii) Công nghệ thay thế dần cho sức lao động đã giúp tăng năng suất, giải phóng lao động ở khu vực nông nghiệp (điều này cho phép họ di cư đến các khu vực thành thị); (iii) Di cư từ nông thôn ra thành thị làm giảm dư thừa lao động trong nông nghiệp, kết quả giảm sự cạnh tranh trong thị trường lao động nông thôn; (iv) Vốn đầu tư và phân phối lại tài chính mang đến khả năng tiếp cận các dịch vụ cơ bản (nước sạch, điều kiện vệ sinh, điện, giáo dục và y tế) tốt hơn cho dân cư nông thôn. Đặc điểm của giai đoạn này, phúc lợi được điều hòa đồng đều giữa thành thị và nông thôn.

Sự phân hóa không chỉ tồn tại giữa nông thôn và thành thị mà còn diễn ra trong nội bộ các đô thị. Phân hóa trong nội bộ đô thị lúc đầu rất lớn, sau đó giảm dần. Giai đoạn đầu, quá trình đô thị hóa mạnh khiến cho phân hóa trong các thành phố rất lớn. Biểu hiện đặc trưng là các khu nhà

ô chuột (các khu nhà kém chất lượng và có dịch vụ kém). Sự xuất hiện và tồn tại các khu nhà ô chuột là do cầu lao động tăng cao (đây là hệ quả của sự phát triển của các ngành công nghiệp và dịch vụ), dẫn đến lao động nông thôn di chuyển lên thành phố và thị trấn. Điều này đã tạo ra nhu cầu về nhà ở lớn. Giai đoạn sau, các khu nhà ô chuột phát triển thành những thành phố đẹp, khang trang do: (i) Kết quả của quá trình phát triển tốt hơn; (ii) Những can thiệp có tính trọng tâm tạo ra sự hội tụ mức sống trong nội bộ khu vực thành thị.

Cấp độ quốc gia, diễn ra tình trạng phân hóa kinh tế giữa các vùng dẫn đầu và vùng tụt hậu. Giai đoạn đầu, sản xuất nông nghiệp chủ yếu, hoạt động kinh tế có xu hướng phân bố đều theo không gian. Sự khác biệt về năng suất ở mức vừa phải, thay đổi tự nhiên theo chất lượng đất canh tác và khí hậu. Tiến hành công nghiệp hóa, một số vùng (hưởng ưu đãi tự nhiên, có ưu thế địa lý hoặc có sức hút kinh tế gắn với điều kiện lịch sử hay xã hội trở nên hấp dẫn đối với doanh nghiệp và công nhân) trở thành vùng dẫn đầu. Những vùng này phát triển kinh tế đem lại sự hội nhập thị trường lớn hơn, tạo điều kiện huy động lao động và vốn, mở rộng thương mại. Vùng dẫn đầu đạt hiệu quả nhờ tích tụ kinh tế, trở thành các trung tâm của sự sáng tạo và tăng trưởng. Giai đoạn sau, tính hiệu quả kinh tế do tích tụ bắt đầu bị triệt tiêu dần do sự tắc nghẽn giao thông và ô nhiễm, tính phi hiệu quả do tích tụ xuất hiện, tập trung kinh tế ở các vùng dẫn đầu bắt đầu chững lại. Sự chênh lệch thu nhập và mức sống theo không gian lúc đầu tăng nhanh, sau đó giảm cùng với quá trình phát triển.

2.2. Di cư

Theo Tổ chức di cư quốc tế, di cư là sự di chuyển của một người hay của một nhóm người, kể cả qua một biên giới quốc tế hay trong một quốc gia. Là một sự di chuyển dân số, bao gồm bất loại di chuyển nào của con người, bất kể độ dài, thành phần hay nguyên nhân; nó bao gồm di cư của người tị nạn, người lánh nạn, người di cư kinh tế và những người di cư vì những mục đích khác, trong đó có đoàn tụ gia đình. Đi cùng với thuật ngữ di cư là hai thuật ngữ xuất cư và nhập cư. Trong đó, xuất cư là hành động rời đi hoặc thoát khỏi một quốc gia với mục đích định cư ở một quốc gia khác và nhập cư là quá trình những người không phải công dân của quốc gia được tiếp nhận di chuyển tới quốc gia đó với mục đích định cư.

Sự thay đổi di cư theo thời gian

Báo cáo Phát triển Thế giới năm 2006 của Ngân hàng Thế giới đã tổng kết, các nhà địa lý học đã ghi nhận sự di chuyển của loài người diễn ra từ rất lâu và trong lịch sử hiện đại của di cư quốc tế họ đã chia thành bốn giai đoạn riêng biệt, đó là trọng thương, công nghiệp, tự cung tự cấp, và hậu công nghiệp. *Giai đoạn trọng thương từ năm 1500 tới năm 1800*, sự di chuyển của dân cư trên thế giới là do người châu Âu chiếm ưu thế. Những người định cư nông nghiệp, nhà quản lý, thợ thủ công, doanh nhân và tù nhân di cư ồ ạt khỏi châu Âu. *Giai đoạn công nghiệp* bắt đầu từ đầu thế kỷ 19 một luồng di cư từ châu Âu đến các thuộc địa cũ tại Bắc Mỹ và Nhật Bản. *Giai đoạn tự cung tự cấp dài và chủ nghĩa dân tộc kinh tế bắt đầu vào những năm 1910*. Những hạn chế chưa từng có đã được áp đặt đối với thương mại, đầu tư và di cư, làm cho sự di chuyển quốc tế của lao động trở nên ngột ngạt. Sự nhỏ giọt của di cư quốc tế bao gồm chủ yếu là người tị nạn và người bị trục xuất, chứ không liên quan đến phát triển kinh tế. *Giai đoạn hậu công nghiệp của di cư bắt đầu từ những năm 1960*, đặc trưng bởi các hình thức mới, chứ không còn do dòng di cư ra khỏi châu Âu chiếm ưu thế nữa. Dân cư bắt đầu di chuyển từ những quốc gia thu nhập thấp tới các quốc gia giàu có, với sự gia tăng di cư lao động từ châu Mỹ Latinh, châu Phi và châu Á. Khối lượng và dòng di cư quốc tế không còn chủ yếu gắn với sự tăng trưởng dân số hoặc sức ép về nhân khẩu. Không giống như những năm 1960 và 1970, những người nhập cư quốc tế không phải đến từ các quốc gia nghèo nhất, kém phát triển nhất. Sự di chuyển quốc tế tự nguyện của dân cư có chiều hướng bắt nguồn từ các quốc gia với nền kinh tế phát triển nhanh và suy giảm tỷ lệ sinh.

Bên cạnh sự thay đổi về di cư quốc tế, di cư nội địa thể hiện ở sự di chuyển của lao động trong phạm vi một quốc gia đã tăng đều đặn trong suốt thế kỷ 20, và tăng tốc trong hai thập kỷ cuối. Từ giữa thế kỷ 20, sự suy giảm của nền nông nghiệp và phát triển của ngành sản xuất chế tạo đã thay đổi sự phân công lao động tại các quốc gia thu nhập thấp và các quốc gia thu nhập trung bình ở Nam Á và châu Phi Hạ Sahara và trước đó là tại Đông Á và châu Mỹ Latinh. Sự di cư của lao động từ các vùng nông thôn tụt hậu tới các vùng phát triển vẫn thể hiện ưu thế vượt trội của hình thái di chuyển nội địa tại hầu hết các quốc gia đang phát triển.

Nguyên nhân của di cư

Có nhiều nguyên nhân dẫn đến di cư, tuy nhiên trong khuôn khổ bài viết này, di cư được xem xét trong mối quan hệ với phát triển vùng. Xét về góc độ lý thuyết hay thực tiễn di cư xuất phát từ lý do kinh tế luôn xảy ra.

Theo E.G. Ravensteins (1885), động lực thúc đẩy di cư giữa các vùng là sự khác biệt về trình độ phát triển kinh tế, bởi quá trình công nghiệp và phát triển thương mại giữa các khu vực của một quốc gia. Sau này, Lewis (1954) cho rằng khác biệt cơ hội việc làm và mức lương giữa thành thị và nông thôn trong quá trình phát triển kinh tế đã khuyến khích di dân từ nông thôn ra thành thị. Giai đoạn những năm 1960 và 1970 nhiều nghiên cứu về di dân được công bố với những nguyên nhân gắn với quá trình đô thị hóa trong phát triển. Lee (1966) đã khẳng định rằng nghèo đói, thiếu phương tiện mưu sinh như đất đai, chất lượng cuộc sống thấp so với thành thị là nguyên nhân thúc đẩy di cư từ nông thôn ra thành thị. Harris - Todaro (1970) cho rằng quyết định di chuyển kết hợp với những kỳ vọng của những người di cư tiềm năng về khả năng thu nhập cho phép họ có thu nhập cao hơn và cuộc sống khá hơn. Hai tác giả cũng cho rằng người di cư mong chờ có thể nhận được việc làm tốt và có thu nhập cao nên họ chấp nhận thất nghiệp tạm thời để chờ đợi cơ hội việc làm tốt hơn trong tương lai.

Như trên đã đề cập phát triển vùng dẫn đến sự tập trung các hoạt động kinh tế và sự phân hóa giữa các quốc gia, vùng hoặc trong nội vùng. Điều này đã tạo ra di cư do lực đẩy và di cư do lực hút ở các quốc gia, vùng hoặc nội vùng.

2.3. Mối quan hệ giữa di cư và phát triển vùng

Di cư do lực đẩy

Cũng theo Báo cáo Phát triển Thế giới 2006, một số lượng dân cư lớn – đặc biệt là tại các nước nghèo – bị buộc phải di chuyển bởi điều kiện sống thiếu thốn và các cuộc xung đột. Dân cư bị “đẩy” khỏi quê hương khi nông nghiệp suy giảm, bởi sức ép của tăng trưởng dân số, và khi các thay đổi môi trường dẫn tới việc tiếp tục trồng trọt tại một số vùng nhất định không còn thực hiện được. Về phương diện lịch sử, hạn hán đã có tác động đột ngột và kéo dài đối với sự phân bố dân cư,

đặc biệt là tại vùng châu Phi Hạ Sahara và Nam Á. Một “lực đẩy” quan trọng khác dẫn tới di cư nội địa đó là thiếu các dịch vụ công cần thiết. Tại nhiều nước đang phát triển, trường học, trạm y tế, bệnh viện, và các tiện ích công cộng và tư nhân được đặt tại các vùng có nhiều hoạt động kinh tế. Với sự tập trung hóa các hoạt động kinh tế, dịch vụ công có thể bị biến mất khỏi các thị trấn và làng mạc nhỏ. Một vài nghiên cứu chỉ ra rằng, sự di cư là nhằm nhận được dịch vụ giáo dục và chăm sóc sức khỏe tốt hơn. Sự di chuyển này, dù là tự nguyện, nhưng có vẻ sẽ chỉ tăng chi phí tắc nghẽn tại các thành phố hơn là tăng lợi ích nhờ sự tích tụ. Vì vậy, rất cần các chính sách để hạn chế loại di cư này. Và chính sách cải thiện khả năng tiếp cận dịch vụ công cho người dân di cư không vì mục tiêu kinh tế được đề cập đến như là một giải pháp cứu cánh cho tình trạng di cư do lực đẩy.

Di cư gắn liền với sự dịch chuyển lao động lành nghề. Quan điểm về sự di chuyển theo chiều hướng bất lợi hay có lợi cho nơi xuất cư này sẽ ảnh hưởng rất nhiều đến chính sách di cư là hạn chế hay khuyến khích. Hiện nay có hai quan điểm trái chiều nhau về di chuyển lao động lành nghề. Thứ nhất, di chuyển lao động lành nghề là biểu hiện của “chảy máu chất xám” điều đó sẽ cần phải được ngăn chặn bằng chính sách hạn chế xuất cư. Thứ hai, lao động lành nghề không “chảy đi mất” mà là “luân chuyển” giữa các quốc gia trong nền kinh tế thế giới hay giữa các vùng trong một quốc gia. Lợi ích của việc thu hút và giữ chân lao động lành nghề không nhất thiết được phân phối theo kiểu “kẻ được, người mất” giữa các quốc gia, giữa các vùng. Thực tế cho thấy, người lao động lành nghề sau di cư đã có nhiều đóng góp cho quốc gia, vùng mà họ đã rời đi. Hiếm có những người dân di cư tới các thành phố, các vùng hoặc các nước tiên tiến lại cắt đứt hoàn toàn với quê hương của họ. Hầu hết những người dân di cư thường duy trì những mối liên hệ bền chặt và tích cực với cộng đồng quê hương của họ và gửi tiền về nhà. Và không chỉ thuần túy là gửi tiền. Họ gửi trở lại những thông tin và sự trợ giúp kỹ thuật, và khi mà quê hương đã sẵn sàng, họ thường mang về những ý tưởng, kiến thức, sự mong đợi một nền quản trị tốt, và kết nối tới những thị trường hàng đầu. Trung Quốc là một ví dụ điển hình được nhắc đến. Hàng triệu người Trung Quốc di cư sang miền duyên hải - nơi tập trung các hoạt động kinh tế- đã mang tài chính và kinh nghiệm chuyên môn trở về nơi họ đã sinh sống trước đó. Hay di chuyển của người Trung Quốc -

rời đất nước sang các miền đất khác của thế giới để tránh chiến tranh và sự nghèo khổ đầu thế kỷ, rồi mang tài chính và bí quyết quay về vùng duyên hải Trung Quốc vào năm cuối cùng của thế kỷ trước đã góp phần thúc đẩy phát triển kinh tế của quốc gia này. Chính vì vậy, chính sách khuyến khích xuất cư lại là giải pháp được ưu tiên. Chính phủ các nước xuất cư đưa ra được những chính sách thích hợp thì sẽ tranh thủ được những lợi ích của sự tăng trưởng nhanh hơn và sớm giải quyết được sự phân hóa trong phát triển.

Di cư do lực hút

Hiệu quả kinh tế nhờ tích tụ đã hấp dẫn con người và nguồn tài chính. Ngày nay, vốn có xu hướng di chuyển nhanh qua một khoảng cách dài để khai thác các cơ hội sinh lời. Con người cũng di chuyển, nhưng họ di chuyển đến những điểm tích tụ kề cận nhanh hơn là đến các nơi khác ở xa. Ở cấp địa phương, sự di chuyển đến những điểm có mật độ cao tại các nền kinh tế tăng trưởng nhanh rất nhanh chóng, thể hiện ở quá trình di cư nông thôn - thành thị chóng vánh đi kèm theo quá trình chuyển dịch từ nông nghiệp sang công nghiệp. Ở cấp quốc gia, công nhân di chuyển để giảm khoảng cách đến thị trường ở các lĩnh vực đang trở nên giàu có. Ở cấp quốc tế, di cư trong khu vực là một thành phần quan trọng trong tính cơ động của lao động.

Hoạt động tập trung kinh tế đã tạo lực hút đối với luồng di chuyển lao động, đặc biệt là di chuyển lao động chất lượng cao. Kết quả của di chuyển lao động này cũng mang lại lợi ích cũng như tác động tiêu cực cho nơi nhập cư.

3. Ưu và nhược điểm của di cư dưới góc nhìn của nơi nhập cư

3.1. Ưu điểm của di cư

Nhập cư tác động làm tăng doanh thu ròng của cho chính phủ. Người nhập cư có xu hướng trẻ và đang làm việc nhiều hơn công dân bản địa, họ mang lại lợi ích ròng cho doanh thu của chính phủ vì họ đóng thuế thu nhập, nhưng không nhận trợ cấp, chẳng hạn như giáo dục, lương hưu. Người trẻ thường ít sử dụng các dịch vụ chăm sóc sức khỏe hơn người già.

Khắc phục được tình trạng thiếu hụt lao động ở một số công việc và tăng nhu cầu góp phần tăng trưởng kinh tế. Từng đã tồn tại nỗi lo lắng

nhập cư sẽ ảnh hưởng đến việc làm của người bản địa. Tuy nhiên, một số công việc thường khó tuyển dụng được người lao động bản xứ do mức lương thấp. Ví dụ, năm 2019 lượng nhập cư đến Vương quốc Anh giảm dẫn đến tình trạng những trang trại tuyên bố họ không thể thu hoạch được nông sản vì không thể kiếm được lao động thời vụ. Nhập cư mang lại lợi ích cho doanh nghiệp và người sử dụng lao động dựa vào lao động linh hoạt để lấp đầy các vị trí tuyển dụng. Ngoài ra, nếu những công việc có tay nghề thấp được người di cư lấp đầy, thì điều đó sẽ cho phép người lao động bản địa có được công việc có kỹ năng tốt hơn ở những nơi khác. Bên cạnh đó, người nhập cư có việc làm thì họ sẽ chi tiêu tiền lương của mình ở đất nước mới, tạo ra nhu cầu mới trong lĩnh vực dịch vụ và hàng hóa.

Nhập cư giúp giải quyết sự thiếu hụt kỹ năng và giúp lực lượng lao động có kỹ năng tốt hơn. Nếu một nền kinh tế thiếu hụt lao động có tay nghề cao như y tá và bác sĩ, thì việc đào tạo lao động mới sẽ phải mất vài năm. Nhưng dịch vụ y tế không thể đáp ứng được sự chờ đợi này. Nhập cư cho phép sự thiếu hụt được lấp đầy ngay lập tức. Ngoài ra, xu hướng lao động nhập cư có trình độ cao đã khiến cho những người nhập cư làm việc trong nền kinh tế có nhiều khả năng có trình độ học vấn và tay nghề cao hơn. Nhập cư cho phép nền kinh tế thu hút các chuyên gia có tay nghề cao vào các vị trí tuyển dụng và đóng góp vào nguồn thu thuế cao hơn.

Nhập cư giúp thị trường lao động linh hoạt hơn. Những người nhập cư có tính di động cao. Họ chuyển sang các nền kinh tế khi tiền lương cao và nhu cầu lao động lớn. Điều này giúp ngăn chặn nền kinh tế đang bùng nổ quá nóng bằng cách cung cấp lao động để đáp ứng nhu cầu ngày càng tăng. Tuy nhiên, một thực tế ít rõ ràng hơn là nếu nền kinh tế đi vào suy thoái, dòng di cư thường đảo ngược, nghĩa là họ không ở lại để cố gắng nhận trợ cấp thất nghiệp mà trở về nhà. Một ví dụ điển hình là Ireland. Trong những năm bùng nổ, trước năm 2007, nền kinh tế thu hút nhiều lao động xây dựng từ EU. Khi thị trường bất động sản sụp đổ, nhiều công nhân xây dựng đã về nước - hạn chế sự gia tăng tỷ lệ thất nghiệp ở Ireland. Nhập cư đã giúp thị trường lao động linh hoạt hơn.

Cuối cùng, nhập cư sẽ giúp đối phó với dân số già. Nhiều nền kinh tế ở phương Tây đang phải đối mặt với tình trạng khủng hoảng nhân khẩu

học với tỷ lệ sinh thấp và dân số già khiến tỷ lệ phụ thuộc (tỷ lệ lao động già trên lao động trẻ) tăng lên. Điều này gây áp lực lên chăm sóc xã hội, thu thuế và chi tiêu của chính phủ. Nhập cư là chính sách hiệu quả nhất để đối phó với dân số già, vì nó cho phép tình trạng thiếu hụt dịch vụ chăm sóc sức khỏe và chăm sóc xã hội được lấp đầy bởi những lao động trẻ, những người có đóng góp ròng cho tài chính của chính phủ và thúc đẩy lực lượng lao động.

3.2. Nhược điểm của di cư

Nhập cư gây áp lực đối với dịch vụ công. Nhập cư và sự gia tăng dân số địa phương gây áp lực cao hơn đối với các dịch vụ xã hội, chẳng hạn như trường học, bệnh viện, đường sá và giao thông công cộng. Về lý thuyết, tăng trưởng cao hơn sẽ dẫn đến thu thuế nhiều hơn để cho phép chi tiêu cao hơn. Tuy nhiên, di cư có xu hướng tập trung vào các khu vực cụ thể (ví dụ như gần biên giới). Người dân địa phương có thể cảm thấy chất lượng của các tiện nghi công cộng đang giảm sút vì dân số đang tăng nhanh hơn số trường học trong khi không có sự gia tăng đầu tư tương ứng. Ví dụ, ở Anh tỷ lệ bỏ phiếu ủng hộ Brexit thường cao nhất ở các khu vực như Lincolnshire và Dover, nơi gần đây đã trải qua một dòng người di cư mà không có bất kỳ sự gia tăng đầu tư nào tương ứng. Nếu việc di chuyển được dàn trải đều hơn, những vấn đề này có thể tránh được nhưng thực tế nơi suy giảm dân số thường gắn với tập trung các hoạt động kinh tế thấp nên không tạo lực hút đối với người nhập cư.

Nhập cư tác động làm tăng chi phí nhà ở. Nếu người di cư di chuyển đến các khu vực có số lượng nhà ở hạn chế, việc di cư có thể gây áp lực tăng giá thuê và giá nhà, làm giảm mức sống và gia tăng thiếu hụt về nhà ở cho người di cư và người bản xứ chịu chi phí sinh hoạt cao.

Nhập cư dẫn đến GDP thực tế bình quân đầu người có thể giảm và gây ra thất nghiệp cơ cấu. Sự gia tăng dân số sẽ thúc đẩy tăng sản lượng quốc gia. Nhưng nếu nhập cư là những người có tay nghề thấp hoặc những người không tham gia thị trường lao động dẫn đến giảm GDP thực tế trên đầu người. Ngoài ra, nhập cư có thể dẫn đến việc di dời một số công nhân gốc bản xứ, những người sau đó trải qua tình trạng thất nghiệp cơ cấu. Điều xảy ra khi người nhập cư kiếm được lao động phổ thông vì họ sẵn sàng làm việc với mức lương thấp hơn. Những người lao

động có kỹ năng thấp sinh ra ở bản địa có thể khó kiếm được việc làm mới trong những nghề có kỹ năng cao hơn.

4. Chính sách phát triển vùng và vấn đề di cư

Di cư đem lại lợi ích cho nơi nhập cư đồng thời cũng có tác dụng lan tỏa hiệu ứng của tập trung hoạt động kinh tế. Điều này đòi hỏi các nhà hoạch định chính sách cần tập trung vào thúc đẩy tập trung hoạt động kinh tế để tạo ra lực hút đối với di cư vì mục đích kinh tế, đồng thời cũng phải tính đến các chính sách hạn chế lực đẩy di cư để hạn chế di cư không vì mục đích kinh tế.

Như trên đã đề cập tập trung kinh tế và phân hóa gắn chặt với nhau. Thúc đẩy tập trung kinh tế là để tận dụng lợi ích của tập trung kinh tế nhưng cũng phải chú ý đến hiện tượng phân hóa trong quá trình phát triển vùng. Sự tập trung kinh tế gắn liền với quá trình đô thị hóa, công nghiệp hóa. Vì vậy, chính sách thúc đẩy tập trung kinh tế can thiệp thông qua chính sách đô thị.

Chính sách can thiệp tạo lực hút vốn con người - luồng nhập cư vào các đô thị.

Giai đoạn đô thị hóa sơ khai. Ở những nơi về cơ bản còn là nông thôn, chính phủ cần thiết lập nền tảng thể chế cho phép đô thị hóa ở một số địa bàn. Đó là chính sách đất đai hợp lý và chính sách cung cấp dịch vụ cơ bản cho tất cả mọi người sẽ đóng vai trò trung tâm.

Chính sách đất đai hợp lý, biểu hiện ở công nhận các quyền về sử dụng đất đai, thậm chí là quyền sở hữu đất đai có tác động lớn đến tăng năng suất nông nghiệp. Trong báo cáo Tái định dạng địa kinh tế, phổ cập hóa việc cấp quyền về đất ở Đan Mạch trước thềm thế kỷ 18 đã góp phần rất lớn vào việc quốc gia này cất cánh trong quá trình công nghiệp hóa một vài thập niên sau đó. Quả thực, các chính sách nhằm tăng cường quyền về tài sản ở nông thôn được xem như một công cụ chính để tăng năng suất nông nghiệp ở nước Anh thế kỷ thứ 16. Đất đai là tư liệu sản xuất chính của sản xuất nông nghiệp. Quá trình tăng năng suất trong nông nghiệp này đã giải phóng cho người lao động để họ di cư ra các thị trấn và làm các công việc chế tạo và dịch vụ. Một sự bổ sung tuyệt vời cho các thể chế nhằm tạo ra các thị trường đất đai tốt hơn là việc cung cấp phổ cập các dịch vụ xã hội cơ bản – an ninh, giáo dục, dịch vụ y tế và vệ sinh.

Giai đoạn đô thị hóa trung bình. Ở những nơi mà quá trình đô thị hóa đã bắt đầu tăng tốc thì ngoài hai chính sách trọng tâm được thực hiện trong giai đoạn đô thị hóa sơ khai, chính phủ cần xây dựng cơ sở hạ tầng liên kết để lợi ích của tập trung hoạt động kinh tế gia tăng sẽ được chia sẻ rộng rãi. Đô thị hóa liên quan đến việc thay đổi hình thái sử dụng đất, khi các hoạt động ngày càng tập trung hơn và yêu cầu di chuyển hàng hóa và dịch vụ sẽ nhanh chóng hơn. Các dịch vụ xã hội không phân biệt theo phạm vi địa lý vẫn cần được duy trì như một phần trong quá trình hội nhập nông thôn – thành thị, nhờ đó mà mọi người được hút về các thành phố do tính kinh tế nhờ tích tụ, chứ không phải rời khỏi nông thôn do thiếu trường học, các dịch vụ y tế hay an ninh công cộng ở các vùng nông thôn. Nhưng ngày cả khi đã cung cấp các dịch vụ đó thì chi phí vận tải vẫn có thể tăng nhanh do sự tắc nghẽn ngày càng nghiêm trọng, ảnh hưởng đến các quyết định lựa chọn địa điểm của doanh nghiệp. Khi đó cần phải có cơ sở hạ tầng kết nối để giúp các vùng này liên kết với nhau.

Giai đoạn đô thị hóa cao. Ở các vùng đô thị hóa cao, sự phân hóa mức sống trong đô thị lên cao, biểu hiện sự tồn tại của các khu nhà ổ chuột bên cạnh các khu nhà phát triển tiện nghi. Các khu ổ chuột có thể làm mất đi lợi thế của một thành phố trong tận dụng tính kinh tế có được nhờ sự kè cận. Do đó, bên cạnh các chính sách can thiệp trên cần phải có chính sách can thiệp có mục tiêu nhằm xử lý vấn đề các khu nhà ổ chuột. Các chương trình cải tạo các khu ổ chuột sẽ ưu tiên ở thời điểm này. Bài học rút ra từ các đánh giá về sáng kiến cải tạo các khu nhà ổ chuột cho thấy chỉ riêng sự can thiệp có mục tiêu không thôi thì chưa đủ. Những can thiệp đó sẽ không có tác dụng nếu không thực hiện đồng bộ các chính sách về đất đai, chính sách cung cấp các dịch vụ cơ bản và không có sẵn hệ thống hạ tầng giao thông.

Chính sách can thiệp hạn chế lực đẩy đối với di chuyển lao động

Không phải ai cũng lựa chọn di cư mặc dù di cư mang lại những lợi ích thiết thực cho họ vì di chuyển có thể là một quyết định tốn kém, khó khăn, và đầy mạo hiểm. Các nghiên cứu đã chỉ ra rằng, sự di chuyển của lao động - từ làng mạc tới thị trấn, giữa thị trấn và thành phố, qua các biên giới trong cùng một khu vực, và từ các nước nghèo tới các nước giàu ở phương xa - đều có tính chọn lọc. Trong khi nhiều cá nhân di chuyển để tìm một công việc tốt hơn hoặc được giáo dục tốt hơn thì

nhều người khác - đặc biệt là những người ở nông thôn và các nước có thu nhập thấp và trung bình - lại tìm kiếm một nền giáo dục và chăm sóc y tế cơ bản cho gia đình của họ, đây là di cư không có hiệu quả kinh tế. Chính vì thế, khi bỏ qua việc cung cấp các dịch vụ thiết yếu cho các vùng xa xôi hẻo lánh - như trường học, trạm y tế, và thậm chí cơ sở hạ tầng cơ bản - các nhà hoạch định chính sách đã vô tình tác động tới sự lựa chọn di cư, thúc đẩy các hộ gia đình di chuyển vì những lý do không phải để khai thác các cơ hội kinh tế.

Như vậy, di cư phụ thuộc vào các tác lực “hút” cũng như “đẩy” các cá nhân rời đi. Một lực hút lớn đó là tính kinh tế nhờ tích tụ tại các thành phố. Nhưng dân cư cũng bị đẩy đi bởi thiếu dịch vụ xã hội. Bằng cách cung cấp các dịch vụ giáo dục, sức khỏe và xã hội tại các vùng xa xôi hẻo lánh, các chính phủ có thể loại bỏ những lý do buộc các hộ gia đình phải di cư. Các nỗ lực này có thể định hình cơ cấu di cư theo hướng tập trung ngày càng lớn để bổ sung cho tính kinh tế nhờ tích tụ, chứ không chất thêm gánh nặng cho các chi phí tắc nghẽn.

5. Kết luận và khuyến nghị hướng nghiên cứu vấn đề di cư trong phát triển vùng ở Việt Nam

Kết luận

Thứ nhất, di cư quốc tế vẫn diễn ra nhưng di cư nội địa là mới diễn ra phổ biến hơn. Trong đó dòng di chuyển lớn nhất của dân cư là giữa các vùng trong một quốc gia, nhưng không phải từ nông thôn ra thành phố, mà từ các vùng nông thôn tụt hậu tới các vùng nông thôn phát triển kinh tế hơn.

Thứ hai, di cư là để hưởng lợi ích sự cận kề do tập trung hoạt động kinh tế chi phối. Sự thừa nhận di cư xuất phát từ lợi ích của tập trung hoạt động kinh tế dẫn đến mối quan hệ tương tác giữa sự tích tụ và sức mạnh của di cư lao động được đặt lên hàng đầu trong hoạch định chính sách phát triển vùng.

Thứ ba, thách thức chính sách không phải là làm cách nào để giữ chân các hộ gia đình, mà là làm cách nào để giữ chân họ không di chuyển vì lý do phi kinh tế. Thay vì cố gắng chống lại sức hút của tính kinh tế nhờ tích tụ đối với người di cư và gia đình của họ, các chính phủ nên cố gắng xóa bỏ những nhân tố đang xô đẩy người dân ly hương.

Làm như vậy, chính phủ sẽ có thể cải thiện được chất lượng di cư và khuyến khích tăng trưởng kinh tế.

Khuyến nghị hướng nghiên cứu về di cư trong mối quan hệ phát triển vùng ở Việt Nam

Cũng như các quốc gia trên thế giới, Việt Nam cũng nhận thấy quá trình phát triển và di cư luôn đi đôi với nhau. Di cư vừa là động lực thúc đẩy lại vừa là kết quả của sự phát triển kinh tế xã hội của một quốc gia, một vùng. Quá trình phát triển kinh tế - xã hội là chất xúc tác cho dòng di cư trong nước gia tăng, người dân được tự do di chuyển khỏi nơi ở của mình và sự khác biệt về điều kiện sống giữa các vùng ngày càng gia tăng cũng là động lực khiến người dân di cư. Di cư trong nước đã góp phần vào sự phát triển kinh tế - xã hội thông qua việc di chuyển của người lao động nhằm đáp ứng nhu cầu lao động trong các khu công nghiệp và trong các khu vực có vốn đầu tư nước ngoài đồng thời thông qua đó đã đóng góp vào phát triển kinh tế gia đình của số lượng lớn các gia đình có người di cư.

Theo kết quả điều tra di cư nội địa quốc gia năm 2015, di cư nội địa chiếm 13,6% tổng dân số. Luồng di cư nông thôn -thành thị đóng góp đáng kể vào quá trình đô thị hóa. Người di cư chủ yếu là thanh niên, 83,9% số người di cư có độ tuổi từ 15-39. Xu hướng “nữ hóa” di cư và việc làm hay kinh tế là lý do quan trọng dẫn tới di cư. Người di cư có trình độ học vấn và chuyên môn kỹ thuật cao hơn so với người không di cư. Điều kiện sống của người di cư có phần hạn chế hơn so với người không di cư, cụ thể là nhà ở và thiết bị sinh hoạt của người di cư không bằng người không di cư. Thu nhập của người di cư được cải thiện sau khi di cư, 85,8% người di cư có thu nhập bằng hoặc cao hơn trước khi di cư, 30% người di cư gửi tiền về cho gia đình. Bên cạnh những lợi ích, di cư đối mặt với các thách thức như: 31,1% người di cư gặp khó khăn tại nơi di cư đến. Trong đó, 42,6% gặp khó khăn về chỗ ở. Trên 40% người di cư có diện tích bình quân đầu người thấp hơn 10m². 13,5 % người di cư không đăng ký thường trú hoặc tạm trú. 13,4% người di cư có con ở độ tuổi đi học nhưng đã không tới trường, khó khăn kinh tế là lý do chính của tình trạng này. 67,6% người di cư có thể bảo hiểm y tế, như vậy còn khoảng 1/3 người di cư không có bảo hiểm y tế sẽ là một thách thức lớn khi họ phải trả tiền cho các dịch vụ y tế khi ốm đau.

Như vậy khi nghiên cứu vấn đề di cư của Việt Nam, di cư nội địa vẫn chiếm ưu thế. Trong đó luồng di cư từ nông thôn ra thành thị là chủ yếu. Di cư là do lý do kinh tế và người di cư thuộc về nhóm dân số trẻ. Người di cư đối mặt với các thách thức giống như ở các quốc gia khác. Di cư Việt Nam đi đúng xu hướng di cư trên thế giới. Do đó, thách thức đặt ra đối với các nhà hoạch định sách, đó là cần đưa ra các chính sách tận dụng lợi thế của di cư cho phát triển kinh tế - xã hội ở Việt Nam nói chung và phát triển vùng nói riêng. Chính sách phát triển vùng theo hướng thúc đẩy tập trung các hoạt động kinh tế để tạo lực hút di dân nhưng cũng phải chú trọng đến các chính sách giải quyết và giảm thiểu các thách thức mà người xuất cư phải đối mặt nơi họ đến. Bên cạnh đó, chính sách phát triển vùng đảm bảo giải quyết được sự chênh lệch quá lớn về điều kiện sống, đặc biệt là tiếp cận dịch vụ xã hội cơ bản như giáo dục, y tế để hạn chế tình trạng di cư không vì mục đích kinh tế. Để thực hiện được điều này, trong thời gian tới, các nghiên cứu về mối quan hệ giữa di cư và phát triển vùng cần được thực hiện với phạm vi rộng và thường xuyên hơn.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Liên hiệp quốc (2010), *Di cư trong nước: cơ hội và thách thức đối với phát triển kinh tế xã hội ở Việt Nam*, Liên hợp quốc Việt Nam.
2. Ngân hàng Thế giới (2006), *Báo cáo Phát triển Thế giới: Tái định dạng địa kinh tế*, Nhà xuất bản Văn hóa Thông tin.
3. Nguyễn Thị Hoa (2019), *Phát triển vùng: các khía cạnh kinh tế, chính sách và tổ chức quản lý*, Nhà xuất bản Hồng Đức.
4. Richard Perruchoud và Jillyanne Redpath-Cross (2011), *luật di cư quốc tế- giải thích thuật ngữ về di cư*, tái bản lần 2, Tổ chức Di cư quốc tế.
5. Tổng cục Thống kê, Quỹ dân số Liên hiệp Quốc (2016), *Điều tra di cư nội địa 2015: các kết quả chủ yếu*, Nhà xuất bản Thông Tấn.