

Dân số “vàng”: Cơ hội và thách thức cho tăng trưởng kinh tế ở Việt Nam

TS GIANG THANH LONG

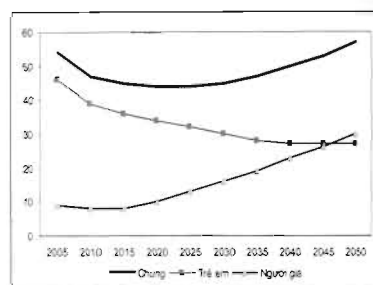
Khoa Kinh tế học
Trường Đại học Kinh tế Quốc dân

Hàn Quốc, Nhật Bản là các quốc gia đã rất thành công trong việc vận dụng cơ cấu dân số “vàng” để thúc đẩy tăng trưởng kinh tế cũng như tránh “bẫy” thu nhập trung bình. Các số liệu cho thấy, từ năm 2010, Việt Nam bước vào thời kỳ này. Vậy thế nào là thời kỳ dân số “vàng” và chúng ta cần làm gì để tận dụng cơ hội dân số chỉ có một lần đó?

Biến động cơ cấu tuổi dân số và thời kỳ “vàng” của dân số Việt Nam

Trong vòng 30 năm qua (1979-2009), cơ cấu tuổi dân số của Việt Nam biến động mạnh theo hướng tỷ lệ trẻ em giảm nhanh, tỷ lệ người trong độ tuổi lao động tăng mạnh và tỷ lệ người cao tuổi ngày càng tăng lên (bảng 1).

một tình có quy mô vừa. Năm 1979, cứ mỗi người trong độ tuổi lao động tương ứng với 1 người ngoài độ tuổi lao động, nhưng đến năm 2009, cứ khoảng 2 người trong độ tuổi lao động mới tương ứng với 1 người ngoài độ tuổi lao động. Để có thể so sánh với quốc tế, trong bài viết này, chúng tôi định nghĩa người cao



Hình 1: Thời kỳ “vàng” của dân số Việt Nam

(Nguồn: Tác giả tổng hợp từ Dự báo dân số của Liên hợp quốc năm 2008)

Năm	Tỷ trọng từng nhóm tuổi trong tổng số dân (%)			Tỷ số phụ thuộc
	0-14	15-59	60+	
1979	42,55	50,49	6,96	98
1989	39,00	54,00	7,00	85
1999	33,48	58,41	8,11	71
2009	25,00	66,00	9,00	51

Bảng 1: Cơ cấu dân số Việt Nam theo nhóm tuổi
(Nguồn: Tổng điều tra dân số các năm 1979, 1989, 1999 và 2009)

Kết quả Tổng điều tra dân số năm 2009 cho thấy, dân số Việt Nam là 85,7 triệu người, mật độ 259 người/km² (gấp hơn 6 lần mật độ dân số thế giới). Theo dự báo về dân số của Liên hợp quốc (năm 2008), trong khoảng vài thập kỷ tới, dân số Việt Nam vẫn tiếp tục tăng với mức bình quân khoảng 950.000 người/năm, tương đương với số dân của

tuổi là những người từ 65 tuổi trở lên, trong khi người trong độ tuổi lao động là những người từ đủ 15 tuổi đến 64 tuổi. Với định nghĩa này, Việt Nam bắt đầu bước vào thời kỳ “cơ cấu dân số vàng” từ năm 2010 và thời kỳ này sẽ kéo dài đến năm 2040 (30 năm). Thời kỳ dân số “vàng” của Việt Nam thể hiện trên biểu đồ hình 1.

Một số kết quả nghiên cứu gần đây cho thấy, Việt Nam đã bắt đầu tận dụng được dư lợi dân số quan trọng này với mức đóng góp của biến đổi cơ cấu tuổi dân số đến tăng trưởng thu nhập bình quân đầu người là 14,5%. Tuy nhiên, so với Hàn Quốc và Nhật Bản, mức đóng góp này của chúng ta vẫn còn thấp hơn họ khoảng 15 điểm phần trăm.

Cơ hội và thách thức của thời kỳ dân số “vàng” cho tăng trưởng kinh tế ở Việt Nam

Thực tế tại các nước đã trải qua thời kỳ dân số “vàng” cho thấy, “cơ cấu dân số vàng” không tự thân đem lại tăng trưởng và phát triển kinh tế mà nó chỉ giúp thúc đẩy tăng trưởng nếu được lồng ghép một cách hợp lý và có hiệu quả trong các chiến lược và chính sách phát triển. Với những biến đổi cơ cấu tuổi dân số như hiện nay và trong tương lai,

chúng tôi cho rằng, Việt Nam có nhiều cơ hội để thúc đẩy tăng trưởng có chất lượng, nhưng đồng thời gặp nhiều thách thức để hiện thực hóa được những cơ hội đó.

Xét về cơ hội, *thứ nhất*, quy mô lực lượng lao động Việt Nam tiếp tục tăng trong thời gian tới sẽ tạo nguồn lao động dồi dào cho sự tăng trưởng. Theo dự báo của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO, 2008), lực lượng lao động Việt Nam sẽ tiếp tục tăng trong giai đoạn 2011-2020 với tốc độ trung bình 1%/năm và lực lượng lao động tương ứng vào các năm 2010, 2015 và 2020 là 47,8 triệu người, 50,4 triệu người và 53,2 triệu người. Nhóm lao động trẻ tuổi chiếm tỷ lệ lớn trong lực lượng lao động nên trong 2 thập kỷ tới sẽ là cơ hội thuận lợi cho Việt Nam trong phân công nhân lực vào các ngành nghề của nền kinh tế. *Thứ hai*, với tiềm năng về lực lượng lao động có kỹ năng, Việt Nam có thể tham gia vào chuỗi sản xuất khu vực và toàn cầu trong một số ngành với vai trò là đối tác sản xuất chiến lược của các nước phát triển. Ví dụ, theo giáo sư Ohno (Nhật Bản), Việt Nam và Nhật Bản có thể trở thành đối tác chiến lược trong sản xuất công nghiệp nếu lao động trẻ, nhiều tiềm năng nhưng còn thiếu trình độ kỹ thuật và kỹ năng (của Việt Nam) và lao động cao tuổi nhưng trình độ kỹ thuật và kỹ năng cao (của Nhật Bản) được kết hợp với nhau một cách hợp lý. Nói cách khác, với lực lượng lao động lớn và có kỹ năng sẽ giúp Việt Nam thâm nhập nhanh và sâu hơn vào nền kinh tế khu vực và toàn cầu. Trong đó, nguồn nhân lực lao động đã được đào tạo, có kỹ năng nghề nghiệp tại chỗ hoặc xuất khẩu sang nước khác là kênh quan trọng để thực hiện chính sách lao động trong thời gian tới. *Thứ ba*, trong điều kiện dân số trong độ tuổi lao động tăng nhanh so với tốc độ tăng dân số ngoài độ tuổi lao động, Việt Nam có thể tận dụng triệt để lợi tức dân số “vàng” nếu tỷ lệ tham gia lực lượng lao động của dân số đạt mức cao và ổn định. So với các nước trong khu vực, tỷ lệ tham gia lực lượng lao động

ở Việt Nam sẽ cao hơn. Cụ thể, tỷ lệ trở thành lực lượng lao động ở Việt Nam sẽ duy trì ổn định, đạt mức tương ứng 82,3% (lao động là nữ giới) và 75,3% (lao động là nam giới) vào năm 2020, trong khi tỷ lệ trung bình của các nước khác khoảng 60%.

Về thách thức, *một là*, lực lượng lao động của Việt Nam rất dồi dào nhưng thiếu nhiều lao động có kỹ năng quản lý và tay nghề cao. Theo số liệu của Tổng cục Thống kê, trong số những người có việc làm thì lao động có trình độ tiểu học và trung học cơ sở chiếm tỷ lệ lớn (59,9% vào năm 2007), trong khi lao động có trình độ phổ thông trung học chỉ chiếm 23,6%. Những vùng nghèo nhất có tỷ lệ lao động chưa từng đi học cao nhất (Tây Bắc: 15,7%; Tây Nguyên: 8,4%). Về trình độ chuyên môn kỹ thuật, tỷ lệ lao động đã qua đào tạo rất thấp: 86,6% dân số từ 15 tuổi trở lên chưa được đào tạo chuyên môn kỹ thuật và trong số 13,4% dân số từ 15 tuổi trở lên đã được đào tạo về chuyên môn kỹ thuật thì chỉ có 1,6% có trình độ cao đẳng, 4,2% có trình độ đại học và 0,2% có trình độ trên đại học. Các vùng nghèo nhất cũng là các vùng có tỷ lệ lao động có chuyên môn kỹ thuật rất thấp. *Hai là*, tỷ lệ tham gia lực lượng lao động và tỷ lệ lao động có việc làm giữa nam giới và nữ giới có sự khác biệt rõ nét mà chủ yếu là do cơ hội không như nhau trên thị trường lao động (ADB, 2005). Xét về cơ cấu tuổi, tỷ lệ tham gia lực lượng lao động của các nhóm tuổi cho cả nam giới và nữ giới được thể hiện theo hình chữ U ngược, trong đó tỷ lệ tham gia lao động của nhóm tuổi 15-24 và 50-60 thấp nhất. Trong nhóm tuổi lao động chính (24-54), nam giới có tỷ lệ tham gia lực lượng lao động hơn 90%, trong khi nữ giới chỉ đạt khoảng 75%. Tỷ lệ việc làm của cả nam giới và nữ giới đều giảm xuống trong giai đoạn 1996-2005, trung bình từ 74,3% xuống 69,6%, nhưng nữ giới có mức giảm cao hơn nam giới. Lao động nữ có thời gian lao động trung bình bằng lao động nam nhưng họ chỉ nhận được tiền công, tiền lương trung bình bằng 85% nam giới

và thấp hơn mức tiền công, tiền lương trung bình. Mặt khác, do sự khác biệt về trình độ kỹ thuật giữa nam giới và nữ giới mà mức độ tiếp cận với các cơ hội đào tạo của nữ giới cũng thường thấp hơn nam giới. Nếu không cải thiện được tình trạng này thì việc sắp xếp và quản lý một thị trường lao động ngày càng lớn trong thập kỷ tới sẽ rất khó khăn, cũng như khó đáp ứng được yêu cầu về dịch chuyển cơ cấu kinh tế và hội nhập kinh tế quốc tế, nhất là trong điều kiện lao động nữ vẫn chiếm tỷ trọng lớn. *Ba là*, trong thời gian qua, tình trạng thất nghiệp ở nước ta diễn biến phức tạp. Tỷ lệ thất nghiệp trung bình trong giai đoạn 1997-2007 vào khoảng 4,8%, trong đó, tỷ lệ này ở nữ giới cao hơn nam giới. Xét về chuyên môn kỹ thuật, 65,9% số người thất nghiệp chưa từng qua một loại hình đào tạo nghề hay chuyên ngành nào và tỷ lệ thất nghiệp ở thanh niên là cao nhất (Ngân hàng Thế giới, 2007). *Bốn là*, năng suất lao động của Việt Nam vẫn còn thấp và tăng chậm mà một trong những nguyên nhân là do lao động có chuyên môn thấp và tập trung vào những ngành có giá trị gia tăng thấp. Theo số liệu của Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội (2008), tốc độ tăng năng suất lao động của Việt Nam giai đoạn 1996-2007 chỉ đạt trung bình 5,2%/năm - thấp hơn so với các quốc gia trong khu vực. Ngay cả khu vực có vốn đầu tư nước ngoài vốn được coi là khu vực có năng suất lao động cao nhất (gấp 2-5 lần khu vực nhà nước và 17 lần khu vực ngoài nhà nước trong những năm 1990) cũng đang phải đối mặt với việc sụt giảm năng suất lao động một cách nhanh chóng do tập trung quá nhiều vào các ngành sử dụng nhiều lao động có chuyên môn kỹ thuật thấp. Năng suất lao động là một trong những nhân tố quan trọng cho tăng trưởng dài hạn, nên nếu không khắc phục được điều này, chúng ta rất khó cải thiện được tốc độ tăng trưởng và nâng cao sức cạnh tranh trong thời gian tới.

Một vài đề xuất

Để tận dụng “cơ cấu dân số vàng”

nhằm thúc đẩy tăng trưởng kinh tế ở Việt Nam, dưới góc độ dân số và lao động, xin có một số kiến nghị sau:

Thứ nhất, đa dạng hóa ngành nghề ở khu vực nông thôn và thúc đẩy chất lượng hoạt động của các ngành nghề có sử dụng nhiều lao động. Với cơ cấu lao động trong các ngành nghề hiện nay, chúng tôi cho rằng, đa dạng hóa ngành nghề ở khu vực nông thôn và thúc đẩy hoạt động của các ngành sử dụng nhiều lao động (như dệt may, giày da, thủy - hải sản...) vẫn phải là bước đi trong những năm trước mắt. Theo một số tổ chức, đầu tư vào nông thôn sẽ đem lại hiệu quả cao về kinh tế. Ví dụ, các nghiên cứu của Viện Chiến lược và Chính sách Nông nghiệp, Phát triển nông thôn (2009) đã chỉ ra rằng, đầu tư vào nông nghiệp với số tiền tương đương 1% GDP sẽ giúp tăng GDP lên 1,2%, trong khi cùng số tiền đó, nếu đầu tư cho công nghiệp và dịch vụ thì chỉ giúp tăng GDP tương ứng là 0,64% và 0,94%. Nếu kích cầu giá trị 1% GDP vào nông nghiệp thì tạo thêm 1 triệu việc làm mới, trong khi chỉ tạo từ 200.000-370.000 việc làm cho khu vực công nghiệp hay dịch vụ.

Thứ hai, vì lợi tức dân số sẽ thấp (hoặc bằng 0) khi tỷ lệ dân số hoạt động kinh tế tăng chậm (hoặc bằng) tỷ lệ dân số không hoạt động kinh tế, cho nên tăng cơ hội việc làm là chiến lược quan trọng hàng đầu. Thiếu việc làm hoặc thất nghiệp sẽ trở thành tai họa cho bộ phận dân số trẻ, có thể dẫn đến vòng luẩn quẩn của nghèo đói, bạo lực, nghiện hút... Việc thúc đẩy các hoạt động kinh tế phi nông nghiệp ở các vùng nông thôn bằng việc tổ chức hoạt động sản xuất theo cụm công nghiệp sẽ giúp tạo ra nhiều việc làm, cải thiện thu nhập. Tăng cường chuyển giao công nghệ và cách thức quản lý doanh nghiệp cho lao động ở khu vực nông thôn, cũng như góp phần giảm tải dân số và giảm sức ép việc làm ở các khu vực đô thị.

Thứ ba, gắn liền với chiến lược tạo việc làm nêu trên là vấn đề bình đẳng giới trong việc làm. Cần tạo điều kiện và đảm bảo cho giới nữ tham gia thị trường

lao động nhằm góp phần cải thiện vị trí xã hội của họ trong gia đình và cộng đồng, cải thiện sức khỏe, tinh thần và giúp họ có sức khỏe sinh sản tốt hơn, có quyết định đúng đắn về sinh sản.

Thứ tư, để tăng trưởng cao và phát triển bền vững thì không thể không xây dựng một chiến lược phát triển nguồn nhân lực. Nếu không cải thiện được nguồn nhân lực còn yếu về trình độ chuyên môn và kỹ năng quản lý như hiện nay, Việt Nam khó có thể nâng cao sức cạnh tranh thông qua tăng năng suất và chất lượng, cũng như không thể xác định ngành nào là lợi thế và chủ lực để cạnh tranh. Nói cách khác, Việt Nam có thể giống như Thái Lan hoặc Malaysia là không thể vượt qua được “bẫy” thu nhập trung bình để tiến xa hơn như Hàn Quốc, Nhật Bản, Đài Loan... Ở đây, nâng cao chất lượng đào tạo của hệ thống giáo dục và đào tạo, đặc biệt là giáo dục chuyên nghiệp và dạy nghề trở thành chiến lược quan trọng để phát triển nguồn nhân lực.

Thứ năm, để thúc đẩy và tạo điều kiện tài chính cho tăng trưởng thì việc huy động nguồn lực trong và ngoài nước thông qua một hệ thống tài chính chuyên nghiệp phải trở thành một chính sách quan trọng. Cần phải định hướng rõ vốn đầu tư dành cho ngành nào để nâng cao năng suất và kỹ năng lao động cho các ngành trọng điểm trong chiến lược phát triển.

Thứ sáu, cần phải có chính sách mở rộng, phát triển các đô thị lớn để chủ động đón dòng di cư đến; đồng thời, xây dựng các đô thị nhỏ làm vệ tinh và kết nối với khu vực nông thôn nhằm phân bố dân số và lao động phù hợp theo yêu cầu phát triển của từng vùng. Việc di cư quốc tế dẫn đến tình trạng “chảy máu chất xám” - nhân tố tác động tiêu cực đến tăng trưởng kinh tế cũng cần quan tâm vì nó làm cho nguồn lao động tốt không được sử dụng. Vì thế, các gói chính sách thúc đẩy cần được xem xét để thu hút lao động chất lượng cao làm việc cho các ngành trọng nền kinh tế.

Thứ bảy, xuất khẩu lao động là một

chính sách tạo việc làm, thu nhập hiệu quả cho một lực lượng lao động lớn, đặc biệt ở khu vực nông thôn. Tuy nhiên, chúng ta cần xuất khẩu lao động đã được đào tạo tay nghề theo nhu cầu của thị trường chứ không phải lao động chân tay, đơn giản. Để làm được việc này, cần xây dựng hệ thống cung cấp thông tin và giới thiệu việc làm đa dạng, quy mô lớn nhằm tăng cường khả năng tạo việc làm trên thị trường lao động.

Phải khẳng định rằng, trong mọi hoàn cảnh, con người luôn là trung tâm của phát triển nên “cơ cấu dân số vàng” cần được tính toán một cách thấu đáo, cụ thể, khoa học trong phát triển kinh tế. “Cơ cấu dân số vàng” chỉ có thể phát huy được đóng góp lớn khi có một môi trường chiến lược, chính sách ổn định, phù hợp với bối cảnh và khả năng phát triển của mỗi quốc gia. Có nhiều khuyến nghị chính sách đưa ra để khai thác dư lợi dân số này, nhưng tựu trung lại, Việt Nam cần phải chú trọng khai thác, giải phóng nội lực, sử dụng nguồn lực có hiệu quả, đặc biệt là nguồn lực con người, vốn con người và vốn xã hội, chú trọng giáo dục - đào tạo với tư cách là nền tảng và phương thức tạo ra nguồn lực phát triển và của cải cho xã hội ■

Tài liệu tham khảo

1. ILO (International Labour Office). Bangkok (2008). *Labour and Social Trends in AESAN 2007: Integration, Challenges and Opportunities*.
2. Tổng cục Thống kê. Hà Nội (2008). *Báo cáo điều tra lao động và việc làm Việt Nam 2007*.
3. Ban Chỉ đạo tổng điều tra dân số và nhà ở trung ương (2010). *Báo cáo kết quả suy rộng mẫu trong tổng điều tra dân số và nhà ở 1.4.2009*.
4. Ngân hàng Thế giới (2007). *Báo cáo Phát triển Việt Nam 2008: Bảo trợ xã hội*.
5. Viện Chiến lược và Chính sách Nông nghiệp, Phát triển nông thôn (2009). *Kích cầu nông nghiệp - Đòn bẩy quan trọng thúc đẩy kinh tế (bản thảo)*.
6. Vũ Hoàng Nam (2008). *The Roles of Human Capital and Social Capital in the Transformation of Village-based Industrial Clusters: Evidence from Northern Vietnam*. Unpublished PhD Dissertation. Tokyo: National Graduate Institute for Policy Studies (GRIPS).