



NHÀ XUẤT BẢN LÝ LUẬN CHÍNH TRỊ

Địa chỉ: 56B Quốc Tử Giám, phường Văn Miếu - Quốc Tử Giám, thành phố Hà Nội.
ĐT: 0243 747 2541.
Fax: 024.37472544 * E-mail: nxblct@gmail.com
Website: <http://nxblyluanchinhtri.vn>

Về tác giả

Chủ biên: Phạm Thị Hoàng Hà

Xuất bản bởi

@ 2024 Friedrich-Ebert-Stiftung Vietnam Office
7 Ba Huyen Thanh Quan, Ba Dinh, Ha Noi, Viet Nam
IPO Box 44

Chịu trách nhiệm:

Timo Rinke | Đại diện Thường trú
Văn phòng tại Việt Nam

vietnam.fes.de

FriedrichEbertStiftung.Vietnam

Quan điểm thể hiện trong ấn phẩm này không phải quan điểm của Friedrich-Ebert-Stiftung (FES). Không được phép sử dụng bất cứ tài liệu nào do Viện FES xuất bản vào mục đích thương mại nếu chưa được FES đồng ý bằng văn bản. Các ấn phẩm của FES không được sử dụng cho mục đích vận động tranh cử



ISBN: 978-604-366-843-8

9 786043 668438

SÁCH KHÔNG BÁN



Friedrich Ebert Stiftung

Friedrich Ebert Stiftung

FES VIETNAM

VIỆN CHỦ NGHĨA
XÃ HỘI KHOA HỌC

VIỆN VĂN HOÁ
VÀ PHÁT TRIỂN

Phạm Thị Hoàng Hà (Chủ biên)

TÁC ĐỘNG XÃ HỘI CỦA “BẦY LAO ĐỘNG GIÁ RẺ” LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN CỦA VIỆT NAM

(Sách tham khảo)

FES VIETNAM
VIỆN CHỦ NGHĨA XÃ HỘI KHOA HỌC
VIỆN VĂN HOÁ VÀ PHÁT TRIỂN

TÁC ĐỘNG XÃ HỘI CỦA “BẦY LAO ĐỘNG GIÁ RẺ”
LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN CỦA VIỆT NAM



NHÀ XUẤT BẢN LÝ LUẬN CHÍNH TRỊ

**TÁC ĐỘNG XÃ HỘI
CỦA “BẦY LAO ĐỘNG GIÁ RẺ”
LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN CỦA VIỆT NAM**



FES VIET NAM

VIỆN CHỦ NGHĨA XÃ HỘI
KHOA HỌC



VIỆN VĂN HÓA
VÀ PHÁT TRIỂN

Chủ biên: Phạm Thị Hoàng Hà

**TÁC ĐỘNG XÃ HỘI
CỦA “BẦY LAO ĐỘNG GIÁ RẺ”
LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN CỦA VIỆT NAM
(Sách tham khảo)**

NHÀ XUẤT BẢN LÝ LUẬN CHÍNH TRỊ

CHỦ BIÊN

Phạm Thị Hoàng Hà

TẬP THỂ TÁC GIẢ

PGS.TS Nguyễn Bình Minh

PGS.TS Vũ Thị Phương Hậu

PGS.TS Bùi Văn Huyền

PGS.TS Đoàn Xuân Thủy

TS Nguyễn Sĩ Dũng

TS Nguyễn Thị Hà

TS Nguyễn Thị Thu Huyền

TS Nguyễn Thanh Thắm

TS Lê Thị Trang

TS Nguyễn Văn Quyết

ThS Đinh Công Tuyển

THÔNG TIN VỀ TỔ CHỨC FES VIỆT NAM

Friedrich Ebert Stiftung (FES) là một tổ chức chính trị của Đức, hoạt động phi lợi nhuận bằng nguồn ngân sách chính phủ Đức và trung thành với các tư tưởng dân chủ xã hội. FES được thành lập năm 1925, mang tên vị tổng thống dân cử đầu tiên của Đức. FES hoạt động với mục tiêu thúc đẩy các giá trị cơ bản của chủ nghĩa dân chủ xã hội, thông qua việc hỗ trợ đối thoại chính sách, nâng cao năng lực và hợp tác quốc tế nhằm hướng tới một xã hội công bằng, bền vững và hòa bình.

FES mở văn phòng đại diện ở Việt Nam tại Hà Nội vào năm 1990, là một trong những tổ chức phi lợi nhuận quốc tế đầu tiên hoạt động tại Việt Nam. FES Việt Nam hoạt động dựa trên nguyên tắc thúc đẩy công bằng xã hội và sự tham gia vào chính trị. Với mạng lưới đối tác rộng khắp và cách tiếp cận dựa trên đối thoại và hợp tác, FES Việt Nam đã góp phần đáng kể vào việc củng cố mối quan hệ hữu nghị, hiểu biết lẫn nhau giữa Đức và Việt Nam, đóng vai trò là cầu nối giữa các ý tưởng tiến bộ, tri thức khoa học và thực tiễn chính sách tại Việt Nam.

Chuyên gia FES Việt Nam tham gia xuyên suốt quá trình hợp tác với Viện Chính trị và Quan hệ quốc tế, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh; tổ chức nghiên cứu, tọa đàm và biên soạn, xuất bản ấn phẩm này:

Ông Timo Rinke

Đại diện thường trú

Email: timo.rinke@fes.de

Bà Nguyễn Thị Hà Giang

Quản lý chương trình

Email: giang.nguyen@fes.de

THÔNG TIN VỀ CÁC TÁC GIẢ

*** TS Phạm Thị Hoàng Hà**

TS Phạm Thị Hoàng Hà hiện là Viện trưởng Viện Chủ nghĩa xã hội khoa học, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh. Bà có bằng Tiến sĩ (2012) chuyên ngành Chủ nghĩa xã hội khoa học tại Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh.

TS Phạm Thị Hoàng Hà là một trong những chuyên gia có nhiều đóng góp trong nghiên cứu lý luận về dân tộc, tôn giáo, chủ nghĩa xã hội khoa học và phát triển vùng dân tộc thiểu số. Bà là tác giả và chủ biên của nhiều sách chuyên khảo và hàng chục bài báo khoa học đăng trên các tạp chí uy tín như Lý luận chính trị, Triết học, Cộng sản, cùng các ấn phẩm quốc tế.

Ngoài nghiên cứu, bà còn tham gia hướng dẫn nhiều nghiên cứu sinh trong lĩnh vực chủ nghĩa xã hội khoa học, giáo dục chính trị và chính sách dân tộc. Các công trình của bà góp phần quan trọng vào phát triển lý luận và thực tiễn về quan hệ dân tộc - giai cấp, phát triển vùng; về giai cấp công nhân, lao động và việc làm, an sinh xã hội, xây dựng chủ nghĩa xã hội ở Việt Nam hiện nay...

*** TS Nguyễn Thị Hà**

TS Nguyễn Thị Hà hiện là Viện phó Viện Dân tộc và Tôn giáo, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh. Bà nhận bằng Tiến sĩ chuyên ngành Chủ nghĩa xã hội khoa học năm 2012 tại Học viện. Bà có kinh nghiệm sâu rộng trong nghiên cứu và giảng dạy các vấn đề xã hội - chính trị, phương pháp điều tra xã hội học và các chủ đề về giới.

TS Nguyễn Thị Hà đã tham gia nhiều chương trình đào tạo, tập huấn quốc tế về lồng ghép giới, biến đổi khí hậu, bình đẳng giới

và nâng cao năng lực cho phụ nữ dân tộc thiểu số tại các địa phương. Bà cũng tham gia nhiều dự án nghiên cứu liên quan đến lao động nữ, bình đẳng giới, bạo lực gia đình, biến đổi khí hậu và quan hệ giới trong vùng dân tộc thiểu số. Các công trình của bà góp phần thúc đẩy nghiên cứu giới và chính sách xã hội ở Việt Nam.

*** TS Nguyễn Thị Thu Huyền**

TS Nguyễn Thị Thu Huyền hiện là giảng viên của Viện Chủ nghĩa xã hội khoa học, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh. Bà đã nhận bằng Tiến sĩ chuyên ngành Chủ nghĩa xã hội khoa học năm 2017 tại Học viện. TS Nguyễn Thị Thu Huyền đã có thời gian dài nghiên cứu về vấn đề lao động, việc làm, giai cấp công nhân và đã có nhiều công trình nghiên cứu, hướng dẫn học viên cao học, nghiên cứu sinh về những lĩnh vực này. Bà là chủ nhiệm và là thành viên tham gia của nhiều đề tài khoa học các cấp (cấp cơ sở, cấp Bộ, cấp Nhà nước) về những vấn đề xã hội trong tiến trình xây dựng chủ nghĩa xã hội ở Việt Nam. Các bài viết của TS Nguyễn Thị Thu Huyền được đăng trên những tạp chí uy tín trong nước như: Tạp chí Cộng sản, Lý luận chính trị, Chủ nghĩa xã hội lý luận và thực tiễn...

*** TS Nguyễn Sĩ Dũng**

TS Nguyễn Sĩ Dũng hiện là Ủy viên Hội đồng tư vấn chính sách của Thủ tướng. Ông từng là Phó Chủ nhiệm Văn phòng Quốc hội Việt Nam từ 2003 đến năm 2016. TS Dũng đã nhận bằng tiến sĩ ngành Giáo dục học ở Nga. TS Nguyễn Sĩ Dũng đã có nhiều bài viết, sách chuyên sâu về nghị viện, quyền lập pháp, tổ chức quốc hội và quản trị nhà nước (như cuốn *Bàn về Quốc hội – Những thách thức của khái niệm...*). Trong vai trò lãnh đạo Trung tâm nghiên cứu và thư viện tại Quốc hội, ông góp phần xây dựng cơ sở dữ liệu, thư viện pháp luật và nghiên cứu lập pháp - tăng cường tính khoa học và minh bạch cho công tác lập pháp. Ông tham gia soạn thảo hoặc phản biện các dự án luật lớn như Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật, Luật Tổ

chức Quốc hội, Luật Tổ chức chính quyền địa phương. TS Nguyễn Sĩ Dũng còn thực hiện nhiều nghiên cứu, bình luận về vai trò quốc hội, giám sát quyền hành pháp, và về cách thức tổ chức nghị trường Việt Nam - đưa ra góc nhìn phản biện và kiến nghị cải cách. Ông cũng có nhiều bài viết chuyên sâu về vấn đề lao động, việc làm, “bẫy thu nhập trung bình”, “bẫy lao động giá rẻ”...

*** PGS.TS Bùi Văn Huyền**

PGS.TS Bùi Văn Huyền hiện là Viện trưởng Viện Kinh tế - Xã hội và Môi trường, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh. Ông nhận bằng Tiến sĩ Kinh tế năm 2008 và được phong học hàm Phó Giáo sư năm 2013. Với hơn 20 năm hoạt động nghiên cứu và giảng dạy, ông đã đảm nhiệm nhiều vị trí quan trọng trong Học viện, đồng thời tham gia thực tế tại doanh nghiệp và học tập tại Vương quốc Anh.

PGS.TS Bùi Văn Huyền là tác giả và đồng tác giả của hàng trăm công trình khoa học, trong đó có nhiều bài báo công bố quốc tế thuộc hệ thống ISI/Scopus, tập trung vào các lĩnh vực: chính sách kinh tế - xã hội, tăng trưởng bền vững, an sinh xã hội, kinh tế tuần hoàn và thể chế kinh tế. Ông chủ trì nhiều đề tài cấp Bộ và cấp Tỉnh, đóng góp thiết thực cho công tác hoạch định chính sách và phát triển kinh tế - xã hội của Việt Nam.

*** TS Nguyễn Thanh Thắm**

TS Nguyễn Thanh Thắm hiện là giảng viên Viện Kinh tế - Xã hội và Môi trường, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh. Bà hoàn thành Thạc sĩ Quản lý công tại Đại học Quốc tế Nhật Bản (IUJ) theo học bổng JDS của Chính phủ Nhật Bản, đồng thời tham gia giảng dạy các học phần về thống kê và kinh tế lượng.

Từ năm 2016 đến nay, bà tham gia giảng dạy và nghiên cứu tại Học viện, đồng thời từng đảm nhiệm vai trò Trợ lý nghiên cứu, Giảng viên thỉnh giảng và Trợ giảng tại IUJ. TS Nguyễn Thanh Thắm đã công bố nhiều bài báo, chương sách và tham luận hội thảo về quản trị,

chính sách công, phát triển bền vững, công nghệ - quản lý công, và liên kết vùng. Bà chủ trì nhiều đề tài nghiên cứu cấp Học viện về kinh tế địa phương, chính sách xã hội và nguồn lực khoa học công nghệ, đóng góp tích cực vào nghiên cứu và hoạch định chính sách kinh tế - xã hội tại Việt Nam.

*** PGS.TS Đoàn Xuân Thủy**

PGS.TS Đoàn Xuân Thủy hiện là Giảng viên cao cấp tại Viện Kinh tế Chính trị học, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh. Ông tốt nghiệp Đại học và bảo vệ thành công luận án Tiến sĩ chuyên ngành Kinh tế chính trị tại Đại học Tổng hợp Kharkov, Ukraine (1993), được phong hàm Phó Giáo sư năm 2013. Từ năm 1999 đến nay, ông đảm nhiệm nhiều vị trí quan trọng như Giảng viên, Phó Viện trưởng Viện Kinh tế Chính trị học và Thư ký khoa học Hội đồng Lý luận Trung ương.

PGS.TS Đoàn Xuân Thủy là tác giả và đồng tác giả của hơn 100 công trình khoa học, bao gồm sách chuyên khảo, giáo trình, báo cáo hội thảo và bài đăng trên các tạp chí chuyên ngành. Các nghiên cứu của ông tập trung vào kinh tế chính trị Mác-Lênin, thể chế kinh tế, kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, phát triển nông nghiệp - nông thôn, phân phối thu nhập, và các vấn đề kinh tế - xã hội đương đại. Ông đã chủ trì và tham gia hàng chục đề tài các cấp, đóng góp quan trọng cho nghiên cứu lý luận và hoạch định chính sách kinh tế - xã hội ở Việt Nam.

*** PGS.TS Vũ Thị Phương Hậu**

PGS.TS Vũ Thị Phương Hậu hiện là Viện trưởng Viện Văn hóa và Phát triển, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh. Bà nhận bằng Tiến sĩ Văn hóa học năm 2012, được phong học hàm Phó Giáo sư năm 2018. PGS.TS Vũ Thị Phương Hậu có nhiều đóng góp trong nghiên cứu và giảng dạy thuộc các lĩnh vực: văn hóa và phát triển, chính sách văn hóa, văn hóa chính trị và văn hóa số. Bà là tác giả

và đồng tác giả của nhiều sách chuyên khảo, bài báo khoa học và công trình nghiên cứu, trong đó có các ấn phẩm xuất bản tại Nhà xuất bản Chính trị quốc gia Sự thật, Nhà xuất bản Lao động và các tạp chí quốc tế như *Environment and Social Psychology (Q3)*. Nghiên cứu của bà góp phần làm sáng tỏ vai trò của văn hóa trong phát triển bền vững, chính sách văn hóa và xây dựng con người Việt Nam trong bối cảnh mới.

*** TS Lê Thị Trang**

TS Lê Thị Trang hiện là giảng viên Viện Văn hóa và Phát triển, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh. Bà tốt nghiệp Thạc sĩ Văn hóa học năm 2018 và bảo vệ luận án Tiến sĩ chuyên ngành Văn hóa học tại Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh năm 2025. Từ năm 2016 đến nay, bà công tác tại Viện Văn hóa và Phát triển, tham gia giảng dạy và nghiên cứu trong các lĩnh vực: văn hóa và phát triển, chính sách văn hóa, văn hóa tiêu dùng và các vấn đề văn hóa trong bối cảnh hội nhập quốc tế.

TS Lê Thị Trang là tác giả và đồng tác giả của nhiều công trình khoa học, bao gồm sách chuyên khảo, chương sách và bài báo đăng trên các tạp chí trong nước và quốc tế. Một số công trình tiêu biểu của bà được xuất bản tại Nhà xuất bản Shipra (Ấn Độ), Nhà xuất bản Lao động, Nhà xuất bản Tri thức và các tạp chí như *Kinh tế và Quản lý*, *Văn hóa Nghệ thuật*. Nghiên cứu của bà tập trung làm sáng tỏ tác động của toàn cầu hóa, đổi mới sáng tạo và văn hóa tiêu dùng đối với thanh niên và sự phát triển văn hóa Việt Nam trong giai đoạn hiện nay.

*** PGS.TS Nguyễn Bình Minh**

PGS.TS Nguyễn Bình Minh hiện là Viện trưởng Viện Công nghệ và Kinh tế số, Đại học Bách khoa Hà Nội. Ông tốt nghiệp hệ chuyên gia ngành Công nghệ thông tin tại Trường Đại học Tổng hợp Kỹ thuật Tambov (Liên bang Nga) năm 2008 và nhận bằng Tiến sĩ Khoa học

máy tính năm 2013 tại Đại học Kỹ thuật Slovak ở Bratislava, Cộng hòa Slovakia. Năm 2020, ông được công nhận học hàm Phó Giáo sư.

Từ năm 2008 đến năm 2013, ông là nghiên cứu viên tại Viện Tin học thuộc Viện Hàn lâm khoa học Slovakia. Từ năm 2013 đến nay, ông công tác tại Đại học Bách khoa Hà Nội với vị trí giảng viên cao cấp trước khi đảm nhiệm cương vị Viện trưởng.

Hướng nghiên cứu chính của ông bao gồm các hệ thống phân tán và phi tập trung, tính toán thông minh và ứng dụng trí tuệ nhân tạo (AI) trong tối ưu hóa. Ông là tác giả và đồng tác giả của nhiều bài báo đăng trên các tạp chí uy tín thuộc hệ thống IEEE và SCI/SCIE, tiêu biểu như IEEE Access, Internet of Things Journal và Engineering Applications of Artificial Intelligence. Các công trình của ông đóng góp quan trọng cho lĩnh vực blockchain, điện toán biên - đám mây và tối ưu hóa thông minh.

*** TS Nguyễn Văn Quyết**

TS Nguyễn Văn Quyết hiện là Phó Viện trưởng Viện Chủ nghĩa xã hội khoa học, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh. Ông nhận bằng Tiến sĩ chuyên ngành Chủ nghĩa xã hội khoa học tại Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh năm 2014.

TS Nguyễn Văn Quyết là nhà nghiên cứu chuyên sâu trong các lĩnh vực: chủ nghĩa xã hội khoa học, giai cấp công nhân, nông dân, nông thôn và các vấn đề lý luận - thực tiễn của Đảng trong thời kỳ đổi mới. Ông đã chủ trì, đồng chủ trì và tham gia nhiều đề tài khoa học cấp Bộ và cấp Nhà nước, trong đó có các nghiên cứu về chủ nghĩa xã hội đương đại, biến đổi cơ cấu nông dân đồng bằng sông Hồng và chính sách đối với giai cấp công nhân Việt Nam.

Ông là tác giả và đồng tác giả của nhiều sách chuyên khảo, giáo trình và các bài báo khoa học đăng trên tạp chí *Lý luận Chính trị*, *Tạp chí Cộng sản* và các ấn phẩm chuyên ngành. Các công trình của ông đóng góp quan trọng vào nghiên cứu lý luận và hoạch định chính sách

về xây dựng chủ nghĩa xã hội ở Việt Nam hiện nay.

*** ThS Đinh Công Tuyển**

ThS Đinh Công Tuyển hiện là giảng viên Viện Chủ nghĩa xã hội khoa học, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh. Ông tốt nghiệp Thạc sĩ chuyên ngành Chủ nghĩa xã hội khoa học tại Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh năm 2016. Trước khi công tác tại Học viện, ông từng là giảng viên Trường Đại học Hà Hoa Tiên (2008-2010) và Trường Chính trị tỉnh Lâm Đồng (2010-2022), nơi ông tham gia đào tạo cán bộ, nghiên cứu lý luận và thực tiễn về chủ nghĩa xã hội và giai cấp công nhân.

Hướng nghiên cứu của ThS Đinh Công Tuyển tập trung vào các vấn đề lý luận về chủ nghĩa xã hội, vai trò của giai cấp công nhân trong thời kỳ mới và những biến đổi đặt ra cho lực lượng này trong bối cảnh chuyển đổi số. Ông đã công bố nhiều bài báo khoa học trên các tạp chí chuyên ngành như *Lý luận chính trị*, *Thông tin khoa học lý luận* và *Lao động & Công đoàn*, với các chủ đề liên quan đến chính sách đối với giai cấp công nhân, phê phán các quan điểm sai trái về chủ nghĩa xã hội và thích ứng của công nhân Việt Nam trong kỷ nguyên số. Những nghiên cứu này góp phần làm rõ vai trò nền tảng của giai cấp công nhân trong công cuộc xây dựng chủ nghĩa xã hội ở Việt Nam.

LỜI GIỚI THIỆU

“**B**ẫy lao động giá rẻ” là một trạng thái phát triển trong đó một quốc gia dựa vào lợi thế chi phí nhân công thấp để thu hút đầu tư và thúc đẩy xuất khẩu, nhưng không thể chuyển dịch sang các nấc thang giá trị cao hơn trong chuỗi cung ứng toàn cầu. Mô hình này, tuy giúp nền kinh tế cất cánh trong giai đoạn đầu, nhưng nếu duy trì quá lâu sẽ khiến đất nước mắc kẹt ở mức phát triển thấp, năng suất thấp, thu nhập thấp và thiếu khả năng cạnh tranh về chất lượng, công nghệ hay sáng tạo.

Khi rơi vào “bẫy” này, quốc gia phải đối diện với những hệ quả lớn, như: Suy giảm lợi thế cạnh tranh, kìm hãm năng lực sáng tạo, đổi mới và những hệ lụy xã hội (lao động rơi vào vòng luẩn quẩn việc làm giản đơn, thu nhập thấp, khó thoát nghèo bền vững, kéo theo nguy cơ bất bình đẳng gia tăng...).

Sau gần bốn thập niên đổi mới, Việt Nam đã đạt nhiều thành tựu quan trọng: tốc độ tăng trưởng kinh tế ổn định, đời sống nhân dân được cải thiện, cơ cấu kinh tế dịch chuyển tích cực, và đặc biệt là khả năng hội nhập ngày càng sâu rộng vào chuỗi giá trị toàn cầu. Lao động dồi dào, chi phí nhân công thấp từng là “đòn bẫy” để thu hút dòng vốn FDI và thúc đẩy các ngành công nghiệp chế biến, chế tạo, may mặc, điện tử, giày dép phát triển mạnh mẽ... Tuy nhiên, dấu hiệu của “bẫy lao động giá rẻ” đang hiện hữu, như: Cấu trúc sản xuất phụ thuộc vào gia công - lắp ráp; năng suất lao động chậm cải thiện; thu nhập lao động tăng chậm so với nhu cầu sống; nguy cơ dịch chuyển FDI... Trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư và xu hướng chuyển đổi xanh - chuyển đổi số, những thách thức trên càng bộc lộ rõ rệt.

Vì vậy, việc nghiên cứu để làm sáng rõ, sâu sắc về tác động của

“bẫy lao động giá rẻ”, nhất là những tác động xã hội của nó đối với Việt Nam trong bối cảnh hiện nay có ý nghĩa đặc biệt, cả trên phương diện lý luận và thực tiễn.

Với mục đích đó, Viện Chủ nghĩa xã hội khoa học, Viện Văn hóa và Phát triển thuộc Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh phối hợp với Viện Friedrich Ebert Stiftung (FES) tại Việt Nam tổ chức Hội thảo khoa học với chủ đề *Tác động xã hội của “bẫy lao động giá rẻ” - Lý luận và thực tiễn của Việt Nam*. Hội thảo đã thu hút sự tham gia của nhiều chuyên gia, các nhà khoa học đến từ Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Văn phòng Quốc hội, các trường đại học uy tín trong nước và chuyên gia từ FES Việt Nam.

Để lan tỏa những kết quả nghiên cứu khá toàn diện và sâu sắc của các chuyên gia, các nhà khoa học tại Hội thảo, chúng tôi biên soạn cuốn sách tham khảo *Tác động xã hội của “bẫy lao động giá rẻ” - Lý luận và thực tiễn của Việt Nam*.

Ban Biên soạn chân thành cảm ơn FES tại Việt Nam, đặc biệt là ông Timo Rinke - Trưởng Đại diện, bà Nguyễn Thị Hà Giang - Quản lý Chương trình đã phối hợp chặt chẽ cùng Viện Chủ nghĩa xã hội khoa học, Viện Văn hóa và Phát triển thuộc Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh trong quá trình hợp tác triển khai nghiên cứu, hội thảo, biên soạn và hoàn thành cuốn sách này.

Xin hoan nghênh mọi ý kiến đóng góp cho cuốn sách!

BAN BIÊN SOẠN

“BÃY LAO ĐỘNG GIÁ RẺ” TRONG BỐI CẢNH TOÀN CẦU HÓA VÀ HỘI NHẬP QUỐC TẾ - MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN

*Nguyễn Sĩ Dũng**

Trong hơn ba thập niên qua, Việt Nam đã đạt được những thành tựu phát triển kinh tế ấn tượng nhờ chiến lược hội nhập sâu rộng vào nền kinh tế toàn cầu và tận dụng hiệu quả lợi thế về lao động dồi dào, chi phí thấp. Mô hình tăng trưởng theo hướng thu hút đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI) để thúc đẩy xuất khẩu đã giúp chuyển dịch cơ cấu kinh tế, giải quyết việc làm, gia tăng thu nhập và cải thiện đời sống người dân. Tuy nhiên, đằng sau bức tranh tăng trưởng tích cực ấy đang tiềm ẩn một nguy cơ lớn: nền kinh tế có thể rơi vào “bẫy lao động giá rẻ” - một trạng thái phát triển bị mắc kẹt ở mức độ công nghệ thấp, năng suất thấp, giá trị gia tăng thấp và thiếu khả năng bứt phá.

“Bẫy lao động giá rẻ” (low-wage labor trap) không chỉ là biểu hiện của một mô hình phát triển lệ thuộc vào gia công lắp ráp, mà còn là một trạng thái bất ổn về mặt cấu trúc. Trong trạng thái đó, nền kinh tế bị khóa chặt trong chiến lược cạnh tranh dựa trên chi phí, thay vì sáng tạo, đổi mới hay chất lượng sản phẩm. Lao động giá rẻ trở thành lợi thế tạm thời nhưng lại trì hoãn quá trình chuyển đổi sang nền kinh tế tri thức. Trong khi đó, thị trường lao động bị phân tầng, kỹ năng thấp bị tái sản xuất qua nhiều thế hệ và xã hội đối mặt với nguy cơ bất bình đẳng kéo dài.

Trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế hiện nay, “bẫy lao động giá rẻ” còn trở nên nguy hiểm hơn. Trước sức ép cạnh tranh từ tự động hóa, trí tuệ nhân tạo và chuyển dịch chuỗi cung ứng toàn cầu,

* Nguyên Phó Chủ nhiệm Văn phòng Quốc hội.

những nền kinh tế dựa vào lao động giá rẻ ngày càng bị đẩy ra ngoài biên của chuỗi giá trị. Giá trị Việt Nam giữ lại trong các sản phẩm xuất khẩu rất thấp, trong khi rủi ro về thuế quan, chống bán phá giá hay lẫn tránh thương mại lại ngày càng lớn. Nói cách khác, chúng ta có nguy cơ “làm thay cho thiên hạ nhưng phải chịu rủi ro thay cả phần của họ”.

Vì vậy, nghiên cứu và làm rõ bản chất của “bẫy lao động giá rẻ”, đồng thời đánh giá những tác động xã hội mà cái bẫy này đang tạo ra, là yêu cầu có tính cấp bách không chỉ đối với giới học thuật mà còn đối với các nhà hoạch định chính sách và cộng đồng doanh nghiệp. Chỉ khi nhận diện đầy đủ và chính xác vấn đề, chúng ta mới có thể tìm ra những giải pháp thoát bẫy một cách bền vững - chuyển dịch từ nền kinh tế khai thác sức lao động sang nền kinh tế phát huy trí tuệ, sáng tạo và giá trị con người. Nghiên cứu này được triển khai nhằm: (1) hệ thống hóa một cách khoa học khái niệm “bẫy lao động giá rẻ” trong mối quan hệ với toàn cầu hóa và hội nhập; (2) phân tích các biểu hiện cụ thể của cái bẫy này trong trường hợp Việt Nam; (3) làm rõ những hệ lụy xã hội kéo theo; (4) đề xuất các định hướng chính sách để thoát bẫy, hướng tới một mô hình phát triển tự chủ, bao trùm và chất lượng hơn.

1. Cơ sở lý luận và kinh nghiệm quốc tế

“Bẫy lao động giá rẻ” là một trạng thái phát triển trong đó một quốc gia dựa vào lợi thế chi phí nhân công thấp để thu hút đầu tư và thúc đẩy xuất khẩu, nhưng không thể chuyển dịch sang các nấc thang giá trị cao hơn trong chuỗi cung ứng toàn cầu. Mô hình này tuy giúp nền kinh tế cất cánh trong giai đoạn đầu, nhưng nếu duy trì quá lâu sẽ khiến đất nước mắc kẹt ở mức phát triển thấp, năng suất thấp, thu nhập thấp và thiếu khả năng cạnh tranh về chất lượng, công nghệ hay sáng tạo.

Theo nhà kinh tế Dani Rodrik¹, “bẫy lao động giá rẻ” là biểu hiện

¹ Dani Rodrik, sinh năm 1957, là một nhà kinh tế học người Thổ Nhĩ Kỳ và là giáo sư Quỹ Ford về kinh tế chính trị quốc tế tại trường John F.Kennedy về quản trị chính quyền thuộc Đại học Harvard.

của một giới hạn cơ cấu: quốc gia đó bị khóa chặt trong chiến lược cạnh tranh về chi phí, mà không thể chuyển sang cạnh tranh bằng năng lực đổi mới. Mô hình phát triển này thường đi kèm với hệ thống giáo dục - đào tạo lạc hậu, công nghiệp hỗ trợ yếu kém, thể chế thị trường chưa hoàn chỉnh và năng lực công nghệ hạn chế. Hệ quả là nền kinh tế trở thành “công xưởng gia công” cho các nước phát triển, làm thay nhưng không hưởng phần lớn giá trị gia tăng.

“Bẫy lao động giá rẻ” cũng có mối liên hệ mật thiết với “bẫy thu nhập trung bình”. Nhiều quốc gia đạt được tốc độ tăng trưởng cao ở giai đoạn đầu nhờ lao động rẻ và xuất khẩu thô, nhưng sau đó chững lại vì không nâng cấp được cấu trúc sản xuất. Theo báo cáo của Ngân hàng thế giới (WB) năm 2013, hàng chục quốc gia Mỹ Latinh và châu Á rơi vào “bẫy thu nhập trung bình” là do tiếp tục dựa vào các lợi thế tĩnh (như nhân công rẻ, tài nguyên phong phú) thay vì xây dựng các lợi thế động (năng suất, công nghệ, sáng tạo).

Toàn cầu hóa và sự mở rộng của chuỗi giá trị toàn cầu tạo ra cơ hội lớn cho các quốc gia đang phát triển như Việt Nam tham gia sâu hơn vào thương mại quốc tế. Tuy nhiên, mức độ hưởng lợi từ chuỗi giá trị toàn cầu không phụ thuộc vào số lượng hàng hóa xuất khẩu, mà phụ thuộc vào tỷ lệ giá trị gia tăng nội địa. Một nghiên cứu của Tổ chức hợp tác và phát triển kinh tế (OECD) năm 2021 cho thấy: trong ngành điện tử, các quốc gia phát triển như Mỹ, Nhật Bản, Đức giữ lại tới 60-80% giá trị gia tăng, trong khi các nước đang phát triển như Việt Nam, Bangladesh hay Philippines chỉ giữ lại từ 5-20%. Điều này phản ánh rõ ràng việc “làm nhiều nhưng hưởng ít” - một đặc điểm điển hình của “bẫy lao động giá rẻ”.

Tuy nhiên, không phải quốc gia nào cũng bị mắc kẹt trong “bẫy lao động giá rẻ”. Một số quốc gia đã thành công trong việc thoát khỏi bẫy này, thông qua chiến lược nâng cấp thể chế, nhân lực và công nghệ một cách bài bản.

Hàn Quốc là ví dụ điển hình. Từ cuối thập niên 1980, nước này

chủ động rời bỏ mô hình phát triển dựa vào lao động rẻ. Chính phủ Hàn Quốc tăng mạnh đầu tư cho giáo dục và khoa học công nghệ; đồng thời hỗ trợ các tập đoàn lớn chuyển dịch lên chuỗi giá trị cao hơn. Đến nay, tỷ lệ đầu tư cho nghiên cứu và phát triển (R&D) của Hàn Quốc đã đạt 4,8% GDP - cao thứ hai thế giới (OECD, 2023). Các sản phẩm xuất khẩu của Hàn Quốc không còn là hàng dệt may hay thiết bị điện tử đơn giản, mà là chip bán dẫn, màn hình OLED, ô tô điện và các nền tảng công nghệ toàn cầu.

Tương tự, Đài Loan (Trung Quốc) thoát “bẫy lao động giá rẻ” bằng cách hỗ trợ doanh nghiệp nhỏ và vừa tham gia vào chuỗi cung ứng công nghệ cao. Các khu công nghệ như Hsinchu¹ được hình thành để gắn kết viện nghiên cứu, đại học và doanh nghiệp. Nhờ chính sách này, đến năm 2022, hơn 45% kim ngạch xuất khẩu công nghệ cao của Đài Loan đến từ các doanh nghiệp nội địa - chứ không phải từ các tập đoàn nước ngoài.

Trung Quốc, sau khi gia nhập WTO năm 2001, cũng từng là “công xưởng thế giới”. Nhưng ngay từ đầu, họ coi FDI là “trường học công nghệ”, đồng thời ban hành các chính sách buộc chuyển giao công nghệ, nâng tỷ lệ nội địa hóa và phát triển nguồn nhân lực. Với chiến lược “Made in China 2025”, Trung Quốc hướng đến các ngành công nghệ lõi và tự chủ sản xuất. Tỷ lệ giá trị nội địa trong xuất khẩu đã tăng từ dưới 50% năm 2005 lên gần 70% vào năm 2021 (Brookings, 2022).

Từ những kinh nghiệm trên, có thể rút ra ba bài học lớn cho Việt Nam:

Thứ nhất, lao động giá rẻ là lợi thế nhất thời, không phải là chiến lược phát triển bền vững. Khi công nghệ thay thế dần lao động phổ thông, quốc gia nào còn phụ thuộc vào nhân công rẻ sẽ bị loại khỏi chuỗi giá trị toàn cầu.

Thứ hai, FDI chỉ thực sự hiệu quả khi nền kinh tế có năng lực nội

¹ Hsinchu (Tân Trúc) là một thành phố công nghiệp nằm ở phía Bắc Đài Loan.

sinh - bao gồm thể chế minh bạch, nguồn nhân lực chất lượng và công nghiệp hỗ trợ đủ mạnh. Nếu không, Việt Nam sẽ mãi là điếm gia công thay cho các nước khác mà không thể chủ động bút phá.

Thứ ba, vai trò của Nhà nước là tối quan trọng. Không thể trông chờ thị trường tự điều chỉnh để thoát bẫy. Nhà nước cần chủ động dẫn dắt quá trình chuyển đổi mô hình tăng trưởng, đầu tư cho khoa học công nghệ, thiết lập hệ thống học tập suốt đời và phối hợp chặt chẽ với doanh nghiệp và xã hội.

Tóm lại, “bẫy lao động giá rẻ” không chỉ là một nguy cơ, mà là một thực tại đang hiện hữu. Việc nhận diện rõ cơ chế hình thành và học hỏi kinh nghiệm quốc tế là điều kiện tiên quyết để Việt Nam có thể xây dựng một chiến lược thoát bẫy hiệu quả và bền vững.

2. Bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập: Cơ hội và thách thức

Toàn cầu hóa trong những thập niên gần đây, đặc biệt dưới sự thúc đẩy của cách mạng công nghệ, đã làm biến đổi căn bản cấu trúc kinh tế thế giới. Các chuỗi giá trị toàn cầu ngày càng được phân tán, chuyên môn hóa và tối ưu hóa về chi phí. Điều này tạo ra cơ hội lớn cho các nước đang phát triển - trong đó có Việt Nam - tham gia vào nền kinh tế toàn cầu thông qua xuất khẩu hàng hóa và dịch vụ, thu hút FDI, tiếp cận công nghệ và mở rộng thị trường lao động.

Tuy nhiên, chính trong bối cảnh đó, mô hình tăng trưởng dựa trên lao động giá rẻ cũng bộc lộ những giới hạn mang tính cấu trúc. Việt Nam đang đối mặt với một nghịch lý phát triển: độ mở kinh tế rất cao - kim ngạch xuất khẩu năm 2023 đạt khoảng 375 tỷ USD, tương đương 86-90% GDP, nhưng giá trị gia tăng nội địa vẫn ở mức thấp; đồng thời nền kinh tế chịu áp lực từ sự tái cấu trúc chuỗi cung ứng toàn cầu và đang đứng trước nguy cơ tổn thương sâu sắc khi đối mặt với biến động thương mại quốc tế.

2.1. Cơ hội từ toàn cầu hóa và hội nhập

Toàn cầu hóa đã giúp Việt Nam trở thành một mắt xích quan

trọng trong mạng lưới sản xuất toàn cầu. Việc ký kết và thực thi hàng loạt hiệp định thương mại tự do (FTA) thế hệ mới như Hiệp định Đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTPP), Hiệp định thương mại tự do Liên minh châu Âu - Việt Nam (EVFTA), Hiệp định đối tác kinh tế toàn diện khu vực (RCEP)... đã mở rộng thị trường, thúc đẩy xuất khẩu và gia tăng sức hấp dẫn đối với nhà đầu tư quốc tế. Lực lượng lao động dồi dào, chi phí cạnh tranh, vị trí địa lý thuận lợi và môi trường chính trị ổn định là những yếu tố giúp Việt Nam nổi lên như một trung tâm sản xuất thay thế Trung Quốc trong chiến lược “Trung Quốc +1” của nhiều tập đoàn đa quốc gia.

Bên cạnh đó, quá trình chuyển dịch chuỗi cung ứng toàn cầu hậu đại dịch Covid-19 và xung đột địa chính trị (đặc biệt là Mỹ - Trung) cũng tạo ra cơ hội cho Việt Nam vươn lên. Theo Báo cáo của WB năm 2023 cho thấy, Việt Nam nằm trong số ít quốc gia duy trì tăng trưởng xuất khẩu dương trong bối cảnh thương mại toàn cầu suy giảm. Đây là thời điểm “cửa sổ cơ hội” để nâng cấp vị thế nếu có chính sách chủ động và kịp thời.

2.2. Những thách thức hiện hữu và ngày càng gia tăng

Tuy nhiên, đi cùng với cơ hội là những thách thức ngày càng rõ rệt:

Thứ nhất, mô hình tăng trưởng hiện nay của Việt Nam vẫn lệ thuộc nhiều vào FDI, lao động giá rẻ và xuất khẩu gia công. Theo Tổng cục Thống kê, khu vực FDI chiếm tới 73% tổng kim ngạch xuất khẩu năm 2023, nhưng đóng góp vào ngân sách nhà nước lại hạn chế, giá trị gia tăng nội địa thấp. Hàng loạt ngành hàng chủ lực như điện thoại, máy tính, dệt may, da giày đều có tỷ lệ nội địa hóa rất thấp, phụ thuộc vào linh kiện và nguyên phụ liệu nhập khẩu.

Thứ hai, Việt Nam đang dần trở thành nền kinh tế “xuất khẩu thay” cho các nước khác. Thặng dư thương mại với Mỹ năm 2023 lên tới hơn 105 tỷ USD, nhưng phần giá trị Việt Nam giữ lại trong các sản phẩm xuất khẩu là rất nhỏ. Trong nhiều trường hợp, Việt Nam chỉ là

điểm lắp ráp cuối cùng - nhập linh kiện từ Trung Quốc, Hàn Quốc, sau đó xuất khẩu sang Mỹ dưới nhãn “Made in Vietnam”. Điều này khiến Việt Nam đối mặt với nguy cơ bị áp thuế chống lẩn tránh, bị giám sát thương mại ngày càng gắt gao. Mặc dù hưởng lợi trước mắt, nhưng về lâu dài, Việt Nam không có năng lực tự chủ chuỗi giá trị, mà còn dễ bị gán vai trò trung chuyển - gánh rủi ro thay cho các quốc gia sản xuất thực sự.

Thứ ba, cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư với các công nghệ như tự động hóa, robot, trí tuệ nhân tạo, in 3D... đang làm thay đổi căn bản cơ cấu sản xuất toàn cầu. Nhiều tập đoàn bắt đầu “tái cấu trúc sản xuất tại chỗ” (reshoring) hoặc “đa dạng hóa chuỗi cung ứng” (diversification), dẫn đến việc giảm phụ thuộc vào nhân công giá rẻ. Điều này đặt ra thách thức rất lớn cho Việt Nam - một nền kinh tế vẫn đang dựa phần lớn vào lao động phổ thông, chưa sẵn sàng về nhân lực số và công nghệ lõi.

Thứ tư, lao động giá rẻ không còn là lợi thế tuyệt đối trong bối cảnh cạnh tranh khu vực gia tăng. Lương tối thiểu tại Việt Nam đã tăng nhanh trong thập kỷ qua, nhưng năng suất lao động lại không tăng tương xứng. Theo Tổ chức Lao động quốc tế (ILO), năng suất lao động của Việt Nam năm 2023 chỉ bằng 38% Thái Lan, 23% Malaysia, và 7% Singapore. Điều này khiến chi phí đơn vị lao động tăng nhanh hơn năng lực cạnh tranh thực chất, dẫn đến nguy cơ “rơi ra ngoài chuỗi”.

Thứ năm, về thể chế, Việt Nam vẫn đang chậm trong cải cách thể chế thị trường lao động, đào tạo kỹ năng và chính sách khoa học công nghệ. Các doanh nghiệp nội địa khó tham gia chuỗi giá trị toàn cầu do thiếu năng lực, thiếu liên kết và thiếu sự hỗ trợ hiệu quả từ hệ thống chính sách.

2.3. Yêu cầu cấp bách của chuyển đổi mô hình phát triển

Trong bối cảnh toàn cầu hóa ngày càng phức tạp và cạnh tranh ngày càng khốc liệt, việc tiếp tục theo đuổi mô hình lao động giá rẻ không còn là một lựa chọn chiến lược. Thay vào đó, Việt Nam cần

nhanh chóng chuyển đổi mô hình tăng trưởng sang dựa trên năng suất, đổi mới sáng tạo và giá trị nội địa.

Toàn cầu hóa không còn là “sân chơi bằng phẳng” cho mọi quốc gia, mà ngày càng là cuộc đua về thể chế, năng lực công nghệ và chất lượng nguồn nhân lực. Nếu không nắm bắt cơ hội chuyển mình, Việt Nam có nguy cơ rơi vào vòng xoáy tụt hậu: vẫn làm thuê, vẫn gia công, vẫn bị động - trong khi các quốc gia khác đã vươn lên làm chủ thị trường và công nghệ.

3. Thực trạng tại Việt Nam

Trong hơn ba thập niên qua, Việt Nam đã đạt được tốc độ tăng trưởng kinh tế ấn tượng nhờ chiến lược hội nhập quốc tế sâu rộng và mô hình phát triển dựa trên lao động giá rẻ, xuất khẩu gia công và thu hút FDI. Tuy nhiên, mô hình này ngày càng bộc lộ những giới hạn phát triển và khiến nền kinh tế rơi vào trạng thái dễ bị tổn thương trước biến động toàn cầu. “Bẫy lao động giá rẻ” không còn là nguy cơ tiềm ẩn, mà đã trở thành thực tế với nhiều biểu hiện rõ nét trong cơ cấu kinh tế, thị trường lao động và năng lực công nghệ.

3.1. Mô hình tăng trưởng dựa vào lao động giá rẻ kéo dài hơn ba thập niên

Ngay từ đầu công cuộc Đổi mới (1986), Việt Nam xác định chiến lược “đi tắt đón đầu” bằng cách thu hút các dòng vốn FDI tìm kiếm lao động giá rẻ để mở rộng sản xuất. Nhờ chi phí nhân công thấp, dân số vàng và sự ổn định chính trị - xã hội, Việt Nam nhanh chóng trở thành một trung tâm gia công cho nhiều tập đoàn đa quốc gia. Mô hình “thu hút FDI - đẩy mạnh xuất khẩu - tăng trưởng kinh tế” được duy trì như một trục phát triển chủ đạo trong suốt giai đoạn 1995-2023.

Tuy nhiên, chính mô hình này cũng hình thành một cấu trúc sản xuất phụ thuộc: phần lớn các doanh nghiệp FDI tận dụng nhân công rẻ để thực hiện những khâu sản xuất có giá trị gia tăng thấp, không đầu tư

sâu vào công nghệ, không gắn bó với nền kinh tế nội địa và không tạo ra các hiệu ứng lan tỏa thực chất.

3.2. Năng suất lao động và giá trị gia tăng thấp

Theo báo cáo của Tổng cục Thống kê năm 2023, năng suất lao động của Việt Nam đạt khoảng 8.284 USD/người/năm, chỉ bằng 38% của Thái Lan, 23% của Malaysia và 7% của Singapore. Trong khi đó, tốc độ tăng lương tối thiểu bình quân giai đoạn 2010-2020 đạt hơn 8%/năm, cao hơn đáng kể tốc độ tăng năng suất, làm giảm dần lợi thế cạnh tranh chi phí. Đây là dấu hiệu cho thấy “lợi thế lao động giá rẻ” của Việt Nam đang mất dần hiệu lực.

Bên cạnh đó, cấu trúc sản xuất của nền kinh tế vẫn thiên về gia công, lắp ráp. Trong lĩnh vực xuất khẩu chủ lực như điện tử, dệt may, da giày, phần lớn giá trị nằm ở khâu thiết kế, thương hiệu và phân phối - những lĩnh vực mà Việt Nam chưa tham gia hoặc tham gia rất hạn chế. Theo báo cáo của Hội nghị Liên hợp quốc về thương mại và phát triển (UNCTAD), tỷ lệ giá trị gia tăng nội địa trong xuất khẩu của Việt Nam chỉ đạt khoảng 45-48%, thấp hơn nhiều so với các nước đang phát triển khác như Thái Lan hay Mexico.

3.3. Thị trường lao động thiếu kỹ năng, thiếu liên kết

Thị trường lao động Việt Nam vẫn chủ yếu cung cấp lao động phổ thông, kỹ năng thấp. Theo WB (2022), có đến 84% lực lượng lao động không có bằng cấp chính quy hoặc chưa qua đào tạo nghề chính thức. Hệ thống đào tạo nghề chưa thực sự gắn kết với nhu cầu doanh nghiệp; kỹ năng mềm, kỹ năng số và tư duy sáng tạo vẫn còn yếu.

Tình trạng “thừa thầy thiếu thợ” hoặc đào tạo không đúng nhu cầu thị trường khiến hiệu quả sử dụng lao động bị suy giảm. Các doanh nghiệp trong nước khó tiếp cận nhân lực chất lượng, còn người lao động lại khó tiếp cận công việc có thu nhập và điều kiện làm việc tốt. Đây là điểm nghẽn cản trở quá trình nâng cấp chuỗi giá trị.

3.4. Việt Nam trở thành nền kinh tế “xuất khẩu thay” với rủi ro cao

Một biểu hiện đáng lo ngại của “bẫy lao động giá rẻ” là Việt Nam đang dần trở thành một nền kinh tế “xuất khẩu thay” cho các quốc gia khác. Trong các ngành như điện tử, máy tính, điện thoại di động - vốn chiếm tỷ trọng rất lớn trong cơ cấu xuất khẩu - Việt Nam chủ yếu thực hiện khâu lắp ráp cuối cùng từ linh kiện nhập khẩu. Năm 2023, thặng dư thương mại với Hoa Kỳ đạt hơn 105 tỷ USD, nhưng phần lớn sản phẩm được xuất khẩu là hàng hóa có nguồn gốc linh kiện từ Trung Quốc, Hàn Quốc, Đài Loan (Trung Quốc)... Việt Nam chỉ đảm nhận vai trò hoàn thiện sản phẩm và vận chuyển ra nước ngoài.

Điều nguy hiểm là trong khi phần giá trị gia tăng chúng ta giữ lại rất thấp (chỉ từ 5-15% trong một số ngành), Việt Nam lại phải gánh các rủi ro thương mại lớn: bị xem là điểm lẩn tránh thuế quan, bị đưa vào danh sách giám sát thương mại hoặc thậm chí bị áp thuế chống lẩn tránh nếu không kiểm soát tốt xuất xứ hàng hóa. Các cuộc điều tra của Mỹ và Liên minh châu Âu (EU) đối với sản phẩm thép, pin năng lượng, đồ nội thất và gần đây là hàng điện tử cho thấy nguy cơ hiện hữu từ vị thế “làm thay nhưng chịu thay”.

Việc không kiểm soát được hàm lượng giá trị nội địa trong xuất khẩu cũng đồng nghĩa với việc không kiểm soát được tính bền vững của tăng trưởng. Nếu các đối tác lớn điều chỉnh chính sách thương mại hoặc dịch chuyển chuỗi cung ứng sang nước khác, Việt Nam sẽ dễ rơi vào trạng thái mất đơn hàng, mất việc làm và suy giảm sản xuất.

3.5. Hệ lụy xã hội ngày càng hiện rõ

Việc mắc kẹt trong mô hình lao động giá rẻ còn tạo ra nhiều hệ lụy xã hội. Trước hết là sự bất bình đẳng thu nhập giữa khu vực FDI và khu vực kinh tế tư nhân trong nước. Lao động trong các khu công nghiệp thường có thu nhập không đủ tích lũy, trong khi điều kiện sống và an sinh xã hội còn hạn chế. Nhiều thế hệ công nhân rơi vào vòng xoáy “làm - tiêu - không tích lũy - không học thêm - không thể thăng

tiên”. Hệ quả là xã hội hình thành tầng lớp lao động giá rẻ bị “tái sản xuất qua nhiều thế hệ”, không có lối thoát.

Đồng thời, tâm lý chấp nhận công việc giản đơn, thiếu sáng tạo, thiếu ổn định cũng làm suy giảm động lực học tập, đổi mới và vươn lên trong giới trẻ. Nền giáo dục khó thay đổi nếu thị trường không tạo ra nhu cầu mới. Đó là hệ quả dài hạn đáng lo ngại của một nền kinh tế vận hành trên nền tảng lao động giá rẻ.

4. Hệ lụy xã hội của “bẫy lao động giá rẻ”

Nếu như các phần trước phân tích “bẫy lao động giá rẻ” như một trạng thái phát triển bị khóa chặt về kinh tế - năng suất thấp, giá trị gia tăng thấp, công nghệ thấp - thì ở phần này, cần nhấn mạnh rằng hệ lụy xã hội do cái bẫy ấy gây ra còn nghiêm trọng hơn: nó ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng sống, cơ hội phát triển cá nhân, công bằng xã hội và năng lực sáng tạo của cả một thế hệ.

4.1. Bất bình đẳng thu nhập và phân tầng xã hội

Mô hình phát triển dựa trên lao động giá rẻ có xu hướng tái sản xuất sự bất bình đẳng. Trong khi doanh nghiệp FDI và các tập đoàn toàn cầu thu được lợi nhuận đáng kể từ giá trị sản phẩm, thì người lao động ở Việt Nam - những người trực tiếp sản xuất ra hàng hóa - chỉ nhận về phần thu nhập thấp và ít khả năng cải thiện. Mức lương trung bình trong khu vực công nghiệp chế biến - chế tạo năm 2023 vào khoảng 7-9 triệu đồng/tháng (tức khoảng 280-360 USD), trong khi giờ làm việc dài, điều kiện lao động nặng nhọc và thiếu phúc lợi xã hội bền vững.

Điều đáng nói là phần lớn lao động trong các khu công nghiệp là người di cư từ nông thôn, không có đất ở, không có bảo đảm an sinh tương xứng và không có khả năng đầu tư cho giáo dục con cái. Sự phân tầng xã hội giữa người lao động trong khu vực sản xuất giá trị thấp và nhóm lao động trong khu vực dịch vụ, công nghệ - nơi thu nhập cao hơn, cơ hội thăng tiến tốt hơn - ngày càng bị nới rộng. Hệ

quả là sự chia cắt về cơ hội phát triển, làm suy yếu tính gắn kết và công bằng xã hội.

4.2. Tái sản xuất trạng thái lao động rẻ qua nhiều thế hệ

Một trong những hậu quả nghiêm trọng của “bẫy lao động giá rẻ” là nó không chỉ ảnh hưởng đến thế hệ hiện tại, mà còn tạo ra nguy cơ tái sản xuất trạng thái bất lợi qua nhiều thế hệ. Khi thu nhập thấp, người lao động không đủ điều kiện để đầu tư cho học hành, nâng cao kỹ năng hay tích lũy vốn xã hội. Con cái họ - dù có tiếp cận hệ thống giáo dục - nhưng vì thiếu môi trường học tập hỗ trợ và động lực nghề nghiệp rõ ràng, dễ quay trở lại con đường lao động giản đơn như cha mẹ mình.

Thực tế đã chứng minh: tỷ lệ bỏ học giữa chừng ở các địa bàn công nghiệp và di cư cao hơn mặt bằng cả nước. Nhiều thế hệ công nhân chỉ mong con mình “làm công việc ổn định như cha mẹ” thay vì vươn tới những vị trí sáng tạo, tri thức hơn. Đó là một vòng xoáy âm tính: lao động giá rẻ tạo ra thu nhập thấp - thu nhập thấp dẫn tới cơ hội giáo dục thấp - và cơ hội thấp lại sản sinh tiếp thế hệ lao động giá rẻ mới.

4.3. Suy giảm động lực sáng tạo và năng lực cạnh tranh con người

Một nền kinh tế dựa vào chi phí rẻ sẽ khó nuôi dưỡng văn hóa đổi mới. Khi các doanh nghiệp không có nhu cầu lao động sáng tạo mà chỉ tuyển người làm việc lặp lại, kỹ năng thấp - thì hệ thống giáo dục cũng khó định hướng học sinh, sinh viên theo tinh thần học để sáng tạo, để đổi mới. Tâm lý “học để có việc” thay vì “học để làm chủ tương lai” trở nên phổ biến, khiến động lực học tập và cống hiến bị bào mòn. Trong dài hạn, điều này làm suy yếu năng lực cạnh tranh con người - một trong những yếu tố then chốt để Việt Nam vươn lên. Báo cáo Chỉ số phát triển con người (HDI) của Chương trình Phát triển của Liên hợp quốc (UNDP) cho thấy: Việt Nam tuy có chỉ số HDI năm 2023 đạt mức 0,724 (thuộc nhóm trung bình cao), nhưng chỉ số thành phần về thu nhập và kỹ năng lao động vẫn còn thấp. Nếu

không cải thiện được chất lượng giáo dục, đào tạo nghề và cơ hội phát triển bản thân, Việt Nam khó có thể chuyển dịch từ quốc gia sản xuất sang quốc gia kiến tạo.

4.4. Cản trở tiến trình phát triển bao trùm và bền vững

Chiến lược phát triển quốc gia của Việt Nam đến năm 2045 đặt mục tiêu trở thành nước phát triển có thu nhập cao. Tuy nhiên, một nền kinh tế bị mắc kẹt trong “bẫy lao động giá rẻ” sẽ rất khó hiện thực hóa khát vọng đó. Bởi vì phát triển không chỉ là tăng trưởng GDP, mà còn là nâng cao chất lượng sống, mở rộng lựa chọn cho con người và bảo đảm công bằng trong tiếp cận cơ hội.

Nếu các nhóm lao động giá rẻ - vốn chiếm phần lớn dân số trong độ tuổi lao động - không được hỗ trợ để vươn lên, thì thành quả tăng trưởng sẽ không bao trùm, không bền vững. Tăng trưởng chỉ tạo ra tầng lớp “giàu lên nhanh chóng”, nhưng không cải thiện được mặt bằng phúc lợi xã hội chung. Điều này dễ tạo ra bất mãn xã hội, giảm sút lòng tin và làm suy yếu nền tảng ổn định của quốc gia.

5. Một số định hướng chính sách để “thoát bẫy lao động giá rẻ”

Vượt qua “bẫy lao động giá rẻ” là một đòi hỏi mang tính chiến lược đối với Việt Nam nếu muốn hiện thực hóa mục tiêu trở thành quốc gia phát triển có thu nhập cao vào năm 2045. Điều này không thể đạt được nếu Việt Nam tiếp tục duy trì mô hình tăng trưởng dựa vào chi phí lao động thấp, khai thác nhân công giá rẻ và gia công cho các nền kinh tế khác. Thoát bẫy đòi hỏi một quá trình chuyển đổi toàn diện - từ tư duy phát triển, thiết kế thể chế đến năng lực con người và cấu trúc sản xuất. Đó không chỉ là nhiệm vụ của Chính phủ, mà là sự nghiệp của toàn xã hội, trong đó Nhà nước phải giữ vai trò kiến tạo và dẫn dắt.

Trước hết, Việt Nam cần dứt khoát chuyển đổi mô hình tăng trưởng từ chiều rộng sang chiều sâu. Thay vì mở rộng sản xuất gia công, cần tái cấu trúc nền kinh tế theo hướng nâng cao năng suất lao động, hàm lượng khoa học công nghệ và tỷ lệ giá trị gia tăng nội địa.

Đây không chỉ là vấn đề công nghệ, mà còn là vấn đề thể chế và định vị chiến lược. Chính phủ cần thiết lập hệ thống chỉ số đo lường hiệu quả tăng trưởng không chỉ dựa trên tốc độ GDP hay kim ngạch xuất khẩu, mà dựa trên tỷ lệ nội địa hóa, tỷ suất lợi nhuận của doanh nghiệp nội địa, năng lực sáng tạo và chất lượng việc làm. Những lĩnh vực có tiềm năng bứt phá như công nghiệp công nghệ cao, logistics thông minh, nông nghiệp chính xác, kinh tế số... cần được ưu tiên nguồn lực và cơ chế đặc thù để phát triển.

Đi liền với chuyển đổi mô hình tăng trưởng là yêu cầu cấp thiết về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Việt Nam cần một cuộc cách mạng toàn diện trong giáo dục - đào tạo - kỹ năng. Hệ thống giáo dục phải được thiết kế lại để không chỉ truyền đạt kiến thức, mà còn nuôi dưỡng tư duy phản biện, khả năng học tập suốt đời, kỹ năng số và năng lực hợp tác toàn cầu. Hệ thống dạy nghề phải gắn kết chặt chẽ với doanh nghiệp, thị trường và các trung tâm đổi mới sáng tạo. Nhà nước cần khuyến khích mạnh mẽ mô hình đào tạo theo đơn đặt hàng, đào tạo kép (dual education), đồng thời hình thành các trung tâm xuất sắc trong đào tạo kỹ thuật và công nghệ để tạo ra lực lượng lao động không chỉ rẻ mà còn giỏi, không chỉ biết làm mà còn biết sáng tạo.

Một khâu đột phá khác là cải cách thể chế thị trường lao động. Thị trường lao động hiện nay vẫn còn phân mảnh, thiếu thông tin, kém linh hoạt và chưa bảo đảm quyền lợi người lao động. Việt Nam cần hoàn thiện hệ thống thông tin thị trường lao động quốc gia theo thời gian thực, cho phép doanh nghiệp, nhà trường và người lao động ra quyết định dựa trên dữ liệu chính xác. Cần tăng cường tính linh hoạt của thị trường lao động thông qua chính sách hỗ trợ đào tạo lại (reskilling), đào tạo nâng cao (upskilling), tạo điều kiện cho người lao động chuyển đổi nghề nghiệp và thích ứng với sự thay đổi của công nghệ. Đồng thời, việc nâng cao chuẩn mực lao động - về lương tối thiểu, điều kiện làm việc, an sinh xã hội - phải được coi là nhân tố then chốt để giữ chân và phát triển lực lượng lao động có chất lượng.

Bên cạnh đó, để tránh phụ thuộc vào khu vực FDI và vươn lên làm chủ chuỗi giá trị, Việt Nam cần phát triển mạnh mẽ công nghiệp hỗ trợ và nâng cao năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp trong nước. Nhà nước cần có chính sách cụ thể hỗ trợ doanh nghiệp nhỏ và vừa nâng cấp công nghệ, cải thiện quản trị, kết nối với các doanh nghiệp FDI, từ đó “bám rễ” sâu hơn vào chuỗi cung ứng toàn cầu. Các chương trình đổi mới sáng tạo phải được thiết kế không chỉ cho các start-up, mà còn cho các doanh nghiệp sản xuất truyền thống, để họ từng bước leo lên những nấc thang giá trị cao hơn.

Một hướng đi quan trọng khác là định hướng lại chính sách thu hút FDI và thương mại quốc tế. Việt Nam không thể tiếp tục theo đuổi chiến lược “ưu đãi thuế và nhân công rẻ để hút FDI”. Thay vào đó, cần chuyển sang chiến lược “chọn lọc nhà đầu tư chiến lược”, những đối tác sẵn sàng đầu tư dài hạn, chuyển giao công nghệ, đào tạo nhân lực và phát triển công nghiệp hỗ trợ trong nước. Trong các hiệp định thương mại và cam kết quốc tế, cần lồng ghép các điều khoản bảo vệ thị trường nội địa, kiểm soát gian lận xuất xứ và phòng ngừa hiện tượng “xuất khẩu thay” - tức làm thay nhưng gánh rủi ro về thương mại và pháp lý.

Cuối cùng, thoát khỏi “bẫy lao động giá rẻ” không thể là một chính sách đơn lẻ hay một chương trình hành động riêng biệt, mà phải trở thành một chiến lược quốc gia toàn diện, kết nối mọi trụ cột: thể chế - con người - doanh nghiệp - thị trường - công nghệ. Trong chiến lược ấy, Nhà nước giữ vai trò dẫn dắt; doanh nghiệp là động lực; người lao động là trung tâm; còn đổi mới sáng tạo là chìa khóa. Nếu làm được điều này, Việt Nam sẽ không chỉ thoát khỏi cái bẫy hiện tại, mà còn vươn mình trở thành một quốc gia phát triển thực sự bằng chính nội lực và trí tuệ của mình.

6. Kết luận và kiến nghị chính sách

Trong tiến trình phát triển, mọi quốc gia đều phải đối mặt với những “cái bẫy” - những trạng thái trì trệ mang tính cấu trúc khiến nền

kinh tế khó bứt phá nếu không có những lựa chọn chiến lược đúng đắn. Đối với Việt Nam, “bẫy lao động giá rẻ” chính là một trong những thách thức lớn nhất hiện nay. Nó không chỉ kìm hãm năng suất, làm giảm chất lượng tăng trưởng, mà còn để lại những hệ lụy sâu sắc về xã hội, văn hóa và tương lai con người.

Trong suốt hơn ba thập niên qua, Việt Nam đã tận dụng rất tốt lợi thế lao động giá rẻ để thúc đẩy xuất khẩu, thu hút FDI và duy trì tốc độ tăng trưởng cao. Nhưng thời kỳ “chi phí thấp, tăng trưởng nhanh” đã qua. Cuộc cạnh tranh toàn cầu hiện nay là cuộc cạnh tranh về công nghệ, thể chế và chất lượng nguồn nhân lực. Nếu không nhanh chóng chuyển đổi, Việt Nam có nguy cơ tụt lại phía sau trong khi những quốc gia khác đã và đang bước vào kỷ nguyên phát triển dựa trên sáng tạo và giá trị tri thức.

Điều nguy hiểm nhất của “bẫy lao động giá rẻ” không chỉ nằm ở mặt kinh tế, mà còn ở chỗ nó tạo ra một cấu trúc xã hội thiếu công bằng, một nền giáo dục không truyền cảm hứng sáng tạo, và một lực lượng lao động bị kẹt trong vòng xoáy thu nhập thấp - kỹ năng thấp - cơ hội thấp. Sự tái sản xuất trạng thái lao động rẻ qua nhiều thế hệ sẽ làm suy yếu nội lực phát triển quốc gia.

Vượt qua bẫy này là một sứ mệnh có tính sống còn - và cần được tiếp cận như một chiến lược quốc gia toàn diện, chứ không phải một chương trình ngắn hạn. Trên tinh thần đó, xin được đưa ra một số định hướng lớn:

Thứ nhất, thiết lập và thực thi chiến lược quốc gia thoát khỏi “bẫy lao động giá rẻ”, gắn kết chặt chẽ giữa các trụ cột: đổi mới mô hình tăng trưởng - phát triển nguồn nhân lực - cải cách thể chế thị trường lao động - nâng cấp năng lực doanh nghiệp - và tái định hình chính sách thu hút FDI.

Thứ hai, đưa phát triển nguồn nhân lực lên thành ưu tiên chiến lược hàng đầu, với trọng tâm là kỹ năng số, kỹ năng mềm, tư duy sáng tạo và khả năng học tập suốt đời. Đầu tư cho giáo dục và đào tạo

không thể chỉ là chỉ tiêu xã hội, mà phải được coi là khoản đầu tư hạ tầng mềm then chốt của quốc gia.

Thứ ba, thiết lập hệ thống đo lường chất lượng tăng trưởng mới, trong đó tỷ lệ giá trị gia tăng nội địa, năng suất lao động, chỉ số đổi mới sáng tạo, tỷ lệ doanh nghiệp nội địa tham gia chuỗi cung ứng toàn cầu... cần được xem là những chỉ số chiến lược, bên cạnh các chỉ tiêu truyền thống như GDP hay kim ngạch xuất khẩu.

Thứ tư, cải cách chính sách thương mại và FDI theo hướng chọn lọc, có điều kiện và hướng tới giá trị lâu dài, trong đó ưu tiên các nhà đầu tư mang lại công nghệ, đào tạo, R&D và kết nối doanh nghiệp nội địa. Đồng thời, tăng cường năng lực phòng vệ thương mại để chủ động ứng phó với các rủi ro từ mô hình “xuất khẩu thay”.

Thứ năm, thúc đẩy tinh thần khai phóng và khát vọng vươn lên trong toàn xã hội. Một quốc gia chỉ có thể vượt qua bẫy khi người dân tin rằng họ có thể làm chủ tương lai, rằng học tập và sáng tạo có ý nghĩa, rằng làm việc chăm chỉ và có kỹ năng sẽ được tưởng thưởng xứng đáng.

Việt Nam đang ở một ngã rẽ lịch sử: hoặc tiếp tục đi trên con đường cũ với tốc độ tăng trưởng đang suy giảm và chất lượng tăng trưởng thấp; hoặc mạnh dạn đổi mới tư duy, tái định vị chiến lược, và chuyển mình sang mô hình phát triển lấy con người và sáng tạo làm trung tâm. Lựa chọn ấy không thể trì hoãn.

Vượt qua “bẫy lao động giá rẻ” là điều khó, nhưng không phải bất khả thi. Nếu có tầm nhìn, có bản lĩnh chính trị và có sự đồng lòng của toàn xã hội, Việt Nam hoàn toàn có thể biến cái bẫy thành bàn đạp - để không chỉ tăng trưởng nhanh, mà còn phát triển bền vững, bao trùm và có chủ quyền về tri thức, công nghệ và giá trị.

**TÁC ĐỘNG CỦA “BẦY LAO ĐỘNG GIÁ RẺ”
ĐẾN LĨNH VỰC XÃ HỘI, VĂN HÓA Ở VIỆT NAM HIỆN NAY -
THỰC TRẠNG VÀ MỘT SỐ VẤN ĐỀ ĐẶT RA**

*Nguyễn Thị Hà**

*Nguyễn Thị Thu Huyền***

Lao động giá rẻ đã từng là một lợi thế cạnh tranh lớn của Việt Nam khi nước ta có nguồn lao động dồi dào, giá rẻ so với nhiều quốc gia khác, đặc biệt là các nước phát triển. Điều này đã thu hút nhiều doanh nghiệp nước ngoài đầu tư vào Việt Nam, nhất là trong các ngành sản xuất, gia công, lắp ráp. Các doanh nghiệp tận dụng lợi thế chi phí lao động thấp để giảm giá thành sản phẩm, tăng khả năng cạnh tranh trên thị trường. Tuy nhiên, lợi thế này đang có xu hướng giảm và dần mất đi do nhiều yếu tố tác động, bao gồm cả sự gia tăng chi phí lao động và sự phát triển của các quốc gia khác có chi phí lao động cao hoặc thấp hơn. Khi lợi thế này suy giảm, Việt Nam phải đối mặt với nguy cơ “bầy lao động giá rẻ” và trên thực tế, hiện nay chúng ta đã trong tình trạng này. “Bầy lao động giá rẻ” là một trạng thái phát triển mà nếu không nhận diện và thoát ra kịp thời, sẽ cản trở sự phát triển kinh tế, khát vọng trở thành nước phát triển có thu nhập cao vào năm 2045. Điều đó không chỉ tác động đến sự phát triển kinh tế mà còn có những ảnh hưởng tiêu cực đến văn hóa, xã hội. Trong bài viết này, chúng tôi làm rõ những hệ quả đó và đề xuất một số giải pháp giảm thiểu hoặc thoát khỏi “bầy lao động giá rẻ” ở Việt Nam hiện nay.

* Viện Dân tộc và Tôn giáo, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh.

** Viện Chủ nghĩa xã hội khoa học, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh.

1. Nhận diện “bẫy lao động giá rẻ” ở Việt Nam

“Bẫy lao động giá rẻ” là tình trạng một nền kinh tế dựa quá lâu vào lợi thế chi phí nhân công thấp để thu hút đầu tư và cạnh tranh, thay vì nâng cao năng suất, đổi mới công nghệ và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Mô hình này tạo ra tăng trưởng nhanh trong giai đoạn đầu, nhưng nếu kéo dài sẽ khiến nền kinh tế lệ thuộc vào gia công, lắp ráp và không tích lũy đủ năng lực công nghệ - thể chế - con người để bứt phá.

Ở Việt Nam, tình trạng “bẫy lao động giá rẻ” có thể được nhận diện khá rõ qua một số biểu hiện sau:

Một là, về cơ cấu kinh tế.

Việt Nam vẫn đang tập trung vào ngành gia công, lắp ráp giá trị thấp, như dệt may, da giày, điện tử (chủ yếu là lắp ráp)... Điều này dẫn đến việc Việt Nam phụ thuộc nhiều vào nhập khẩu nguyên vật liệu và công nghệ, đồng thời khả năng cạnh tranh trong chuỗi giá trị toàn cầu còn hạn chế.

Cụ thể là, tỷ trọng ngành công nghiệp chế biến, chế tạo còn ở mức thấp trong GDP, sau gần 40 năm Đổi mới chiếm 24,43% (2024), chỉ tăng 5,46 điểm phần trăm so với năm 1986. Ngành công nghiệp chế biến, chế tạo của Việt Nam vẫn chủ yếu là gia công, lắp ráp với giá trị gia tăng thấp và thực hiện ở các doanh nghiệp đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI) như: Điện thoại, linh kiện, điện tử, máy tính, dệt may, da giày, chế biến gỗ và sản phẩm gỗ... Cùng với đó, tỷ lệ lao động đã qua đào tạo của ngành chế biến, chế tạo năm 2023 chỉ đạt 21,5%, thuộc năm ngành có tỷ lệ lao động đã qua đào tạo thấp nhất trong nền kinh tế quốc dân (tỷ lệ lao động đã qua đào tạo của ngành nông, lâm nghiệp và thủy sản đến năm 2023 đạt 4,5%; ngành công nghiệp chế biến, chế tạo đạt 21,5%; ngành xây dựng đạt 16,6%; ngành dịch vụ lưu trú và ăn uống đạt 18,5%; ngành hoạt động làm thuê các công việc trong hộ gia đình đạt 2,4%), do đây là ngành sử dụng nhiều lao động phổ thông, mới chỉ thực hiện ở công đoạn gia công, lắp ráp là

chủ yếu. Các ngành công nghiệp phụ trợ còn kém phát triển, chưa đáp ứng được yêu cầu của nền kinh tế¹.

Hai là, tỷ trọng công nghệ cao trong sản phẩm thấp.

Trong xuất khẩu, phần lớn vẫn là hàng hóa công nghệ thấp hoặc trung bình, phần giá trị gia tăng trong nước nhỏ. Riêng ngành công nghiệp chế biến, chế tạo chiếm gần 40% tổng doanh thu thuần sản xuất - kinh doanh của nền kinh tế, nhưng chỉ chiếm 16,5% tỷ trọng trong GDP, thấp hơn rất nhiều so với nhiều quốc gia trong khu vực và trên thế giới. Hiện nay, phần lớn doanh nghiệp công nghiệp nước ta vẫn đang sử dụng công nghệ tụt hậu so với mức trung bình của thế giới từ hai đến ba thế hệ. Trong cơ cấu tỷ trọng giá trị sản xuất công nghiệp ngành chế biến, chế tạo, công nghệ thấp và trung bình chiếm đến hơn 60%.

Mặc dù vậy, các doanh nghiệp công nghiệp, gồm cả những doanh nghiệp nhà nước lớn cũng chưa thực sự quan tâm đầu tư thỏa đáng cho đổi mới công nghệ, cũng như không có khả năng, không đủ nguồn lực đầu tư cho công nghệ. Tỷ lệ đầu tư đổi mới công nghệ của các doanh nghiệp Việt Nam là dưới 0,5% doanh thu, trong khi Ấn Độ là 5%, Hàn Quốc 10%. Tỷ lệ đổi mới máy móc, thiết bị hàng năm chỉ đạt khoảng 10% trong 5 năm qua (các nước khác trong khu vực có khoảng 15-20%)².

Theo Ngân hàng thế giới (WB), trong các doanh nghiệp thuộc ngành công nghiệp chế biến chế tạo ở Việt Nam, 70% sử dụng máy móc do con người điều khiển, 20% được làm thủ công, chỉ 9% sử dụng máy móc được điều khiển bằng máy vi tính và dưới 1% sử dụng công nghệ tiên tiến hơn như robot... Hơn 75% doanh nghiệp vừa và nhỏ, 2/3 doanh nghiệp lớn được khảo sát hoài nghi về lợi ích kinh tế của việc đầu tư vào công nghệ mới.

¹ Xem [tapchitaichinh.vn / thanh-tuu-va-han-che-trong-chuyen-dich-co-cau-kinh-te-viet-nam-tu-sau-doi-moi.html](http://tapchitaichinh.vn/thanh-tuu-va-han-che-trong-chuyen-dich-co-cau-kinh-te-viet-nam-tu-sau-doi-moi.html)

² Xem [tapchicongthuong.vn / dua-doanh-nghiep-tham-gia-va-chuoi-gia-tri-cao-hon-107897.htm](http://tapchicongthuong.vn/dua-doanh-nghiep-tham-gia-va-chuoi-gia-tri-cao-hon-107897.htm)

Theo báo cáo của Tổ chức nghiên cứu khoa học và công nghiệp liên bang (CSIRO) của Australia và Bộ Khoa học - Công nghệ công bố tháng 11/2021, tỷ lệ doanh nghiệp ở Việt Nam có nghiên cứu và phát triển trong các ngành sản xuất còn rất thấp, như: ngành sản xuất thiết bị điện 17%, sản xuất hóa chất 15%, sản xuất chế biến thực phẩm 9%, sản xuất sản phẩm từ cao su và nhựa 7%, sản xuất da và sản phẩm có liên quan 6%, dệt may 5%¹.

Ba là, tiền lương trung bình thấp, nhưng mức tăng lương cao hơn năng suất lao động.

Tốc độ tăng tiền lương thực tế bình quân hàng tháng của lao động làm công hưởng lương giai đoạn 2010-2016 là khá nhanh với 12,59%². Theo thông tin từ Tổng cục Thống kê, trong giai đoạn 2011-2020, bình quân mỗi năm tốc độ tăng năng suất lao động của Việt Nam đạt khoảng 5,29%³. Tốc độ này cao hơn khá nhiều so với tốc độ tăng GDP và năng suất lao động. Đáng chú ý, đa số các ngành đều có tốc độ tăng tiền lương cao hơn tốc độ tăng năng suất lao động (vật tư kho bãi, dịch vụ lưu trú và ăn uống, công nghiệp chế biến chế tạo...). Công nghiệp chế biến, chế tạo có tốc độ tăng tiền lương danh nghĩa là 10,64%, trong đó hai ngành sử dụng nhiều lao động là dệt may và da giày có tốc độ tăng tiền lương danh nghĩa cao hơn cả⁴.

Theo số tuyệt đối tính theo sức mua tương đương năm 2017, năng suất lao động của Việt Nam năm 2022 đạt 20,4 nghìn USD, chỉ bằng 11,4% mức năng suất lao động của Singapore; 35,4% của Malaysia; 64,8% của Thái Lan.

So với các nền kinh tế phát triển có quy mô lớn, năng suất lao động của Việt Nam bằng 15,4% của Mỹ; 19,1% của Pháp; 21,6% của Anh; 24,7% của Hàn Quốc; 26,3% của Nhật Bản và 59% của Trung Quốc.

¹ Xem dantri.com.vn / lao-dong-viec-lam/chuyen-doi-mo-hinh-lao-dong-gia-re-co-hoi-thach-thuc-nao-cho-viet-nam-20211212230118026.htm

^{2,4} Xem molisa.gov.vn / baiviet/26576?tintucID=26576

³ Xem kinhtedothi.vn / tang-luong-va-loi-giai-bai-toan-nang-suat-lao-dong.html

Nếu so sánh năng suất tính theo số giờ làm việc trên mỗi lao động đang làm việc (tính bằng GDP trên tổng số giờ làm việc của lao động làm việc trong năm), năng suất lao động mỗi giờ làm việc năm 2021 của Việt Nam chỉ đạt 10,2 USD, mức khá thấp so với một số nước trong Hiệp hội các quốc gia Đông Nam Á (ASEAN). Cụ thể, Singapore đạt 74,2 USD; Malaysia 25,6 USD; Thái Lan 15,1 USD; Indonesia 13 USD; tương đương năng suất lao động mỗi giờ của Philippines 10,1 USD. Các nền kinh tế phát triển có quy mô lớn, năng suất lao động mỗi giờ làm việc của Mỹ đạt 70,7 USD; Pháp 58,5 USD; Anh 51,4 USD; Hàn Quốc 41,5 USD; Nhật Bản 39,6 USD; Trung Quốc 13,5 USD¹.

Việc tiền lương tăng cao hơn năng suất lao động khiến lao động Việt Nam mất đi lợi thế cạnh tranh, các nhà đầu tư, các doanh nghiệp FDI sẽ chuyển dịch dần sang các quốc gia có lao động hưởng lương phù hợp với năng suất lao động.

Tuy tiền lương tăng nhanh, nhưng thực tế là vẫn thấp. Việt Nam nằm trong nhóm cuối bảng với mức lương tối thiểu 162 USD/tháng, đứng thứ 159/167 quốc gia, vùng lãnh thổ được khảo sát. Con số này tăng khoảng 6% so với tháng 01/2022².

Báo cáo tổng chỉ số nguồn nhân lực 2022 của Manpower Group, tiền lương của người lao động Việt Nam hiện là 275 USD, tương đương hơn 6,5 triệu đồng/tháng (khiêm tốn so với mức trung bình 2.143 USD/tháng của thế giới). Theo đó, Việt Nam xếp thứ 47/60 thị trường lao động toàn cầu và xếp cuối cùng trong số 11 quốc gia thuộc khu vực châu Á - Thái Bình Dương được khảo sát³.

Nếu không cải thiện năng suất lao động, từ đó cải thiện chế độ

¹ Xem <https://ttdn.vn/nghien-cuu-trao-doi/ly-luan-thuc-tien/bai-1-nang-suat-lao-dong-cua-viet-nam-dung-o-dau-103225>

² Xem <https://vneconomy.vn/so-sanh-luong-toi-thieu-tai-cac-nen-kinh-te-tren-the-gioi-viet-nam-nam-gan-chot-bang.htm>

³ Xem <https://tuoitre.vn/tien-luong-trung-binh-cua-lao-dong-viet-nam-65-trieu-dong-thang-2022122311225042.htm>

tiền lương, thu nhập cho người lao động thì Việt Nam khó có thể thoát “bẫy lao động giá rẻ”.

2. Tác động của “bẫy lao động giá rẻ” đến lĩnh vực xã hội, văn hóa ở Việt Nam hiện nay

“Bẫy lao động giá rẻ” không chỉ tác động tiêu cực trong phát triển kinh tế mà còn tạo ra những hệ lụy đến xã hội, văn hóa ở Việt Nam hiện nay.

2.1. “Bẫy lao động giá rẻ” dẫn đến thu nhập thấp, gia tăng tình trạng thất nghiệp, tác động đến người lao động và gia đình

Khi chi phí lao động tăng (do lạm phát, yêu cầu mức sống cao hơn), nếu không kịp chuyển sang sản xuất giá trị cao, doanh nghiệp có thể chuyển sang các nước có nguồn lao động rẻ hơn, năng suất lao động cao hơn gây mất việc hàng loạt.

Hơn nữa, trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, các doanh nghiệp ngày càng yêu cầu lao động có kỹ năng, trong khi đó lao động phổ thông giá rẻ sẽ ngày càng khó kiếm việc làm. Có thể thấy, lao động không có trình độ chuyên môn kỹ thuật thất nghiệp tiếp tục tăng rất cao. Theo một khảo sát trong tháng 4/2025, tỷ lệ lao động không có chuyên môn kỹ thuật tiếp tục tăng mạnh lên 61,98%, cao hơn đáng kể so với 56,85% của tháng 3/2025 và các tháng trước đó¹. Sự gia tăng liên tục và ở mức độ cao này cho thấy nhóm lao động phổ thông đang đối mặt với thách thức cực kỳ lớn và là nhóm dễ bị tổn thương nhất trên thị trường lao động hiện tại. Có thể do yêu cầu kỹ năng ngày càng cao từ phía doanh nghiệp.

Chẳng hạn, tại Bắc Ninh hiện có hơn 1,2 triệu lao động trong các khu công nghiệp (theo thống kê của tỉnh năm 2023). Lao động phổ thông khoảng 35-38 tuổi thường bị sa thải vì không đáp ứng được yêu cầu công nghệ mới (những công việc liên quan đến vận hành máy móc

¹ Xem [vneconomy.vn / nhom-lao-dong-tre-co-ty-le-that-nghiep-cao-nhat-va-van-co-xu-huong-gia-tang.htm](http://vneconomy.vn/nhom-lao-dong-tre-co-ty-le-that-nghiep-cao-nhat-va-van-co-xu-huong-gia-tang.htm)

tự động hóa hay lập trình cơ bản). Các lao động này cũng đã được các doanh nghiệp FDI mới vào Bắc Giang tuyển lại để lấp chỗ trống tạm thời, nhưng chỉ trong thời gian ngắn.

Điều này cho thấy tuổi nghề của lao động không kỹ năng chỉ kéo dài khoảng 10-15 năm. Theo khảo sát của Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI) năm 2024, 62% doanh nghiệp FDI tại Việt Nam ưu tiên tuyển lao động đã qua đào tạo nghề, tăng mạnh so với mức 45% cách đây 5 năm.

Nếu tiếp tục quảng bá nhân lực giá rẻ mà không nâng cao kỹ năng, chúng ta sẽ mất dần sức hút với các nhà đầu tư. Đặc biệt ở Đồng bằng sông Cửu Long, nơi đang triển khai các dự án công nghệ cao như sản xuất chip bán dẫn với tổng vốn FDI dự kiến hơn 8 tỷ USD trong giai đoạn 2025-2030, doanh nghiệp yêu cầu lao động chất lượng cao. Nếu không đáp ứng, Việt Nam có nguy cơ bị các nước như Indonesia hay Philippines - nơi tỷ lệ lao động qua đào tạo đạt lần lượt 40% và 45% - cạnh tranh trong việc thu hút FDI¹.

Nguyên nhân sâu xa nói chung vẫn là do chất lượng nguồn nhân lực. Sự bùng nổ ứng dụng công nghệ số, thiết bị thông minh và xu hướng ứng dụng robot vào sản xuất kinh doanh như hiện nay đang đặt ra thách thức cho thị trường lao động Việt Nam trong thời gian tới khi trình độ kỹ năng của người lao động còn nhiều hạn chế. Vì vậy, nguồn lao động dồi dào, giá rẻ sẽ không còn là yếu tố tạo nên lợi thế cạnh tranh và thu hút đầu tư nước ngoài.

Với tỷ lệ lao động kỹ năng cao chỉ đạt khoảng 11%, lao động Việt Nam được đánh giá là kém cạnh tranh hơn về trình độ kỹ năng so với một số thị trường khác trong khu vực như: Thái Lan, Philippines hay Malaysia.

Tính đến hết năm 2024, có khoảng 71,6% trong số này - tức là khoảng 38 triệu người - chưa qua đào tạo kỹ năng phù hợp với yêu

¹ Xem [vneconomy.vn / de-viet-nam-khong-con-lao-dong-gia-re.htm](http://vneconomy.vn/de-viet-nam-khong-con-lao-dong-gia-re.htm)

cầu công việc hiện đại. Con số này giảm nhẹ so với mức 77% cách đây 5 năm, nhưng vẫn là một thách thức lớn khi chúng ta so sánh với các nước trong khu vực như Thái Lan (60%) hay Malaysia (55%).

Điều này khiến chúng ta đã và đang trả giá cho tư duy “nhân lực giá rẻ”. Việt Nam từng mời gọi các doanh nghiệp FDI với lợi thế này, và kết quả là từ năm 2010 đến năm 2023, vốn FDI đăng ký đạt hơn 438 tỷ USD. Nhưng giai đoạn dân số vàng của chúng ta sẽ kết thúc vào năm 2035, khi tỷ lệ người trong độ tuổi lao động giảm từ 68% hiện nay xuống còn khoảng 60%, theo dự báo của Ngân hàng Thế giới (WB)¹.

WB ước tính rằng nếu tỷ lệ lao động kỹ năng cao tại Việt Nam quá thấp và không đủ để đáp ứng với tốc độ phát triển của chuyển đổi số, khoảng 2 triệu việc làm tại nước ta sẽ bị mất đi tính đến năm 2045. Trong khi đó, theo thống kê tại Việt Nam, 68% công việc hiện đòi hỏi kiến thức với những kỹ năng số cơ bản, trong khi đó 1/5 công việc cần các kỹ năng số đặc biệt chuyên sâu².

Như vậy, thu nhập thấp hoặc thất nghiệp, đời sống khó khăn, ảnh hưởng đến văn hóa tiêu dùng, thói quen sinh hoạt và phúc lợi xã hội; hoặc lao động phải làm việc dài giờ, cường độ cao, thiếu thời gian chăm sóc gia đình, giáo dục con cái, ảnh hưởng đến các giá trị gia đình truyền thống cũng như tác động đến sự bền vững của gia đình.

2.2. “Bẫy lao động giá rẻ” gây bất bình đẳng xã hội

Như đã phân tích ở trên, trong chuỗi sản xuất toàn cầu, Việt Nam chủ yếu làm gia công ở công đoạn giá trị thấp, phần lợi nhuận lớn nằm ở khâu thiết kế, marketing, phân phối (nằm ở nước ngoài). Lực lượng lao động lớn nhưng trình độ trung bình thấp nên chỉ có thể làm việc đơn giản. Khoảng cách giàu nghèo gia tăng giữa giới chủ, doanh

¹ Xem [vneconomy.vn / techconnect/de-viet-nam-khong-con-lao-dong-gia-re.htm](http://vneconomy.vn/techconnect/de-viet-nam-khong-con-lao-dong-gia-re.htm)

² Xem: [vneconomy.vn / nguon-lao-dong-gia-re-khong-con-la-loi-the-thu-hut-dau-tu.htm](http://vneconomy.vn/nguon-lao-dong-gia-re-khong-con-la-loi-the-thu-hut-dau-tu.htm)

nghiệp FDI hưởng lợi lớn, còn công nhân chỉ nhận mức lương thấp; giữa nhóm lao động giá rẻ, lương chỉ đủ hoặc thấp hơn mức sống tối thiểu, ít cơ hội tăng lương vì công việc không đòi hỏi kỹ năng cao với nhóm quản lý, kỹ thuật cao được hưởng mức thu nhập gấp 5-10 lần công nhân nhờ kỹ năng và vị trí hiếm.

Dựa trên nhiều nguồn tài liệu, trong đó có hướng dẫn lương của Manpower năm 2025 đã cho thấy tình trạng phân hóa thu nhập giữa các ngành nghề đang ngày càng rõ nét. Cụ thể:

Tài chính - Ngân hàng (quản lý cấp cao): Mức lương ước tính từ 8.000-15.000 USD/tháng.

Công nghệ thông tin, trí tuệ nhân tạo (AI): Mức lương ước tính từ 20-35 triệu đồng/tháng.

Logistics và chuỗi cung ứng: Tăng lương từ 10-20%/năm.

Hàng tiêu dùng và bán lẻ: Tăng lương khoảng 3-7%/năm.

Lao động phổ thông tại Hà Nội: Thu nhập chỉ ở mức 5-8 triệu đồng/tháng.

Lao động có chuyên môn: Lương dao động từ 10 đến hơn 20 triệu đồng/tháng¹.

Sự chênh lệch lớn về thu nhập giữa các ngành cho thấy thị trường lao động đang chịu tác động mạnh mẽ từ tốc độ phát triển công nghệ, nhu cầu kỹ năng cao, cũng như sự dịch chuyển của dòng vốn đầu tư.

Bức tranh tổng quan về phân hóa giàu nghèo trong thời kỳ đổi mới cho thấy khoảng cách giữa các nhóm hộ gia đình từ giàu đến nghèo đang có khoảng cách còn khá lớn. Cụ thể, qua 11 cuộc khảo sát về mức sống dân cư Việt Nam trong các năm 2002, 2004, 2006, 2008, 2010, 2012, 2014, 2016, 2018, 2020 và 2022 đã cho biết hệ số chênh lệch về thu nhập bình quân một người/tháng giữa nhóm hộ giàu nhất và nhóm hộ nghèo nhất lần lượt tăng lên qua 11 lần khảo sát mức sống

¹ Xem: [thanhnien.vn / muc-luong-cua-nguoi-lao-dong-chenh-lech-the-nao-giua-cac-nganh-185250613120309739.htm](http://thanhnien.vn/muc-luong-cua-nguoi-lao-dong-chenh-lech-the-nao-giua-cac-nganh-185250613120309739.htm)

tương ứng như sau: 8,1 lần → 8,3 lần → 8,4 lần → 8,9 lần → 9,2 lần → 9,4 lần → 9,7 lần → 9,8 lần → 10,0 lần → hơn 8 lần → 7,6 lần. Các nghiên cứu cho thấy, sự phân hóa giàu nghèo diễn ra và thể hiện trong tất cả các lĩnh vực của đời sống: Từ mức sống kinh tế đến đời sống văn hóa tinh thần; từ cơ hội tham gia thị trường lao động, việc làm đến các tiếp cận giáo dục, y tế... và đặc biệt nhất chính là sự phân hóa giữa các tầng lớp xã hội trong sở hữu tài sản về chỗ ở. Kết quả điều tra xã hội học cho thấy, xu hướng chung là các nhóm giàu và khá giả thường được hưởng lợi nhiều hơn và nhanh hơn so với các nhóm nghèo và gần nghèo¹.

Phân hóa giàu nghèo ở Việt Nam đang để lại những hệ quả xã hội nan giải và cần phải được khắc phục kịp thời. Khoảng cách giữa nhóm giàu với nhóm nghèo, dẫn tới mối liên kết giữa các nhóm xã hội ngày càng lỏng lẻo, gây ảnh hưởng đến mục tiêu xây dựng khối đại đoàn kết dân tộc. Cùng với tệ nạn tham nhũng, phân hóa giàu nghèo có tác động trực tiếp đến bất bình đẳng xã hội. Từ đó, làm suy giảm lòng tin vào sự lãnh đạo của Đảng và Nhà nước, vào chế độ; tạo ra tâm lý chống đối, làm phát sinh “khieu kiện” và những “điểm nóng” với những diễn biến phức tạp về an ninh xã hội.

2.3. “Bẫy lao động giá rẻ” gây nên những áp lực lâu dài trong xã hội và đời sống người lao động

“Bẫy lao động giá rẻ” tạo ra một vòng lặp khép kín: Thu nhập thấp dẫn đến đầu tư giáo dục thấp, kỹ năng thấp, khó có khả năng chi trả cho giáo dục, y tế, nhà ở chất lượng; từ đó quay lại làm các công việc thu nhập thấp. Con cái của những người lao động này cũng ít cơ hội học trường tốt, nghĩa là dẫn đến khả năng tái sản xuất “lao động rẻ” qua nhiều thế hệ. Đó là một vòng xoáy làm chậm lại tiến trình phát triển con người - nền tảng cốt lõi cho phát triển bền vững.

¹ Xem Nguyễn Tất Giáp, Đỗ Văn Quân: *Thực hiện chính sách giảm nghèo bền vững gắn với khuyến khích làm giàu theo pháp luật*, tuyengiao.vn / nghien-cuu/ly-luan/thuc-hien-chinh-sach-giam-ngheo-ben-vung-gan-voi-khuyen-khich-lam-giau-theo-phap-luat

Thực tế là, lao động giá rẻ thường gắn với điều kiện làm việc căng thẳng, thời gian dài, môi trường không an toàn. Điều này hạn chế cơ hội học tập và phát triển nghề nghiệp, vì công việc chủ yếu yêu cầu kỹ năng thấp. Những bất cập này kéo theo nhiều hệ lụy đối với cả người lao động, doanh nghiệp và nền kinh tế. Dễ thấy nhất là nhiều người lao động bị mắc kẹt trong “bẫy kỹ năng thấp, việc làm tồi” và nguy cơ mất việc có thể ập đến bất cứ lúc nào.

Theo khảo sát của Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam, có tới 75% số người lao động khẳng định thu nhập không đủ mức chi tiêu tối thiểu. Thậm chí, 47% người lao động trong khu vực phi chính thức có thu nhập thấp hơn mức lương tối thiểu vùng. Bên cạnh đó, thời gian làm việc cũng thường kéo dài, khi có đến hơn 35% lao động phi chính thức làm việc quá 48 h/tuần, vượt quá quy định của Bộ luật Lao động; 10,18% phải làm từ hai công việc trở lên để có thu nhập nuôi sống gia đình.

Thu nhập thấp cũng khiến người lao động khó có điều kiện nâng cao kỹ năng để có công việc tốt, lương cao, còn doanh nghiệp với số đông lao động thiếu kỹ năng thì không có điều kiện tạo ra việc làm tốt và do vậy khiến nền kinh tế rơi vào trạng thái bẫy trong bẫy: “bẫy kỹ năng thấp, công việc tồi” và “bẫy thu nhập trung bình”.

Bên cạnh đó, do tiền lương thấp, đời sống của người lao động khó khăn, tiền lương không đủ trang trải cho cuộc sống hàng ngày của họ và gia đình nên người lao động cũng muốn làm thêm giờ để có thêm thu nhập. Tuy nhiên, việc làm thêm giờ quá nhiều đã ảnh hưởng lớn đến sức khỏe của người lao động. Hậu quả là sau một thời gian làm việc cho doanh nghiệp, người lao động thường bị vắt kiệt sức cho đến khi không còn đủ sức khỏe làm việc và tự bị loại ra khỏi doanh nghiệp trở về với nông nghiệp, nông thôn.

2.4. “Bẫy lao động giá rẻ” tác động đến vấn đề môi trường

Nhiều năm qua, Việt Nam nổi lên như một điểm đến sản xuất hấp dẫn trong mắt các nhà đầu tư nước ngoài, nhờ vào nhiều lợi thế: Vị trí

địa lý chiến lược, tình hình chính trị - kinh tế ổn định, chi phí lao động thấp, chính sách thu hút FDI cởi mở... Tính đến tháng 6/2024, Việt Nam có 40.544 dự án FDI còn hiệu lực với tổng vốn đăng ký gần 484,77 tỷ USD. Xuất khẩu 6 tháng đầu năm 2025 tiếp tục tăng trưởng 14,5%, trong đó FDI chiếm 73%¹.

Nhưng bên cạnh những điểm tích cực mà các doanh nghiệp FDI đem lại, cũng xuất hiện những mặt trái, trong đó môi trường là một vấn đề. Nhiều nguyên nhân dẫn đến những ảnh hưởng xấu tới môi trường từ doanh nghiệp FDI, như quy định tương đối lỏng lẻo về môi trường; nhiều địa phương ưu tiên tốc độ phát triển công nghiệp hơn là kiểm soát ô nhiễm; các hình thức xử phạt nhẹ tay, thiếu cơ chế giám sát độc lập, cùng áp lực giữ chân nhà đầu tư khiến nhiều nơi “làm ngo” với các vi phạm môi trường. Nhưng điều này cũng xảy ra một phần vì, do thực trạng chất lượng lao động của Việt Nam chưa cao, chưa tiếp cận được với các công nghệ tiên tiến, các doanh nghiệp do hướng đến lao động giá rẻ, chất lượng thấp nên cũng đưa vào nước ta nhiều công nghệ cũ, lạc hậu, ảnh hưởng xấu đến môi trường.

Số liệu tại tọa đàm “Doanh nghiệp FDI trong tăng trưởng xanh của Việt Nam” được Công Thông tin điện tử Chính phủ tổ chức tháng 4/2023 cho thấy, chỉ 5% doanh nghiệp FDI sử dụng công nghệ cao, 15% sử dụng công nghệ ở mức trung bình và 80% doanh nghiệp FDI sử dụng công nghệ lạc hậu.

Khảo sát trước đó của Phòng Nghiên cứu chính sách PanNature cũng cho thấy, có tới 80% khu công nghiệp vi phạm quy định về môi trường; 23% doanh nghiệp FDI xả thải vượt quy chuẩn cho phép 5-12 lần. Đặc biệt, doanh nghiệp FDI chiếm 60% tổng số các doanh nghiệp xả thải vượt quy chuẩn².

Tình trạng ô nhiễm không khí, nước sông ở các đô thị lớn và các điểm nóng môi trường tại làng nghề hay khu công nghiệp... đã vượt

^{1,2} Xem [vnexpress.net / o-nhiem-va-fdi-gia-re-4914517.html](http://vnexpress.net/o-nhiem-va-fdi-gia-re-4914517.html)

ngưỡng chịu đựng. Nếu không có biện pháp mạnh tay, hậu quả về sức khỏe cộng đồng, niềm tin xã hội và năng lực cạnh tranh bền vững sẽ sụp đổ.

3. Giải pháp thoát khỏi “bẫy lao động giá rẻ” ở Việt Nam hiện nay

Để thoát khỏi “bẫy lao động giá rẻ”, đảm bảo không ảnh hưởng đến các lĩnh vực xã hội, văn hóa, cần sự chung tay của các chủ thể: Nhà nước - Doanh nghiệp - Người lao động.

Nhà nước: Chủ thể quan trọng thông qua cơ chế, chính sách đưa Việt Nam thoát khỏi “bẫy lao động giá rẻ”.

- Nhà nước cần có chiến lược phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, trong đó tập trung tăng đầu tư vào giáo dục nghề nghiệp, đào tạo kỹ năng công nghệ, ngoại ngữ. Các cơ sở đào tạo và giáo dục nghề nghiệp cần xây dựng chương trình học gắn với kỹ năng thực hành. Theo đó, Hà Nội và Thành phố Hồ Chí Minh là những địa phương đi đầu, dẫn dắt các địa phương khác.

Thực hiện hiệu quả Quyết định số 2239/QĐ-TTg ngày 30/12/2021 phê duyệt Chiến lược phát triển giáo dục nghề nghiệp giai đoạn 2021-2030, tầm nhìn đến năm 2045 là hết sức cần thiết trong bối cảnh hiện nay. Trong đó, việc thúc đẩy chuyển đổi số trong giáo dục nghề nghiệp là một nhiệm vụ rất quan trọng. Nhiệm vụ này đã được đặt ra từ Quyết định số 2222/QĐ-TTg ngày 30/12/2021 phê duyệt Chương trình chuyển đổi số trong giáo dục nghề nghiệp giai đoạn 2021-2025, định hướng đến năm 2030. Trong đó xác định, chuyển đổi số trong giáo dục nghề nghiệp nhằm triển khai các hoạt động giáo dục nghề nghiệp trên môi trường số, đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý, hoạt động dạy học, phương pháp dạy học, kiểm tra, đánh giá giúp tăng cường hiệu quả công tác quản lý và mở rộng phương thức cũng như cơ hội tiếp cận giáo dục nghề nghiệp tạo đột phá về chất lượng, tăng nhanh số lượng đào tạo góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực có kỹ năng nghề, tăng năng suất lao động

và năng lực cạnh tranh quốc gia trong bối cảnh hội nhập quốc tế. Đây là một điểm nhấn trong bối cảnh sự phát triển mạnh mẽ của khoa học công nghệ. Và hiện nay, Đảng ta đang xác định, một trong “bộ tứ trụ cột” là Nghị quyết số 57-NQ/TW ngày 22/12/2024 của Bộ Chính trị về đột phá phát triển khoa học công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia. Đây là một hướng đi đúng đắn để phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở nước ta hiện nay.

- Chuyển đổi mô hình tăng trưởng, thu hút đầu tư vào các ngành nghề có giá trị gia tăng, hàm lượng công nghệ cao.

Cần có chính sách khuyến khích phát triển công nghệ cao, trong đó thực hiện ưu đãi thuế cho doanh nghiệp đầu tư máy móc hiện đại, nghiên cứu và phát triển (R&D), sản phẩm giá trị gia tăng.

Hiện nay, chúng ta đã có các chính sách ưu đãi, hỗ trợ cho doanh nghiệp khoa học và công nghệ. Theo Nghị định 13/2019/NĐ-CP về doanh nghiệp khoa học và công nghệ, năm chính sách đó là: (1) miễn, giảm thuế thu nhập doanh nghiệp; (2) miễn, giảm tiền thuê đất, thuê mặt nước; (3) ưu đãi tín dụng cho doanh nghiệp khoa học công nghệ thực hiện hoạt động nghiên cứu khoa học, phát triển công nghệ và sản xuất kinh doanh; (4) hỗ trợ hoạt động nghiên cứu, thương mại hóa kết quả khoa học công nghệ; (5) hỗ trợ, khuyến khích ứng dụng, đổi mới công nghệ. Các chính sách này cần tiếp tục được thực hiện trong thời gian tới. Một nền công nghiệp với công nghệ hiện đại sẽ thúc đẩy sự phát triển về chất lượng của đội ngũ người lao động, tạo ra nguồn nhân lực chất lượng cao.

- Nhà nước định hướng lại chiến lược thu hút FDI.

Trước đây, chúng ta sẵn sàng thu hút FDI mà chưa quan tâm nhiều đến vấn đề công nghệ, môi trường. Các doanh nghiệp FDI vào Việt Nam cũng vì những lợi thế ưu đãi về thuế, đất đai, nhân công rẻ, chi phí môi trường thấp... Hiện nay, định hướng chiến lược thu hút và quản lý vốn FDI của Việt Nam cần chuyển đổi mạnh mẽ, tập trung vào chất lượng thay vì số lượng, hướng tới phát triển bền vững và gia tăng

giá trị gia tăng cho nền kinh tế. Trong đó, cần ưu tiên thu hút các dự án FDI sử dụng công nghệ cao, thân thiện với môi trường, có khả năng lan tỏa và kết nối với chuỗi giá trị toàn cầu, đồng thời thúc đẩy chuyển giao công nghệ và kỹ năng quản lý cho doanh nghiệp trong nước. Điều này đòi hỏi việc rà soát và hoàn thiện khung pháp lý, chính sách đầu tư, đặc biệt là các chính sách ưu đãi, nhằm thu hút có chọn lọc các dự án FDI phù hợp với định hướng phát triển của quốc gia và các ngành, lĩnh vực ưu tiên. Chẳng hạn, khi thu hút doanh nghiệp FDI cần phải yêu cầu họ ký cam kết sau thời gian bao lâu phải chuyển giao công nghệ. Có như vậy, mới chấm dứt được tình trạng công ty FDI vào Việt Nam, khi ra đi, họ mang theo việc làm, công nghệ và chỉ để lại rác.

Nhà nước đã có những quan điểm, chính sách theo hướng này nhưng trên thực tế, các địa phương vẫn muốn tăng RGDP, họ tận dụng mọi nguồn vốn FDI, coi việc thu hút được FDI là thành quả của phát triển; trong khi vấn đề trực tiếp của thâm dụng lao động, “bẫy lao động giá rẻ” hiện là chất lượng nguồn nhân lực và công tác đào tạo. Phải xác định vượt qua “bẫy lao động giá rẻ” càng nhanh càng tốt, chấm dứt thu hút đại trà các dự án thuần về sử dụng lao động, chiếm đất, ô nhiễm môi trường... bởi nếu không thay đổi từ tư duy, cách nghĩ, cách làm thì không giải phóng được nguồn lực cho đổi mới mô hình tăng trưởng.

Đối với doanh nghiệp: Đây là chủ thể thực hiện và tác động trực tiếp đến việc giải quyết bài toán “bẫy lao động giá rẻ”. Các doanh nghiệp cần nâng cao năng lực nghiên cứu, phát triển, làm chủ công nghệ lõi. Bên cạnh đó, thúc đẩy đào tạo nội bộ: giúp công nhân chuyển từ kỹ năng đơn giản sang kỹ năng vận hành, quản lý, sáng tạo. Hiện nay việc liên kết giữa doanh nghiệp và trường học, thực hiện “đào tạo” kép đã được thực hiện nhưng cần nâng cao hiệu quả hơn nữa.

Đối với người lao động: Người lao động vừa là chủ thể, đồng thời là đối tượng của sự phát triển toàn diện bản thân. Yêu cầu của bối cảnh mới đặt ra cũng như của nhà tuyển dụng quy định việc bản thân người

lao động là nhân tố chủ quan giữ vai trò trung tâm, quyết định nhất. Chỉ khi người lao động tự nhìn nhận bản thân một cách nghiêm khắc, tìm ra hạn chế, khuyết điểm, đồng thời có khát vọng vươn lên thì mới có thể phát triển toàn diện. Do đó, vấn đề đặt ra là làm thế nào để người lao động có nhận thức đúng đắn và tự chuyển hóa thành hành động, qua đó đạt được hiệu quả trong quá trình hoàn thiện bản thân.

Hiện nay, người lao động cần “có đạo đức, kỷ luật, kỷ cương, ý thức trách nhiệm công dân, xã hội; có kỹ năng sống, kỹ năng làm việc, ngoại ngữ, công nghệ thông tin, công nghệ số, tư duy sáng tạo và hội nhập quốc tế (công dân toàn cầu)”¹.

Đặc biệt, trong thời đại số hóa, kỹ năng số trở thành một phần quan trọng không thể thiếu. Người lao động không chỉ cần có kỹ năng chuyên môn mà còn phải biết sử dụng các công cụ số để phục vụ cho công việc của mình.

Từ một nước nông nghiệp lạc hậu, bị tàn phá bởi chiến tranh, thiếu ăn, Việt Nam đã trở thành một quốc gia xuất khẩu lương thực, thủy sản, dệt may và hiện nay là điện tử, thiết bị linh kiện, viễn thông và sắp tới có thể là ô tô. Tuy nhiên, tất cả những điều đó vẫn chưa thay đổi được cốt lõi nền kinh tế khi Việt Nam đang đứng trước thách thức lớn của “bẫy thu nhập trung bình” và “bẫy lao động giá rẻ”. Muốn vượt qua được “bẫy lao động giá rẻ”, điểm quan trọng là phải nâng cao được năng suất lao động. Đó cũng chính là yếu tố quyết định để nước ta đạt được mục tiêu: “Phấn đấu đến năm 2030, là nước đang phát triển có công nghiệp hiện đại, thu nhập trung bình cao... Phấn đấu đến năm 2045 trở thành nước phát triển, thu nhập cao”². Nếu thành công trong việc thoát được “bẫy lao động giá rẻ” thì chúng ta sẽ giải quyết được rất nhiều những vấn đề đặt ra không chỉ trong lĩnh vực kinh tế mà còn trong cả lĩnh vực xã hội, văn hóa, đảm bảo hướng tới một xã hội phát triển toàn diện.

^{1, 2} Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, H.2021, t.I, tr.232-233, 217-218.

VAI TRÒ CỦA KINH TẾ TƯ NHÂN TRONG GIẢI QUYẾT “BÃY LAO ĐỘNG GIÁ RẺ” Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

*Bùi Văn Huyền**

*Nguyễn Thanh Thắm***

1. Khái quát chung về “bẫy lao động giá rẻ” và vai trò của kinh tế tư nhân trong giải quyết “bẫy lao động giá rẻ”

1.1. Khái niệm “bẫy lao động giá rẻ”

Lao động là hoạt động có mục đích của con người nhằm tạo ra của cải vật chất và các giá trị tinh thần cho xã hội. Theo C.Mác, lao động không chỉ là hoạt động vật chất mà còn là sự biểu hiện của năng lực tư duy, sáng tạo của con người trong quá trình sản xuất và tái sản xuất xã hội. Lao động được coi là một yếu tố sản xuất cơ bản bên cạnh tư bản, đất đai và công nghệ.

“Bẫy lao động giá rẻ” là trạng thái phát triển kinh tế trong đó một quốc gia chủ yếu dựa vào lợi thế chi phí nhân công rẻ để thu hút đầu tư, nhưng lại không tạo ra được sự chuyển dịch đáng kể về năng suất, kỹ năng hay giá trị gia tăng, khiến nền kinh tế mắc kẹt trong tình trạng thu nhập thấp.

Theo nhiều học giả (Rodrik, 2013; Felipe et al., 2012), các nước rơi vào “bẫy lao động giá rẻ” thường có những đặc điểm sau: (1) cơ cấu kinh tế thiên về các ngành sản xuất gia công, thâm dụng lao động; (2) mức lương thấp không tương xứng với năng suất; (3) hạn chế trong đào tạo nghề và nâng cao kỹ năng; (4) thiếu đầu tư vào đổi mới sáng tạo, nghiên cứu và triển khai (R&D); (5) khó dịch chuyển lên các nấc thang giá trị cao hơn trong chuỗi giá trị toàn cầu, khiến nền kinh

*, ** Viện Kinh tế - Xã hội và Môi trường, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh.

tế bị kẹt ở vai trò gia công hoặc xuất khẩu hàng hóa cơ bản.

Trong giai đoạn đầu của phát triển kinh tế, lao động giá rẻ có thể là lợi thế cạnh tranh ngắn hạn. Nhiều quốc gia và vùng lãnh thổ như Hàn Quốc, Trung Quốc, Đài Loan... đã sử dụng lợi thế chi phí lao động thấp để thúc đẩy xuất khẩu và thu hút đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI). Tuy nhiên, điểm mấu chốt là họ đã chuyển đổi mô hình kịp thời sang công nghệ cao, sáng tạo và công nghiệp hỗ trợ nội địa, nhờ vậy thoát khỏi bẫy thu nhập trung bình. Từ góc nhìn lý luận, mô hình tăng trưởng dựa trên “cạnh tranh chi phí” (cost-based competition) sẽ nhanh chóng bị bào mòn bởi xu hướng toàn cầu hóa, tự động hóa và chuyển dịch đầu tư sang các nước có chi phí rẻ hơn. Bên cạnh đó, “bẫy lao động giá rẻ” tạo ra một cơ cấu phân tầng sâu sắc trong xã hội. Công nhân trong các khu công nghiệp thường là người di cư từ nông thôn, trình độ học vấn thấp, việc làm không ổn định, thu nhập thấp và ít cơ hội tiếp cận các dịch vụ xã hội cơ bản như y tế, giáo dục, nhà ở hoặc an sinh xã hội.

Ngược lại, các quốc gia không thực hiện được sự chuyển đổi này có nguy cơ duy trì tăng trưởng dựa vào gia công, làm thuê, mà không nắm được các khâu có giá trị gia tăng cao trong chuỗi cung ứng toàn cầu. Khi nền kinh tế phụ thuộc quá nhiều vào lao động giá rẻ, nó sẽ kìm hãm động lực cải tiến công nghệ và năng suất, vì doanh nghiệp không thấy cần thiết phải đổi mới nếu vẫn có thể khai thác chi phí nhân công thấp để sinh lợi. Tình trạng này khiến quốc gia khó đạt được trình độ phát triển cao hơn - một hình thức của “bẫy thu nhập trung bình” (middle-income trap).

1.2. Vai trò của kinh tế tư nhân trong giải quyết bẫy lao động giá rẻ

Các lý thuyết kinh tế phát triển hiện đại khẳng định rằng để vượt qua “bẫy lao động giá rẻ”, nền kinh tế phải dịch chuyển cơ cấu và nâng cấp chuỗi giá trị, trong đó khu vực tư nhân giữ vai trò trung tâm. Khu vực kinh tế tư nhân góp phần thoát “bẫy lao động giá rẻ” qua hai cơ chế

chính: (1) tăng năng suất lao động thông qua đổi mới công nghệ, cải tiến quy trình và đào tạo nhân lực; (2) gia tăng giá trị gia tăng nội địa bằng cách dịch chuyển từ gia công sang thiết kế, thương hiệu và phân phối; tạo động lực thị trường buộc các ngành khác nâng tiêu chuẩn, qua đó nâng mặt bằng công nghệ và quản trị của toàn nền kinh tế.

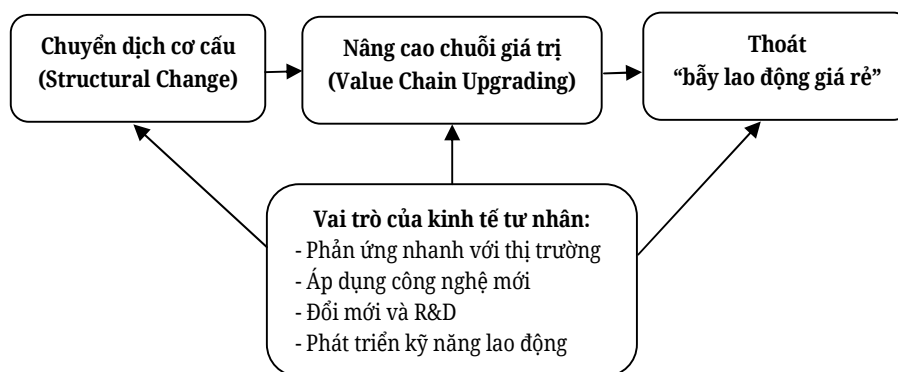
Thứ nhất, khu vực kinh tế tư nhân góp phần giải quyết “bẫy lao động giá rẻ” thông qua chuyển dịch cơ cấu theo hướng tiến bộ.

Lý thuyết chuyển dịch cơ cấu xuất phát từ các công trình kinh điển của Lewis (1954) và Chenery & Syrquin (1975) nhấn mạnh rằng tăng trưởng kinh tế bền vững đòi hỏi phải chuyển lao động và nguồn lực từ các ngành có năng suất thấp (thường là nông nghiệp truyền thống hoặc các ngành thủ công) sang các ngành có năng suất cao hơn (công nghiệp chế biến - chế tạo hiện đại và dịch vụ tri thức). Ở giai đoạn đầu phát triển, các nước đang phát triển thường tận dụng lao động giá rẻ để mở rộng quy mô sản xuất trong các ngành thâm dụng lao động như dệt may, giày dép, lắp ráp điện tử. Tuy nhiên, nếu chỉ dừng ở đây, nền kinh tế sẽ khó nâng cao năng suất và giá trị gia tăng, dẫn đến nguy cơ “bẫy lao động giá rẻ”.

Thoát khỏi “bẫy lao động giá rẻ” cũng đồng nghĩa với việc nền kinh tế phải chuyển từ mô hình tăng trưởng dựa trên khai thác nguồn lực giá rẻ sang mô hình dựa trên năng suất, tri thức và đổi mới sáng tạo. Theo đó, chuyển dịch cơ cấu thành công không chỉ đơn thuần là dịch chuyển ngành nghề, mà còn bao gồm tích hợp nâng cao chuỗi giá trị sản xuất: Tăng hàm lượng công nghệ và kỹ năng trong từng ngành; thay đổi phương thức sản xuất từ thủ công, bán cơ giới sang tự động hóa và sản xuất thông minh; đa dạng hóa sản phẩm để đáp ứng nhu cầu thị trường cao cấp hơn. Khi khu vực kinh tế tư nhân đầu tư cho nhân lực chất lượng cao, tạo công ăn việc làm bền vững và thúc đẩy năng suất, các quốc gia đang phát triển mới có thể vượt qua giới hạn của một nền kinh tế gia công, tiến tới nấc thang phát triển cao hơn và thoát khỏi “bẫy thu nhập trung bình”.

Khu vực kinh tế tư nhân có vai trò then chốt trong chuyển dịch cơ cấu lao động nhằm thoát khỏi “bẫy lao động giá rẻ”: (1) doanh nghiệp tư nhân có thể dẫn dắt thị trường lao động thông qua việc chủ động liên kết với cơ sở đào tạo nghề, cao đẳng, đại học nhằm xây dựng chương trình đào tạo gắn với nhu cầu thực tiễn. Điều này không chỉ giảm tình trạng “thừa thầy, thiếu thợ” mà còn nâng cao chất lượng tay nghề của người lao động; (2) khu vực tư nhân tích cực đầu tư vào công nghệ, tự động hóa và chuyên đổi số, từ đó đòi hỏi lực lượng lao động phải được đào tạo lại, nâng cấp kỹ năng. Quá trình này buộc doanh nghiệp phải tham gia trực tiếp vào việc phát triển nguồn nhân lực - thay vì chỉ thụ động sử dụng lao động giá rẻ; (3) với tính linh hoạt cao, doanh nghiệp tư nhân có thể nhanh chóng ứng dụng mô hình quản trị hiện đại, đổi mới sáng tạo, qua đó tạo động lực nâng cao năng suất lao động.

Sơ đồ 1: Mối quan hệ giữa Chuyển dịch cơ cấu - Nâng cấp chuỗi giá trị - Vai trò của kinh tế tư nhân trong việc thoát “bẫy lao động giá rẻ”



Thứ hai, trong tiến trình thoát “bẫy lao động giá rẻ” thông qua nâng cấp chuỗi giá trị, khu vực kinh tế tư nhân có thể thúc đẩy đổi mới và thích ứng nhanh với thị trường.

Doanh nghiệp tư nhân thường tiên phong áp dụng công nghệ mới, đầu tư vào R&D để cải tiến sản phẩm và quy trình, qua đó tạo ra giá trị gia tăng cao hơn. Họ cũng nhạy bén trong việc đa dạng hóa

sản phẩm, phát triển thương hiệu và khai thác thị trường ngách, giúp dịch chuyển vị thế từ gia công sang tạo giá trị độc lập. Quá trình này đồng thời thúc đẩy đào tạo và phát triển kỹ năng lao động, đáp ứng yêu cầu sản xuất hiện đại. Bên cạnh đó, sự linh hoạt trong kết nối quốc tế cho phép doanh nghiệp tư nhân tham gia sâu hơn vào chuỗi cung ứng toàn cầu, tiếp nhận công nghệ và chuẩn mực quản trị tiên tiến. Chính sự năng động này không chỉ nâng cấp chuỗi giá trị trong phạm vi doanh nghiệp, mà còn tạo sức ép cải cách thể chế, nâng cao năng lực cạnh tranh và góp phần đưa nền kinh tế thoát khỏi “bẫy lao động giá rẻ”.

2. Thực trạng về đóng góp vai trò của kinh tế tư nhân trong giải quyết “bẫy lao động giá rẻ” ở Việt Nam

2.1. Khái quát về lực lượng lao động ở Việt Nam

** Về quy mô và đặc điểm của lực lượng lao động*

Việt Nam có nguồn lực lao động dồi dào. Từ năm 2005 đến năm 2019, tổng số lao động có việc làm tại Việt Nam tăng từ 42,77 triệu người lên 54,66 triệu người, phản ánh sự mở rộng lực lượng lao động và tăng trưởng kinh tế. Tuy nhiên, đại dịch Covid-19 khiến con số giảm xuống 49,07 triệu người vào năm 2021, sau đó hồi phục lên 51,86 triệu người năm 2024¹. Theo Tổng cục Thống kê, quý II/2025, lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên của cả nước ước đạt 53,1 triệu người, tăng 169,8 nghìn so với quý trước và 553,2 nghìn so với cùng kỳ năm trước. Trong 6 tháng đầu năm 2025, lực lượng lao động ở độ tuổi này đạt 53,0 triệu người, tăng 542,6 nghìn người so với cùng kỳ năm 2024. Về lao động có việc làm, quý II/2025 ước đạt 52,0 triệu người, tăng 138,6 nghìn so với quý trước và 544,1 nghìn so với cùng kỳ năm trước; cộng dồn 6 tháng đầu năm, con số này đạt 51,9 triệu người, tăng 538,1 nghìn so với cùng kỳ.

¹ Theo Tổng cục Thống kê năm 2024.

Bảng 1: Số lao động có việc làm phân theo ngành kinh tế ở Việt Nam giai đoạn 2005-2024

	Tổng số (nghìn người)				
	Năm 2005	Năm 2010	Năm 2015	Năm 2020	Năm 2024
TỔNG SỐ	42.774,90	49.124,40	53.110,50	53.609,58	51.860,30
Nông nghiệp, lâm nghiệp và thủy sản	23.563,20	23.890,30	23.135,70	17.724,55	13.671,04
Khai khoáng	256,5	278,8	230,5	174	179,14
Công nghiệp chế biến, chế tạo	5.031,20	7.051,30	8.457,50	11.302,25	12.223,25
Sản xuất và phân phối điện, khí đốt, hơi nước và điều hòa không khí	135,4	132,7	147,6	171,75	162,5
Cung cấp nước; hoạt động quản lý và xử lý rác thải, nước thải	121	118,7	121,9	165,35	166,15
Xây dựng	1.979,90	3.078,30	3.283,40	4.695,36	4.634,63
Bán buôn và bán lẻ; sửa chữa ô tô, mô tô, xe máy và xe có động cơ khác	4.593,10	5.662,70	6.747,40	7.290,77	7.820,75
Vận tải, kho bãi	1.290,40	1.441,40	1.646,90	1.967,66	2.103,96
Dịch vụ lưu trú và ăn uống	824,5	1.817,20	2.461,60	2.737,77	3.123,62
Thông tin và truyền thông	151,4	262	345,5	338,73	336,71
Hoạt động tài chính, ngân hàng và bảo hiểm	185,9	257,6	370,4	455,19	499,26
Hoạt động kinh doanh bất động sản	19	101	162,7	321,16	339,78
Hoạt động chuyên môn, khoa học công nghệ	157,5	221,7	241,9	347,15	415,9
Hoạt động hành chính và dịch vụ hỗ trợ	119,5	187,8	297	360,36	416,85

	Tổng số (nghìn người)				
	Năm 2005	Năm 2010	Năm 2015	Năm 2020	Năm 2024
Hoạt động của Đảng Cộng sản, tổ chức chính trị - xã hội; quản lý nhà nước, an ninh quốc phòng; đảm bảo xã hội bắt buộc	1.679,90	1.372,40	1.694,90	1.445,75	1.363,54
Giáo dục và đào tạo	1.258,00	1.684,60	1.863,60	2.007,19	2.019,66
Y tế và hoạt động trợ giúp xã hội	349,9	439,2	543,8	604,43	644,18
Nghệ thuật, vui chơi và giải trí	82,2	234,6	279,8	262,3	296,36
Hoạt động dịch vụ khác	781,8	692,8	870,4	1.020,28	1.212,06
Hoạt động làm thuê các công việc trong các hộ gia đình, sản xuất sản phẩm vật chất và dịch vụ tự tiêu dùng của hộ gia đình	189,9	196,7	204,6	213,5	227,41
Hoạt động của các tổ chức và cơ quan quốc tế	4,7	2,6	3,4	4,07	3,58

Nguồn: Tổng cục Thống kê.

Cơ cấu lao động có sự chuyển dịch rõ rệt từ nông nghiệp sang công nghiệp và dịch vụ. Lao động nông - lâm - thủy sản giảm mạnh từ 23,56 triệu người xuống 13,67 triệu người, trong khi ngành công nghiệp chế biến, chế tạo tăng từ 5,03 triệu người lên 12,22 triệu người¹. Dịch vụ như xây dựng, lưu trú - ăn uống và vận tải cũng tăng đáng kể, phản ánh nhu cầu đô thị hóa và mở rộng cơ sở hạ tầng.

Tuy nhiên, phần lớn lao động vẫn tập trung vào các ngành thâm dụng lao động và khâu gia công, với giá trị gia tăng thấp. Lao động chất lượng cao trong công nghệ, tri thức và dịch vụ còn ít, chưa đủ để nâng cao năng suất và thu nhập. Hơn nữa, tỷ lệ lao động không chính thức vẫn duy trì ở mức rất cao, dao động từ 60% đến 67% tổng lực lượng lao động². Nhóm lao động này chủ yếu làm trong các ngành thâm dụng lao động như dệt may, giày dép, chế biến thủy sản, lắp ráp điện tử hoặc nông nghiệp nhỏ lẻ, với mức lương thấp, thời gian làm việc dài và không có bảo hiểm xã hội.

** Về thu nhập lao động*

Theo số liệu từ Tổng cục Thống kê, thu nhập bình quân của một lao động đang làm việc tại Việt Nam trong giai đoạn 2015-2024 có xu hướng tăng đều, nhưng vẫn tồn tại khoảng cách rõ rệt giữa thành thị và nông thôn. Năm 2015, thu nhập bình quân tại các khu đô thị là 5.240,5 nghìn đồng/tháng, trong khi tại nông thôn chỉ đạt 3.041,8 nghìn đồng/tháng, mức chênh lệch lên tới gần 2.200 nghìn đồng³.

Trong những năm tiếp theo, cả hai khu vực đều ghi nhận sự tăng trưởng, mặc dù tốc độ tăng không đồng đều. Năm 2019, thu nhập bình quân ở thành thị đạt 7.399 nghìn đồng/tháng, trong khi ở nông thôn là 4.770,6 nghìn đồng/tháng. Giai đoạn 2020-2021 chịu ảnh hưởng của đại dịch Covid-19, thu nhập tại thành thị giảm nhẹ, xuống còn 7.003,8 - 6.947,3 nghìn đồng/tháng, trong khi nông thôn ghi nhận mức dao động từ 4.688,5 - 5.035,5 nghìn đồng/tháng⁴.

^{1, 2, 3, 4} Theo Tổng cục Thống kê năm 2024.

Sau giai đoạn phục hồi, đến năm 2023, thu nhập bình quân tại thành thị tăng lên 8.625,1 nghìn đồng/tháng, trong khi nông thôn đạt 6.175,8 nghìn đồng/tháng. Số liệu sơ bộ năm 2024 cho thấy thu nhập tiếp tục cải thiện, lần lượt là 9.339,4 nghìn đồng/tháng ở thành thị và 6.699,5 nghìn đồng/tháng ở nông thôn¹. Mặc dù có sự cải thiện nhưng theo Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) năm 2024, lương tối thiểu vùng tại Việt Nam hiện chỉ đáp ứng 60-65% mức sống tối thiểu của người lao động ở các khu đô thị công nghiệp, buộc họ phải làm thêm giờ để trang trải chi phí, dẫn tới tình trạng làm việc kiệt sức và gia tăng bệnh nghề nghiệp.

2.2. Thực trạng về vai trò đóng góp của kinh tế tư nhân trong giải quyết bất lao động giá rẻ ở Việt Nam

Theo Bộ kế hoạch và Đầu tư năm 2023, kinh tế tư nhân hiện đóng góp khoảng 40% GDP, 30% tổng thu ngân sách và sử dụng hơn 85% lực lượng lao động cả nước. Với đặc điểm linh hoạt, nhạy bén với thị trường và khả năng đổi mới nhanh, khu vực này có thể trở thành lực lượng chủ đạo giúp Việt Nam thoát khỏi sự phụ thuộc vào mô hình tăng trưởng dựa trên lao động giá rẻ.

**** Kết quả đạt được***

- Tạo việc làm, góp phần chuyển dịch cơ cấu lao động sang các ngành có giá trị gia tăng cao.

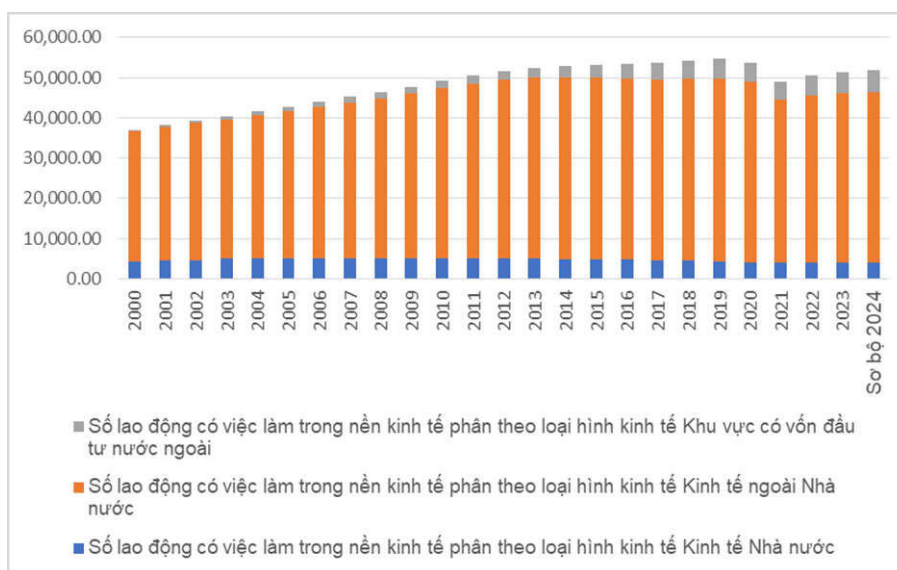
Biểu đồ 1 cho thấy khu vực kinh tế tư nhân là nguồn tạo việc làm chủ yếu của nền kinh tế Việt Nam, với số lao động tăng đều từ hơn 30 triệu năm 2000 lên gần 50 triệu năm 2023, chiếm trên 80% tổng lao động. Trong khi đó, khu vực nhà nước duy trì quy mô ổn định ở mức 3-4 triệu lao động, ngày càng giảm tỷ trọng trong toàn bộ nền kinh tế, phản ánh xu hướng tinh gọn bộ máy.

Đáng chú ý, khu vực có vốn FDI tăng nhanh từ sau năm 2010 và đến năm 2023 đã thu hút hơn 5 triệu lao động, trở thành động lực quan

¹ Theo Tổng cục Thống kê năm 2024.

trọng của chuyển dịch cơ cấu. Điều này cho thấy vai trò trung tâm của khu vực tư nhân trong tạo việc làm, đồng thời khẳng định sự nổi lên của FDI như một kênh thúc đẩy chuyển dịch lao động từ nông nghiệp sang công nghiệp và dịch vụ.

Biểu đồ 1: Số lượng lao động có việc làm phân theo khu vực kinh tế giai đoạn 2000-2024



Nguồn: Tổng cục Thống kê.

Các doanh nghiệp tư nhân góp phần phát triển kỹ năng lao động. Nhiều doanh nghiệp Việt nam đã hợp tác với trường nghề và đại học để đào tạo nhân lực theo chuẩn quốc tế. Ví dụ: FPT Software hợp tác với Đại học FPT, Đại học Bách khoa Hà Nội và nhiều trường cao đẳng nghề để đào tạo lập trình viên, kỹ sư phần mềm, đáp ứng nhu cầu toàn cầu. Nhờ đó, mỗi năm FPT cung cấp hàng nghìn kỹ sư phần mềm cho thị trường, với mức lương khởi điểm 12-15 triệu đồng/tháng, gấp đôi mức trung bình ngành chế biến, chế tạo¹. Việc khu vực kinh tế tư nhân chủ động đầu tư đào tạo không chỉ cải thiện chất lượng nguồn nhân lực, mà còn tạo động lực để người lao động gắn bó lâu dài, giảm

¹ Theo FPT Annual Report năm 2024.

tình trạng biến động lao động cao vốn phổ biến trong ngành gia công giá rẻ.

- Nâng cấp chuỗi giá trị.

Để thoát khỏi “bẫy lao động giá rẻ”, không chỉ dừng lại ở mở rộng quy mô việc làm, khu vực kinh tế tư nhân tích cực mở rộng và nâng cấp chuỗi giá trị, nhằm tạo việc làm chất lượng cao hơn. Tuy vậy, một số doanh nghiệp tiên phong như May 10, Việt Tiến hay Điện Quang đã đầu tư mạnh vào nghiên cứu và triển khai (R&D), thương mại điện tử và sản phẩm thông minh, giúp nâng biên lợi nhuận lên 15-20% so với hình thức gia công truyền thống (VITAS, 2024). Điều này chứng tỏ chuyển đổi số và đổi mới công nghệ là con đường tắt yếu để khu vực tư nhân nâng cấp chuỗi giá trị, giảm lệ thuộc vào chi phí nhân công rẻ, từ đó giải quyết căn bản bài toán “bẫy lao động giá rẻ” bằng việc gia tăng giá trị nội địa, nâng cao năng suất và tạo ra việc làm chất lượng cao hơn.

Hiện nay, phần lớn doanh nghiệp tư nhân Việt Nam vẫn tham gia chuỗi giá trị toàn cầu ở những khâu có giá trị gia tăng thấp, chủ yếu là gia công theo phương thức CMT (Cut - Make - Trim), chiếm khoảng 60-70%, với biên lợi nhuận chỉ từ 1-3% (ILO, 2021; FIDT, 2023). Chỉ khoảng 20-25% doanh nghiệp đã dịch chuyển lên mô hình FOB (Free on Board)/OEM (Original Equipment Manufacturing), tức là chủ động hơn trong việc nhập nguyên phụ liệu và tổ chức sản xuất, song đây vẫn chưa phải là những công đoạn tạo ra giá trị vượt trội. Thực trạng này cho thấy khu vực tư nhân vẫn đang mắc kẹt trong “bẫy lao động giá rẻ”, khi lợi thế cạnh tranh chủ yếu dựa vào chi phí nhân công thấp thay vì năng suất, công nghệ hay sáng tạo. Để thoát khỏi tình trạng này, doanh nghiệp tư nhân cần tham gia sâu hơn vào các khâu có giá trị gia tăng cao như thiết kế, R&D, xây dựng thương hiệu, cũng như phát triển mạng lưới phân phối độc lập. Việc dịch chuyển từ CMT sang FOB, rồi tiến tới ODM (Original Design Manufacturing)/OBM (Original Brand Manufacturing) không chỉ giúp giữ lại nhiều giá trị

trong nước hơn mà còn góp phần nâng cao thu nhập của người lao động, giảm phụ thuộc vào đơn đặt hàng của đối tác nước ngoài. Điều đó khẳng định vai trò của khu vực kinh tế tư nhân trong việc giải quyết “bẫy lao động giá rẻ” không chỉ nằm ở mở rộng quy mô sản xuất, mà quan trọng hơn là ở nâng cấp chuỗi giá trị, đổi mới công nghệ và xây dựng thương hiệu để tạo động lực tăng trưởng bền vững dựa trên năng suất và tri thức.

** Thách thức và rào cản đối với khu vực kinh tế tư nhân trong giải quyết “bẫy lao động giá rẻ”*

Mặc dù được đánh giá là động lực tăng trưởng của nền kinh tế Việt Nam, khu vực kinh tế tư nhân vẫn đang phải đối mặt với một loạt thách thức cấu trúc, cản trở khả năng đóng góp hiệu quả vào mục tiêu thoát khỏi “bẫy lao động giá rẻ”. Các thách thức này không chỉ đến từ nội lực hạn chế của doanh nghiệp mà còn từ môi trường thể chế, hạ tầng và thị trường lao động.

Một là, hạn chế về quy mô, vốn và công nghệ.

Phần lớn doanh nghiệp tư nhân Việt Nam thuộc nhóm doanh nghiệp nhỏ và vừa (SMEs), chiếm tới 96,7% tổng số doanh nghiệp đăng ký. Điều này dẫn đến quy mô sản xuất nhỏ lẻ, dây chuyền sản xuất chưa đạt hiệu quả kinh tế theo quy mô (economies of scale). Hơn nữa, hạn chế về vốn, khó tiếp cận tín dụng dài hạn để đầu tư đổi mới công nghệ hoặc mở rộng sản xuất. Theo Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI) năm 2024, chỉ khoảng 30% SMEs có khả năng tiếp cận vốn ngân hàng với lãi suất ưu đãi, phần còn lại phụ thuộc vào vốn tự có hoặc vay phi chính thức với chi phí cao.

Thực trạng cho thấy khu vực kinh tế tư nhân ở Việt Nam đang từng bước ứng dụng chuyển đổi số và khoa học công nghệ nhằm thoát khỏi sự phụ thuộc vào lợi thế lao động giá rẻ, song mức độ triển khai còn chưa đồng đều. Về công nghệ lạc hậu, chiếm khoảng 76% máy móc, dây chuyền sản xuất đang sử dụng ở mức “trung bình và lạc hậu” so với thế giới; chỉ 20% đạt mức tiên tiến, và 4% thuộc loại hiện

đại (CIEM, 2024). Điều này làm năng suất thấp, chi phí cao và khó đáp ứng tiêu chuẩn kỹ thuật quốc tế. Theo Báo cáo chuyên đổi số quốc gia của Bộ Thông tin và Truyền thông năm 2023, chỉ khoảng 30% SMEs có chiến lược số hóa, trong khi phần lớn mới dừng lại ở ứng dụng cơ bản như kế toán điện tử, marketing trực tuyến hay bán hàng qua sàn thương mại điện tử. Ở những ngành thâm dụng lao động như dệt may và da giày, tỷ lệ doanh nghiệp áp dụng công nghệ tự động hóa và phần mềm quản trị sản xuất (ERP, PLM) vẫn còn thấp, khiến năng suất lao động bình quân chỉ bằng khoảng 50-60% so với Thái Lan và Malaysia (World Bank, 2020). Hệ quả là doanh nghiệp tư nhân khó tham gia sâu vào các phân khúc giá trị gia tăng cao, buộc phải duy trì lợi thế cạnh tranh bằng chi phí nhân công thấp - vô hình trung tái tạo chính “bẫy lao động giá rẻ” mà nền kinh tế muốn thoát ra.

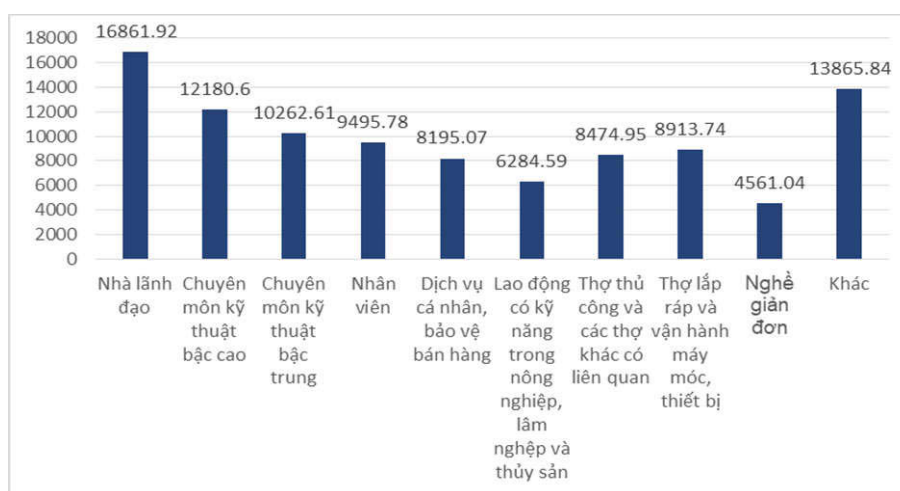
Hai là, hạn chế về nguồn nhân lực chất lượng cao.

Trước hết, chất lượng lao động Việt Nam còn hạn chế. Theo Tổng cục Thống kê năm 2024, tỷ lệ lao động có bằng cấp hoặc chứng chỉ nghề ở Việt Nam chỉ đạt khoảng 27-28%, thấp hơn nhiều so với nhu cầu của nền kinh tế số và công nghiệp 4.0. Đặc biệt, nguồn nhân lực công nghệ cao như kỹ sư, lập trình viên, chuyên gia thiết kế sản phẩm luôn trong tình trạng thiếu hụt nghiêm trọng. Tình trạng “chảy máu chất xám” cũng diễn ra phổ biến, khi nhiều lao động tay nghề cao chuyển sang khu vực FDI hoặc ra nước ngoài do được trả mức lương cao hơn 1,5 đến 2 lần và có môi trường làm việc tốt hơn. Trong ngành điện tử, không ít doanh nghiệp tư nhân nội địa khó giữ chân kỹ sư thiết kế vi mạch, dẫn đến vòng luẩn quẩn: thiếu nhân lực chất lượng cao khiến họ không thể mở rộng sang các khâu giá trị gia tăng như R&D hay thiết kế sản phẩm và do đó tiếp tục bị giới hạn trong gia công giá rẻ. Hệ quả là khu vực tư nhân khó bứt phá, còn nền kinh tế vẫn đối mặt với nguy cơ mắc kẹt trong “bẫy lao động giá rẻ.”

Biểu đồ 2 thể hiện thu nhập bình quân của lao động Việt Nam năm 2024 chênh lệch rõ rệt theo nghề nghiệp. Cao nhất là nhóm nhà

lãnh đạo (khoảng 17 triệu đồng/tháng), tiếp đến là chuyên môn kỹ thuật bậc cao (khoảng 12 triệu) và nhóm khác (khoảng 14 triệu). Các nghề có kỹ năng trung bình như chuyên môn kỹ thuật bậc trung, nhân viên và dịch vụ cá nhân dao động từ 8 đến 10 triệu đồng. Ngược lại, nhóm lao động nông - lâm - thủy sản (khoảng 6,3 triệu) và đặc biệt nghề giản đơn (khoảng 4,5 triệu) có mức thu nhập thấp nhất.

Biểu đồ 2: Thu nhập bình quân một lao động đang làm việc phân theo nghề nghiệp năm 2024 (nghìn đồng)



Nguồn: Tổng cục Thống kê.

Số liệu trên phản ánh sự phân hóa mạnh về thu nhập theo kỹ năng và vị trí công việc, cho thấy chênh lệch thu nhập theo kỹ năng và vị trí công việc rất rõ rệt, minh chứng rằng nâng cao kỹ năng và trình độ là con đường bền vững để cải thiện thu nhập. Các nhóm nghề thâm dụng lao động giản đơn vẫn ở mức thu nhập thấp, khó bắt kịp chi phí sống đô thị, tạo áp lực xã hội và kinh tế. Khoảng cách thu nhập lớn cũng phản ánh tình trạng phân hóa trong chất lượng việc làm, đặt ra yêu cầu cấp thiết về đào tạo nghề, chuyển dịch cơ cấu lao động và nâng cấp chuỗi giá trị để thoát “bẫy lao động giá rẻ”.

Hơn nữa, năng suất lao động của Việt Nam còn hạn chế. Đây là một trong những nguyên nhân chính khiến mức lương khó được cải

thiện và nền kinh tế Việt Nam vẫn mắc kẹt ở các công đoạn sản xuất có giá trị gia tăng thấp. Việc năng suất tăng chậm đồng nghĩa với việc lao động chủ yếu được tận dụng số lượng thay vì nâng cao hiệu quả sản xuất, dẫn tới khó khăn trong việc cải thiện thu nhập và chất lượng việc làm.

Như vậy, có thể nhận diện rõ những dấu hiệu của “bẫy lao động giá rẻ” ở Việt Nam: (1) tăng trưởng năng suất chậm và chủ yếu dựa vào mở rộng quy mô lao động thay vì cải thiện hiệu quả sản xuất; (2) tiền lương không theo kịp chi phí sinh hoạt, buộc người lao động phải làm thêm giờ và ảnh hưởng đến chất lượng sống; (3) cơ cấu lao động vẫn tập trung vào các ngành thâm dụng lao động, ít chuyển dịch sang công nghệ cao; (4) nền kinh tế phụ thuộc nhiều vào FDI, trong khi doanh nghiệp tư nhân nội địa chưa đủ năng lực cạnh tranh toàn cầu; (5) đầu tư công nghệ và R&D còn thấp, khó tạo ra đột phá về năng suất.

Ba là, môi trường thể chế và hạ tầng hỗ trợ chưa tối ưu.

Mặc dù Chính phủ đã ban hành nhiều chương trình hỗ trợ khu vực kinh tế tư nhân, song vẫn còn khoảng cách giữa chính sách và thực tiễn: (1) khả năng tiếp cận vốn của doanh nghiệp còn hạn chế, khi yêu cầu thế chấp tài sản cố định khiến nhiều doanh nghiệp trẻ hoặc các start-up công nghệ khó có điều kiện vay vốn để đầu tư đổi mới sáng tạo; (2) cơ chế chuyển giao công nghệ còn yếu, các quy định ưu đãi FDI gắn với chuyển giao công nghệ chưa thực sự bắt buộc, khiến doanh nghiệp trong nước khó tiếp cận công nghệ tiên tiến và bị mắc kẹt trong mô hình gia công, phụ thuộc vào lao động giản đơn; (3) chi phí logistics của Việt Nam hiện chiếm tới 16-18% GDP, cao hơn nhiều so với mức trung bình thế giới khoảng 10% (World Bank, 2024). Chi phí cao này làm giảm sức cạnh tranh của hàng xuất khẩu, đồng thời hạn chế khả năng mở rộng chuỗi cung ứng toàn cầu của doanh nghiệp tư nhân. Những bất cập trên cho thấy, nếu không cải cách mạnh mẽ thể chế và hạ tầng hỗ trợ, doanh nghiệp Việt Nam sẽ khó nâng cao năng suất và khó chuyển dịch từ mô hình lao động giá rẻ

sang mô hình dựa trên tri thức, công nghệ và giá trị gia tăng - điều kiện cốt lõi để thoát khỏi “bẫy thu nhập trung bình”.

Bốn là, cạnh tranh gay gắt và sức ép từ hội nhập quốc tế.

Việt Nam tham gia Hiệp định Đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTPP), Hiệp định thương mại tự do Liên minh châu Âu - Việt Nam (EVFTA), Hiệp định đối tác kinh tế toàn diện khu vực (RCEP)... đã mở ra cơ hội tiếp cận các thị trường rộng lớn, nhưng đồng thời tạo áp lực cạnh tranh gay gắt từ hàng nhập khẩu giá rẻ, đặc biệt từ Trung Quốc, Bangladesh hay Campuchia. Trong ngành dệt may, nhiều SMEs dựa vào lao động giá rẻ để duy trì lợi nhuận khi cạnh tranh với hàng nhập khẩu rẻ hơn. Tuy nhiên, chiến lược này dễ dẫn đến “bẫy lao động giá rẻ”: năng suất thấp, chi phí quản lý cao và hạn chế khả năng tái đầu tư vào công nghệ hoặc nâng cao chất lượng nhân lực, khiến chuỗi giá trị dừng lại ở các khâu gia công cơ bản, giá trị gia tăng thấp.

Bên cạnh đó, yêu cầu cao về chất lượng, kỹ thuật và ESG¹ từ thị trường xuất khẩu cũng là một thách thức lớn. Các thị trường khó tính như EU, Nhật Bản hay Hoa Kỳ đặt ra tiêu chuẩn kỹ thuật nghiêm ngặt và yêu cầu tuân thủ ESG. Trong ngành điện tử, ví dụ như sản xuất linh kiện điện tử và thiết bị gia dụng xuất khẩu, các doanh nghiệp phải đảm bảo chất lượng sản phẩm tuyệt đối và quản lý quy trình theo tiêu chuẩn quốc tế. Lao động giá rẻ thường thiếu kỹ năng chuyên môn cao và khả năng tuân thủ quy trình phức tạp, khiến doanh nghiệp khó nâng cấp từ gia công cơ bản sang sản xuất có giá trị gia tăng cao. Nếu không đào tạo và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, doanh nghiệp sẽ tiếp tục phụ thuộc vào lao động giá rẻ và bị hạn chế trong tham gia chuỗi giá trị toàn cầu.

¹ ESG là viết tắt của ba yếu tố Environmental (Môi trường), Social (Xã hội) và Governance (Quản trị). Đây là bộ khung về hệ thống quản trị tại doanh nghiệp được sử dụng để đo lường mức độ phát triển bền vững và tác động của doanh nghiệp đến môi trường và cộng đồng.

Điều này có thể tạo sức ép đổi mới công nghệ và nâng cao năng lực quản trị. Các quy định xuất xứ, tiêu chuẩn kỹ thuật và ESG buộc doanh nghiệp phải đầu tư mạnh vào công nghệ hiện đại và hệ thống quản lý chất lượng. Trong ngành nông thủy sản, các doanh nghiệp muốn xuất khẩu thủy sản sang Liên minh châu Âu (EU) phải tuân thủ tiêu chuẩn GLOBALG.A.P, HACCP¹ và các quy định về truy xuất nguồn gốc. Điều này đòi hỏi đầu tư vào công nghệ nuôi trồng, chế biến, bảo quản và quản trị chất lượng. Nếu không thực hiện, doanh nghiệp sẽ chỉ dựa vào lao động giá rẻ, sản xuất quy mô nhỏ và khó nâng cao giá trị sản phẩm, tiếp tục mắc kẹt trong “bẫy lao động giá rẻ”.

Những thách thức trên tác động trực tiếp đến việc thoát khỏi “bẫy lao động giá rẻ”. Lao động giá rẻ với năng lực hạn chế dẫn đến năng suất thấp, sản phẩm giá trị gia tăng thấp và khó tham gia vào chuỗi giá trị cao. Đồng thời, doanh nghiệp có nguy cơ bị loại khỏi thị trường xuất khẩu nếu không đáp ứng các tiêu chuẩn kỹ thuật và ESG. Áp lực cạnh tranh này buộc doanh nghiệp phải cải thiện kỹ năng lao động, đổi mới công nghệ và nâng cao năng lực quản trị. Thành công trong việc này sẽ giúp doanh nghiệp Việt Nam nâng cao chất lượng sản phẩm, tham gia sâu hơn vào chuỗi giá trị toàn cầu và giảm phụ thuộc vào lao động giá rẻ.

3. Giải pháp phát huy vai trò kinh tế tư nhân giải quyết “bẫy lao động giá rẻ”

Thoát khỏi “bẫy lao động giá rẻ” trước hết đòi hỏi một chiến lược nâng cao năng suất lao động toàn diện, bởi đây là yếu tố quyết định khả năng cạnh tranh bền vững của nền kinh tế. Các doanh nghiệp, đặc

¹ GLOBALG.A.P và HACCP là hai bộ tiêu chuẩn quốc tế khác nhau nhưng có liên quan, trong đó GLOBALG.A.P là tiêu chuẩn thực hành nông nghiệp tốt toàn cầu, tập trung vào toàn bộ quy trình từ trang trại (trồng trọt, chăn nuôi, thủy sản) nhằm đảm bảo an toàn, bền vững và truy xuất nguồn gốc. HACCP là hệ thống quản lý chất lượng, tập trung vào các mối nguy về an toàn thực phẩm trong quá trình sản xuất và chế biến thực phẩm sau thu hoạch, từ đó xây dựng các biện pháp kiểm soát.

biệt là khu vực kinh tế tư nhân, cần đầu tư mạnh vào công nghệ hiện đại, tự động hóa và chuyển đổi số. Việc áp dụng robot công nghiệp, hệ thống Internet vạn vật (IoT) trong giám sát sản xuất, hay trí tuệ nhân tạo (AI) trong quản lý chuỗi cung ứng sẽ giúp giảm chi phí, tăng tốc độ và độ chính xác. Đồng thời, triển khai các mô hình quản trị tiên tiến như sản xuất tinh gọn (lean manufacturing) hay quản lý chất lượng toàn diện (TQM) sẽ giúp giảm lãng phí, tối ưu hóa quy trình và nâng hiệu quả sử dụng nguồn lực. Đây không chỉ là giải pháp kỹ thuật mà còn là cách để chuyển dịch từ cạnh tranh bằng giá rẻ sang cạnh tranh bằng năng suất và chất lượng.

Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao là điều kiện tiên quyết để phá vỡ vòng lặp “lao động rẻ - năng suất thấp - giá trị gia tăng thấp”. Cần đẩy mạnh đào tạo nghề gắn với nhu cầu thực tế của thị trường, trong đó chú trọng kỹ năng số, kỹ năng quản lý và ngoại ngữ. Hợp tác chặt chẽ giữa doanh nghiệp, cơ sở đào tạo nghề và các trường đại học sẽ giúp hình thành các chương trình “đào tạo đặt hàng” nhằm bảo đảm đầu ra phù hợp yêu cầu sản xuất. Ngoài ra, để giữ chân lao động giỏi, doanh nghiệp cần cải thiện chế độ lương thưởng theo hiệu suất, cung cấp phúc lợi linh hoạt và xây dựng môi trường làm việc khuyến khích sáng tạo, phát triển nghề nghiệp lâu dài. Khi lực lượng lao động được nâng cấp về kỹ năng, nền kinh tế sẽ từng bước dịch chuyển khỏi các ngành thâm dụng lao động đơn giản.

Song song với nâng cao năng suất và chất lượng lao động, việc nâng cấp chuỗi giá trị là bước đi mang tính chiến lược để tạo ra giá trị gia tăng cao hơn. Thay vì dừng ở khâu gia công CMT vốn phụ thuộc hoàn toàn vào đơn hàng và biên lợi nhuận thấp, doanh nghiệp cần từng bước chuyển sang FOB, ODM và OBM. Điều này đồng nghĩa với việc làm chủ thiết kế, phát triển sản phẩm, xây dựng thương hiệu và hệ thống phân phối. Để thực hiện, cần tăng tỷ lệ giá trị gia tăng nội địa thông qua phát triển công nghiệp hỗ trợ, sản xuất nguyên liệu trong nước và đầu tư vào hoạt động R&D. Khi doanh nghiệp tự

tạo ra sản phẩm mang thương hiệu riêng, họ không chỉ thoát khỏi sự phụ thuộc vào khách hàng nước ngoài mà còn có cơ hội tham gia sâu hơn vào chuỗi cung ứng toàn cầu ở các khâu có giá trị cao.

Một giải pháp quan trọng khác là đa dạng hóa thị trường và giảm sự phụ thuộc vào khu vực FDI. Trong bối cảnh cạnh tranh quốc tế gay gắt và xu hướng dịch chuyển đầu tư sang các quốc gia có chi phí thấp hơn, việc mở rộng xuất khẩu sang các thị trường cao cấp như EU, Nhật Bản, Hoa Kỳ là cần thiết. Những thị trường này đòi hỏi sản phẩm có chất lượng cao, tiêu chuẩn nghiêm ngặt, nhưng đổi lại sẽ mang lại giá trị lớn hơn. Đồng thời, cần xây dựng chuỗi cung ứng trong nước đủ mạnh, từ nguồn nguyên liệu đến các dịch vụ hỗ trợ, để giảm phụ thuộc vào nhập khẩu và nâng tỷ lệ giá trị gia tăng nội địa. Điều này giúp doanh nghiệp trong nước nâng cao tính tự chủ và khả năng chống chịu trước biến động toàn cầu.

Cuối cùng, để các giải pháp trên phát huy hiệu quả, Nhà nước cần hoàn thiện chính sách hỗ trợ khu vực tư nhân phát triển bền vững. Trước hết, phải cải thiện mạnh mẽ môi trường kinh doanh, đơn giản hóa thủ tục, giảm chi phí tuân thủ, đồng thời tạo điều kiện thuận lợi cho doanh nghiệp tiếp cận vốn tín dụng và nguồn lực đất đai. Chính sách ưu đãi thuế, quỹ hỗ trợ đổi mới sáng tạo, và các chương trình hỗ trợ R&D sẽ khuyến khích doanh nghiệp đầu tư vào công nghệ và sản phẩm mới. Ngoài ra, cần xây dựng hệ sinh thái liên kết chặt chẽ giữa doanh nghiệp - viện nghiên cứu - trường đại học, nhằm thúc đẩy đổi mới sáng tạo và chia sẻ tri thức. Khi khung thể chế được cải thiện và hỗ trợ đúng hướng, khu vực kinh tế tư nhân sẽ có đủ năng lực và động lực để trở thành lực lượng chủ đạo giúp Việt Nam thoát khỏi “bẫy lao động giá rẻ”.

**VAI TRÒ CỦA ĐẦU TƯ NƯỚC NGOÀI
TRONG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO
GÓP PHẦN GIẢI QUYẾT “BÃY LAO ĐỘNG GIÁ RẺ” Ở VIỆT NAM HIỆN NAY**

*Đoàn Xuân Thủy**

*Phạm Thị Hoàng Hà***

Trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập kinh tế quốc tế, đầu tư nước ngoài, trong đó đặc biệt là đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI) đã trở thành một trong những động lực quan trọng thúc đẩy quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa, tăng trưởng và phát triển kinh tế tại các quốc gia đang phát triển. Tuy nhiên, hiệu quả của dòng vốn FDI không chỉ phụ thuộc vào số lượng mà còn ở khả năng tận dụng để nâng cao chất lượng các nguồn lực nội tại, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao. Bài nghiên cứu này sẽ phân tích khái quát về FDI, làm rõ các tác động của FDI đối với phát triển kinh tế - xã hội nói chung và đi sâu luận giải mối quan hệ mật thiết giữa FDI với việc phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, đồng thời chỉ ra vai trò của mối quan hệ này trong việc giúp các quốc gia, trong đó có Việt Nam thoát khỏi “bẫy lao động giá rẻ”.

1. Khái quát chung về mối quan hệ giữa đầu tư nước ngoài với phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao và giải quyết “bẫy lao động giá rẻ”

1.1. Khái quát chung về đầu tư nước ngoài

Theo quan niệm duy vật về lịch sử, sản xuất vật chất là cơ sở của đời sống xã hội, trình độ phát triển của sản xuất vật chất phản ánh

* Viện Kinh tế chính trị học, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh.

** Viện Chủ nghĩa xã hội khoa học, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh.

trình độ phát triển kinh tế, trước hết ở phạm vi từng quốc gia - dân tộc. Theo C.Mác, hoạt động sản xuất vật chất là quá trình lao động - “quá trình diễn ra giữa con người và tự nhiên, một quá trình trong đó, bằng hoạt động của chính mình, con người làm trung gian, điều tiết và kiểm tra sự trao đổi chất giữa họ và tự nhiên”¹, phản ánh sự kết hợp giữa các yếu tố cơ bản, bao gồm sức lao động (con người có khả năng lao động), tư liệu sản xuất (đối tượng lao động và tư liệu lao động)². Trong nền kinh tế thị trường, bên cạnh hình thái hiện vật, các yếu tố sản xuất với tư cách là những nguồn lực kinh tế còn mang hình thái giá trị (hình thái vốn), tồn tại dưới hình thái hàng hóa, từ đó chủ thể sản xuất kinh doanh không những có chức năng sản xuất hàng hóa, dịch vụ để phục vụ thị trường mà còn phải dựa vào thị trường để có được các yếu tố hiện vật để thực hiện hoạt động sản xuất kinh doanh và thu lợi. Kết quả của sản xuất kinh doanh, bao hàm thu nhập, cũng vì vậy mang hình thái giá trị. Sự phát triển của sản xuất kinh doanh trong quá trình phát triển kinh tế thị trường đã dẫn tới sự hình thành khái niệm đầu tư gắn với việc sử dụng các nguồn lực kinh tế, đặc biệt là nguồn lực tài chính để mở rộng sản xuất.

Theo J.M.Keynes, đầu tư là hoạt động “mua sắm các tài sản để sản xuất thuộc bất cứ loại nào lấy từ tiền thu nhập, bao gồm phần tăng thêm của tư liệu sản xuất, dù là vốn cố định, vốn luân chuyển hay vốn dễ chuyển hoá”³, còn theo giáo trình *Kinh tế học* của D.Begg, S.Fischer, R.Dornbusch thì “đầu tư là việc các hãng mua sắm các tư liệu lao động mới”⁴. Theo những quan điểm này có thể hiểu đầu tư là hoạt động chi tiêu dựa trên sự phân phối kết quả sản xuất, có vai trò tạo ra thu nhập

¹ C.Mác và Ph.Ăngghen: *Toàn tập*, Nxb.Chính trị quốc gia Sự thật, H.2002, t.23, tr.266.

² Xem C.Mác và Ph.Ăngghen: *Toàn tập*, Nxb.Chính trị quốc gia Sự thật, H.2002, t.23, tr.267.

³ J.M.Keynes: *Lý thuyết tổng quát về việc làm, lãi suất và tiền tệ*, Nxb.Giáo dục, H.1994, tr.116.

⁴ D.Begg, S.Fischer, R.Dornbusch: *Kinh tế học*, Nxb.Giáo dục, H.1992, t.2, tr.12.

mới trong tương lai. Như vậy, đầu tư là biểu hiện của tái sản xuất, đặc biệt tái sản xuất mở rộng. Cơ sở khách quan của đầu tư thể hiện thông qua các điều kiện thực hiện tái sản xuất mở rộng của xã hội. Ở Việt Nam, theo khoản 8 Điều 3 Luật Đầu tư năm 2020: “*Đầu tư kinh doanh* là việc nhà đầu tư bỏ vốn đầu tư để thực hiện hoạt động kinh doanh”¹.

Thông thường đối với một nhà kinh doanh cụ thể (cá nhân, doanh nghiệp), đầu tư được hiểu là sự chuyển đổi trạng thái các nguồn lực hiện tại để tiến hành các hoạt động nhằm có được các kết quả nhất định trong tương lai lớn hơn các nguồn lực đã bỏ ra. Vì vậy, đầu tư có vai trò chuẩn bị những yếu tố vật chất cần thiết để tổ chức quá trình sản xuất kinh doanh. Từ đó, có thể hiểu đầu tư theo nghĩa hẹp là sự chuyển đổi các nguồn lực hiện có dưới dạng tiềm năng thành các yếu tố trực tiếp của quá trình sản xuất, là điểm khởi đầu của hoạt động đầu tư. Đồng thời, đầu tư là quá trình kể từ khi nhà đầu tư ra quyết định đầu tư cho tới khi thu được kết quả của quá trình đầu tư, vì vậy theo nghĩa rộng, đầu tư là hoạt động của nhà đầu tư trong quá trình đầu tư bao gồm các khâu chuẩn bị đầu tư, thực hiện và quản lý dự án đầu tư.

Tái sản xuất mở rộng được thực hiện nhờ đầu tư có thể diễn ra theo hai hướng: theo chiều rộng và theo chiều sâu. Tương ứng với đó, có thể phân biệt đầu tư tăng trưởng và đầu tư phát triển. Đầu tư tăng trưởng là đầu tư mang lại kết quả làm tăng giá trị sản lượng của hàng hoá, dịch vụ của một ngành, một lĩnh vực và do đó cũng làm tăng giá trị sản lượng hàng hoá dịch vụ của quốc gia, kéo theo mức thu nhập bình quân đầu người của quốc gia đó cũng tăng lên. Đầu tư phát triển bên cạnh kết quả như đầu tư tăng trưởng còn có tác dụng quyết định tới nâng cao trình độ cùng sự thay đổi cơ cấu kinh tế xã hội theo hướng ngày càng tiến bộ². Đầu tư tăng trưởng là cơ sở quan trọng cho

¹ Xem: [thuvienphapluat.vn / van-ban/Doanh-nghiep/Luat-Dau-tu-so-61-2020-QH14-321051.aspx](http://thuvienphapluat.vn/van-ban/Doanh-nghiep/Luat-Dau-tu-so-61-2020-QH14-321051.aspx)

² Luận cứ khoa học của việc đổi mới các chính sách và cơ chế quản lý tài chính trong nền kinh tế nhiều thành phần ở nước ta, Xem Đề tài KX03-07 thuộc Chương trình nghiên cứu khoa học cấp nhà nước KX03, H.1993, tr.69.

đầu tư phát triển, còn đầu tư phát triển là nền tảng cho sự phát triển kinh tế xã hội bền vững của đất nước. Đối với từng cá nhân, đơn vị, hoạt động đầu tư là điều kiện quyết định sự ra đời, tồn tại và tiếp tục phát triển các hoạt động sản xuất, kinh doanh dịch vụ. Đối với toàn bộ nền kinh tế nói chung và từng địa phương, tỉnh, thành phố nói riêng, đầu tư là chìa khóa của sự tăng trưởng, là yếu tố quyết định sự phát triển nền sản xuất xã hội. Điều kiện tiên quyết để thực hiện hoạt động đầu tư là phải có vốn đầu tư.

Hoạt động đầu tư mà chủ thể đầu tư lựa chọn, theo tiêu chí cách thức đầu tư, được phân biệt hai nhóm hình thức đầu tư là đầu tư trực tiếp và đầu tư gián tiếp. Đầu tư trực tiếp là hình thức đầu tư do nhà đầu tư bỏ vốn đầu tư và tham gia quản lý hoạt động đầu tư. Đầu tư gián tiếp là hình thức đầu tư thông qua việc mua cổ phần, cổ phiếu, trái phiếu, các giấy tờ có giá khác, quỹ đầu tư chứng khoán và thông qua các định chế tài chính trung gian khác mà nhà đầu tư không trực tiếp tham gia quản lý hoạt động đầu tư. Theo tiêu chí nguồn vốn trong và ngoài nước, có thể phân biệt các hình thức đầu tư trong nước và đầu tư nước ngoài. Đầu tư nước ngoài gắn với nhà đầu tư nước ngoài. Theo khoản 19 Điều 3 Luật Đầu tư năm 2020: “*Nhà đầu tư nước ngoài* là cá nhân có quốc tịch nước ngoài, tổ chức thành lập theo pháp luật nước ngoài thực hiện hoạt động đầu tư kinh doanh tại Việt Nam”¹. Đầu tư nước ngoài cũng có nhiều hình thức như trực tiếp và gián tiếp, trong đó quan tâm chủ yếu của các nhà nghiên cứu, hoạch định chính sách ngày nay dành sự quan tâm lớn đối với FDI.

FDI đã xuất hiện vào thời kỳ đầu của chủ nghĩa tư bản, sau những cuộc xâm chiếm thuộc địa và trở thành hiện tượng phổ biến khi chủ nghĩa tư bản chuyển từ giai đoạn tự do cạnh tranh sang giai đoạn độc quyền. Theo V.I.Lênin, quá trình tích tụ và tập trung tư bản trong điều kiện chủ nghĩa tư bản tự do cạnh tranh đã dẫn tới sự hình thành, phát

¹ Xem: [thuvienphapluat.vn / van-ban/Doanh-nghiep/Luat-Dau-tu-so-61-2020-QH14-321051.aspx](http://thuvienphapluat.vn/van-ban/Doanh-nghiep/Luat-Dau-tu-so-61-2020-QH14-321051.aspx)

triển và trở thành thống trị của các tổ chức độc quyền trong nền kinh tế. Sự thống trị của độc quyền tư bản dưới hình thái tư bản tài chính là cơ sở vững chắc cho việc thu lợi nhuận độc quyền cao, trở thành điều kiện quan trọng cho sự lớn lên của tư bản và sự xuất hiện tình trạng “tư bản thừa” như là một tất yếu. Từ đó FDI với tư cách là xuất khẩu tư bản trực tiếp cũng trở thành tất yếu phổ biến. Theo V.I.Lênin: “Chừng nào chủ nghĩa tư bản vẫn còn là chủ nghĩa tư bản, số tư bản thừa vẫn còn được dùng không phải là để nâng cao mức sống của quần chúng trong nước đó, vì như thế thì sẽ đi đến kết quả làm giảm bớt lợi nhuận của bọn tư bản, mà là để tăng thêm lợi nhuận đó bằng cách xuất khẩu tư bản ra nước ngoài, vào những nước lạc hậu. Trong các nước lạc hậu này, lợi nhuận thường cao, vì tư bản hãy còn ít, giá đất đai tương đối thấp, tiền công hạ, nguyên liệu rẻ”¹.

Nếu như trong giai đoạn trước Chiến tranh thế giới lần thứ hai, FDI chủ yếu chảy từ các nước tư bản phát triển đầu tư vào các nước kém phát triển và thuộc địa, thì sau Chiến tranh thế giới lần thứ hai, luồng đầu tư đã có sự thay đổi. Đã xuất hiện sự đầu tư lẫn nhau giữa các nước tư bản phát triển. Ngày nay, FDI đã trở thành một hình thức di chuyển phổ biến của vốn đầu tư, không chỉ giữa các nước phát triển mà còn là kênh quan trọng để các nước đang phát triển thu hút, sử dụng nguồn lực phát triển kinh tế - xã hội.

Nghiên cứu nguồn gốc lịch sử của FDI với tư cách là hình thức xuất khẩu tư bản trực tiếp, V.I.Lênin đã chỉ ra rằng mặc dù, xuất khẩu tư bản nếu xét về mặt lượng một cách giản đơn thì nó đồng nghĩa với việc làm giảm đi một phần năng lực phát triển, giảm bớt điều kiện tạo việc làm, làm giảm khả năng cải thiện mức sống của nước sở hữu tư bản, nhưng đây chính lại là điều kiện, là cơ hội giúp các nhà tư bản thu được lợi nhuận từ việc đầu tư vào nước khác với mức cao hơn. FDI với tư cách là hình thức của xuất khẩu tư bản có bản chất ăn bám với mức độ cao mà V.I.Lênin gọi là ăn bám “bình phương”, bởi lẽ tư

¹ V.I.Lênin: *Toàn tập*, Nxb.Chính trị quốc gia Sự thật, H.2005, t.27, tr.456.

bản được xuất khẩu trực tiếp vốn là kết quả mà các tổ chức độc quyền đã bóc lột được ở trong nước, nhưng lại được sử dụng để làm công cụ đi bóc lột nước ngoài với mức lợi nhuận ngang bằng hoặc cao hơn lợi nhuận độc quyền cao trong nước. Hơn thế nữa, kết quả bóc lột được từ xuất khẩu tư bản không chỉ là nguồn làm giàu trước mắt cho các tổ chức độc quyền, mà còn là nguồn để củng cố địa vị thống trị và điều kiện ổn định cho việc thu lợi nhuận cao của các tổ chức độc quyền trong tương lai, bởi lẽ một phần của lợi nhuận đó còn được dùng để mua chuộc các tầng lớp lãnh đạo của phong trào công nhân trong nước và tại thuộc địa, tạo ra tầng lớp công nhân quý tộc và thậm chí cả dân tộc thực lợi để phá vỡ phong trào công nhân trên bình diện quốc gia cũng như quốc tế. Đối với nước nhập khẩu tư bản, mặc dù FDI có tác động tích cực nhất định đối với thúc đẩy kinh tế, phát triển kỹ thuật, song về hậu quả, trong không ít trường hợp, do năng lực tổng thể của các nước này kém, nên nhân dân ở các nước nhập khẩu tư bản bị bóc lột nhiều hơn, các nước này sẽ bị lệ thuộc nhiều hơn về kinh tế, kỹ thuật nước ngoài và thậm chí có thể dẫn đến bị lệ thuộc về chính trị.

Kể từ sau Chiến tranh thế giới lần thứ hai, sự phát triển của hệ thống quan hệ kinh tế quốc tế dưới tác động của toàn cầu hóa kinh tế và cách mạng khoa học công nghệ đã làm cho FDI dần trở thành phương thức của các nước phát triển chống lại chủ nghĩa bảo hộ mậu dịch thông qua các hàng rào thuế quan và phi thuế quan. Ngược lại, nguồn vốn FDI cũng được xác định là có vai trò đặc biệt quan trọng đối với phát triển kinh tế của các nước đang phát triển, vì vậy cạnh tranh để thu hút vốn FDI giữa các nước đang phát triển với nhau có xu hướng gia tăng. Bên cạnh đó, sự phát triển của hệ thống phân công lao động quốc tế mới không những thúc đẩy hoạt động đầu tư của các chủ thể kinh doanh lớn, các công ty xuyên quốc gia của các nước phát triển ra nước ngoài, mà còn tạo cơ hội cho các chủ thể kinh doanh nhỏ và vừa ở cả các nước đang phát triển thực hiện hoạt động đầu tư trực tiếp ra nước ngoài. Trong bối cảnh đó, bản chất thực sự của FDI với tư

cách là hình thức xuất khẩu tư bản trực tiếp hầu như ít được đề cập đến, song thực tiễn cho thấy không vì thế mà bản chất đó thay đổi, bởi lẽ chủ thể chủ yếu có vị trí chi phối, quyết định của FDI ngày nay vẫn là các doanh nghiệp lớn tư bản chủ nghĩa với mục tiêu cuối cùng vẫn là lợi nhuận cao. Và nếu như các nhà đầu tư có thể nhận được tỷ suất lợi nhuận khi đầu tư trong nước cao hơn so với đầu tư ra nước ngoài, thì chắc chắn nước ngoài sẽ không bao giờ là địa điểm để nhà đầu tư lựa chọn. Bản chất của FDI với tư cách là xuất khẩu tư bản trực tiếp là nguyên nhân sâu xa nhất của các tác động tiêu cực của FDI bên cạnh những tác động tích cực đối với nước tiếp nhận FDI.

FDI với tư cách là hình thức xuất khẩu tư bản trực tiếp có những đặc điểm chung của hoạt động đầu tư là mục tiêu lợi nhuận cao, song cũng có những nét đặc thù: (1) FDI gắn với hoạt động sản xuất kinh doanh trực tiếp. Nguồn vốn và công nghệ của nước ngoài được đem đến để xây dựng nhà máy, xí nghiệp, do đó nguồn vốn bị chôn chặt và không dễ dàng dịch chuyển từ ngành này sang ngành khác, từ vùng, quốc gia này sang vùng, quốc gia khác. Nếu như đầu tư gián tiếp, đặc biệt là đầu tư tài chính, có thể cho phép các nhà đầu tư nhanh chóng thâm nhập cũng như rút vốn khỏi thị trường của nước tiếp nhận đầu tư, từ đó có thể gây bất ổn về kinh tế - tài chính của nước tiếp nhận đầu tư, thì các chủ thể FDI khó có khả năng làm được việc đó. Từ đây, FDI thường được đánh giá là nguồn vốn tương đối ổn định, ít gây ảnh hưởng xấu đối với tình hình kinh tế vĩ mô của các nước tiếp nhận, do đó thường được các nước đang phát triển chú trọng quan tâm thu hút và sử dụng; (2) chủ thể của FDI là các chủ thể tư nhân, mục tiêu đầu tư là lợi nhuận cao, do đó FDI thường xuất hiện tại các nước tiếp nhận sau hình thức đầu tư gián tiếp của chính phủ nước xuất khẩu, khi các điều kiện sản xuất kinh doanh đã được xác lập tương đối đồng bộ, thuận lợi. Đồng thời, FDI luôn tập trung vào những ngành, lĩnh vực, địa bàn có môi trường kinh doanh thuận lợi. Do đó để thu hút và sử dụng hiệu quả FDI, các nước tiếp nhận cần khai thông, củng cố, phát

triển quan hệ đối ngoại với các quốc gia xuất khẩu FDI, đồng thời phải tạo lập môi trường đầu tư thông thoáng, hấp dẫn đối với FDI. Đặc điểm này cũng đòi hỏi việc cải thiện môi trường đầu tư để thu hút và sử dụng hiệu quả FDI không phải chỉ cần quan tâm ở phạm vi toàn quốc, mà phải được chú trọng tại từng địa phương; (3) FDI thường sử dụng công nghệ khác biệt nhằm tận dụng lợi thế trong phân công lao động quốc tế để giảm chi phí, giảm sức ép cạnh tranh từ phía các doanh nghiệp của nước tiếp nhận FDI. Đối với các nước đang phát triển, FDI thường sử dụng công nghệ với trình độ cao hơn so với các doanh nghiệp cùng ngành của nước tiếp nhận, do đó để thu hút và sử dụng hiệu quả FDI các nước, cũng như từng địa phương tiếp nhận phải chuẩn bị được nguồn nhân lực phù hợp, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao nếu muốn thu hút được các dự án FDI các ngành công nghệ cao; (4) trong hệ thống phân công lao động, FDI thường tập trung vào những khâu then chốt, công nghệ nguồn để chế tạo sản phẩm, do đó để thu hút sử dụng hiệu quả FDI, gia tăng thu nhập trong chuỗi giá trị gia tăng toàn cầu đòi hỏi với từng sản phẩm có sự tham gia của FDI, các nước đang phát triển phải có chính sách phù hợp trong phát triển các ngành hỗ trợ.

Việc thu hút và sử dụng hợp lý FDI có vai trò vô cùng to lớn thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội của quốc gia cũng như từng địa phương tiếp nhận. Những tác động tích cực chủ yếu của FDI đối với phát triển kinh tế - xã hội quốc gia thu hút và sử dụng FDI được thể hiện trên các mặt chủ yếu, bao gồm:

Thúc đẩy tăng trưởng kinh tế. Tăng trưởng kinh tế với tư cách là sự gia tăng kết quả hoạt động kinh tế có thể đạt được trước hết dựa vào sự gia tăng về lượng của các yếu tố đầu vào như vốn, sức lao động. Trong giai đoạn đầu của quá trình phát triển kinh tế, các nước đang phát triển thường chủ yếu dựa vào sản xuất nông nghiệp với công nghệ lạc hậu, năng suất thấp, thu nhập thấp và tích lũy thấp. Muốn khắc phục được tình trạng đó cần phải có nguồn vốn bổ sung cho tích lũy.

Để có vốn mở rộng hoạt động đầu tư thúc đẩy tăng trưởng kinh tế có thể dựa vào tích lũy nội bộ, nhưng trong xu hướng phát triển như hiện nay nếu chỉ trông chờ vào quá trình tích lũy nội bộ thì khó tránh khỏi tụt hậu. Như vậy, tranh thủ nguồn lực từ bên ngoài là bước đi được coi là hiệu quả nhất cho các nước đang phát triển nói chung và từng địa phương nói riêng, trong đó nguồn vốn FDI đóng vai trò quan trọng đối với tăng trưởng và phát triển kinh tế. Thực chất của việc làm này là tranh thủ ngoại lực để phát huy nội lực đẩy nhanh tăng trưởng kinh tế và thu hẹp dần khoảng cách tụt hậu so với các nước phát triển.

FDI có tác động đẩy nhanh quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế theo hướng công nghiệp hóa. Nhìn chung xu thế của FDI từ sau Chiến tranh thế giới lần thứ hai tại các nước đang phát triển là tập trung vào công nghiệp chế biến. Dưới tác động của quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế tại các nước phát triển, một số ngành công nghiệp chế biến dần trở nên không có lợi nếu tiếp tục đầu tư trong nước, do đó trở thành cơ hội cho các nước đang phát triển. Sự tập trung của FDI vào công nghiệp làm cho công nghiệp có khả năng phát triển nhanh chóng vượt trội so với các ngành nông nghiệp và dịch vụ, từ đó nhanh chóng nâng cao tỷ trọng của công nghiệp trong GDP. Sự phát triển của công nghiệp tất yếu kéo theo sự phát triển của các ngành dịch vụ, do đó nếu như ban đầu cơ cấu kinh tế của nước tiếp nhận FDI chuyển dịch theo hướng tăng nhanh tỷ trọng công nghiệp, thì tới trình độ nhất định sẽ kích thích tăng trưởng mạnh mẽ hơn của các ngành dịch vụ, đặc biệt là các dịch vụ gắn với hoạt động sản xuất kinh doanh. Từ đó, tiêu chí để đánh giá tác động của FDI đến chuyển dịch cơ cấu kinh tế trên địa bàn tỉnh là đóng góp của FDI vào tăng trưởng của từng ngành kinh tế và sự chuyển dịch của cơ cấu kinh tế trong điều kiện có sự tham gia của FDI. Song song với tác động tới cơ cấu kinh tế giữa các ngành, FDI còn là yếu tố có tác động mạnh mẽ tới chuyển dịch cơ cấu kinh tế trong nội bộ từng ngành. Trong công nghiệp, FDI tạo liên kết các tiêu ngành công nghiệp trên cơ sở phân công hiệp tác lao động, trong đó

các công ty trong nước thường nắm giữ nguồn nguyên liệu, hàng hóa và dịch vụ cung cấp cho các công ty nước ngoài trong lĩnh vực công nghiệp; có thể trở thành các doanh nghiệp công nghiệp hỗ trợ. Ngoài ra, FDI thường tập trung vào các khu công nghiệp, tạo xu hướng các công ty trong khu công nghiệp liên kết với nhau nhằm giảm chi phí đầu vào.

FDI có thể trở thành kênh chuyển giao công nghệ quan trọng. Công nghệ là yếu tố không thể thiếu trong quá trình phát triển kinh tế - xã hội của một quốc gia, cũng như địa phương. Đối với các nước đang phát triển thì vai trò của công nghệ lại càng được khẳng định rõ. FDI được coi là kênh quan trọng để phát triển công nghệ của nước chủ nhà, trong dài hạn đây chính là lợi ích căn bản nhất đối với nước tiếp nhận đầu tư. Trong chuyển giao công nghệ, hai yếu tố cấu thành chủ yếu là công nghệ cứng (công nghệ kỹ thuật được nhập vào cùng với thiết bị máy móc) và công nghệ mềm (chuyên gia kỹ thuật, tri thức, bí quyết quản lý, năng lực tiếp thị...). Trong hai yếu tố trên thì công nghệ mềm thường khó chuyển giao hơn vì nhà đầu tư nước ngoài ít muốn chuyển giao. Chuyển giao công nghệ thông qua con đường FDI thường được thực hiện bởi các công ty xuyên quốc gia. Tuy nhiên, việc chuyển giao những công nghệ mới, có tính cạnh tranh cao thường khó thực hiện được, vì các công ty này sợ lộ bí mật hoặc mất bản quyền công nghệ do việc bắt chước, cải biến và nhái lại công nghệ của các công ty nước chủ nhà. Mặc dù vậy, với sự hiện diện của FDI, việc chuyển giao công nghệ thông qua FDI vẫn được thực hiện cả theo phương diện trực tiếp cũng như gián tiếp. Các doanh nghiệp nội địa thông qua các quan hệ liên kết hợp tác, thông qua các chính sách phù hợp về thu hút, sử dụng nhân lực chất lượng cao, có thể tiếp nhận được không những công nghệ phần cứng, mà cả công nghệ phần mềm từ FDI. Bên cạnh chuyển giao các công nghệ sẵn có, các dự án FDI còn tham gia R&D công nghệ của nước chủ nhà, nhờ đó mà năng lực công nghệ của nước tiếp nhận FDI ngày càng được phát triển và nâng cao hơn. Mặt khác, trong quá trình

sử dụng các công nghệ hiện đại của nước ngoài đội ngũ chuyên gia cũng như công nhân trong nước học được rất nhiều kinh nghiệm. Muốn học được công nghệ hiện đại như vậy đòi hỏi lực lượng lao động trong nước (chuyên gia và công nhân) phải nỗ lực rất nhiều mới có thể nhanh chóng tiếp thu được công nghệ hiện đại, sau đó cải biến cho phù hợp với điều kiện của nước mình và biến chúng thành công nghệ của mình. Công nghệ của nước tiếp nhận FDI được cải thiện làm cho năng suất lao động ngày càng được tăng lên, thúc đẩy tăng trưởng kinh tế theo hướng bền vững. Bên cạnh đó, FDI có tác động tích cực tới phát triển hệ kết cấu hạ tầng kinh tế - kỹ thuật, thúc đẩy xuất nhập khẩu, cải thiện nguồn thu ngân sách...

FDI có tác động tích cực tới giải quyết các vấn đề xã hội, đặc biệt đối với phát triển nguồn nhân lực và tạo việc làm. Việc thu hút FDI của các nước nói chung và từng địa phương nói riêng có tác động tích cực tới giải quyết việc làm và phát triển nguồn nhân lực của nước tiếp nhận đầu tư. Để các dự án của mình hoạt động ngày càng hiệu quả hơn, các nhà đầu tư FDI buộc phải đào tạo đội ngũ công nhân, cán bộ quản lý làm việc cho mình đã tiết kiệm cho nước chủ nhà một phần ngân sách nhà nước để đào tạo trong nước như trợ giúp về tài chính mở các lớp đào tạo dạy nghề trung và dài hạn, mở các lớp huấn luyện nâng cao nghiệp vụ quản lý... Ngoài ra, để đáp ứng được yêu cầu về nguồn nhân lực trong các dự án, doanh nghiệp FDI thường đưa người lao động đi đào tạo ở nước ngoài để họ tiếp cận được với công nghệ và kinh nghiệm quản lý hiện đại. Trong khi làm việc ở các doanh nghiệp FDI, các chuyên gia kỹ thuật, quản lý trong nước có cơ hội tiếp cận với các chuyên gia nước ngoài, học được các kinh nghiệm thực hành từ các chuyên gia này. Mặt khác, do sức ép cạnh tranh nên thị trường lao động, người lao động trong nước không ngừng nâng cao trình độ chuyên môn của mình qua học tập và qua công việc, từ đó chất lượng nguồn nhân lực trong nước được nâng lên. Tiêu chí để đánh giá tác động của FDI đối với phát triển nguồn nhân lực của địa

phương cấp tỉnh là sự thay đổi cơ cấu nguồn nhân lực với xu gia tăng nhân lực trình độ cao.

Bên cạnh tác động trực tiếp tới tạo việc làm thông qua mở rộng đầu tư sản xuất kinh doanh, sự phát triển mối quan hệ liên kết hợp tác kinh doanh của FDI với các chủ thể kinh doanh khác cũng góp phần thúc đẩy mở rộng hoạt động của các chủ thể này, từ đó có tác động to lớn gián tiếp, tạo thêm nhiều việc làm và thu nhập cho người lao động trong nền kinh tế nước tiếp nhận FDI. Qua việc tạo ra ngày càng nhiều chỗ làm đã nâng cao thu nhập cho người lao động. Mức tiền lương tương đối cao có phân biệt trong khu vực FDI có thể gây ra hiện tượng lao động giỏi chạy từ khu vực doanh nghiệp nhà nước ra doanh nghiệp FDI, đã tạo ra sức ép cạnh tranh trên thị trường lao động, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong nước. Lao động làm trong khu vực FDI có chất lượng cao hơn hẳn so với các khu vực khác, thể hiện qua những tiêu chí như: ý thức kỷ luật lao động, trình độ lao động, khả năng đào tạo và phát triển nguồn nhân lực... Điều kiện làm việc tốt hơn do áp dụng tiến bộ khoa học công nghệ, hệ thống quản lý khoa học.. đây là những nguyên nhân làm cho năng suất lao động ở khu vực FDI cao hơn so với các khu vực khác trong nước.

1.2. Khái quát chung về nguồn nhân lực chất lượng cao và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao

Nguồn nhân lực chất lượng cao là một bộ phận của nguồn nhân lực được đào tạo một cách cơ bản, có trí tuệ, có trình độ chuyên môn cao có thể thực hiện tốt các loại hoạt động lao động phức tạp để đem lại hiệu quả kinh tế - xã hội cao. Nội dung nguồn nhân lực chất lượng cao phản ánh sự tích lũy kỹ năng tri thức, năng lực dưới dạng dự trữ đang tồn tại trong cơ thể người lao động; sự dự trữ đó được con người sử dụng có mục đích ở lĩnh vực này hay lĩnh vực khác của sản xuất xã hội; sử dụng năng lực cao trong hoạt động lao động để tạo ra năng suất, chất lượng và hiệu quả cao và đem lại thu nhập cao; sự gia tăng của thu nhập trở thành nhân tố kích thích đầu tư của người lao động

cho sức khỏe và tri thức; từ đó tích lũy thêm năng lực và động cơ để tiếp tục lao động tạo ra hiệu quả cao hơn trong điều kiện mới.

Thực tế lịch sử cho thấy, để sản xuất của cải thỏa mãn nhu cầu xã hội cần có các yếu tố cơ bản là sức lao động và tư liệu sản xuất. Trong điều kiện khoa học công nghệ chưa phát triển, sản xuất phổ biến mang tính đại trà, mặc dù con người với tư cách là nhân tố chủ động, sáng tạo, được coi là lực lượng sản xuất chủ yếu của xã hội, song lại nằm trong quan hệ bị chi phối, phụ thuộc vào tư liệu sản xuất. Điều đó thể hiện rõ rằng chủ thể sở hữu tư liệu sản xuất cũng đồng thời là chủ thể quyết định và chi phối toàn bộ quá trình sản xuất kinh doanh, còn chủ thể sở hữu sức lao động luôn là chủ thể phụ thuộc.

Cho tới giữa thế kỷ XX, vai trò chủ yếu trong sản xuất vẫn thuộc về các yếu tố như tư liệu sản xuất và các điều kiện vật thể của sản xuất, bởi lẽ các yêu cầu đối với sức lao động vẫn ở mức tối thiểu, chủ yếu là những yêu cầu về sức lực tự nhiên của con người. Theo con mắt của các chủ thể sử dụng lao động thì nguồn nhân lực được sử dụng không có gì khác nhiều so với các nguồn lực khác, không những thế lại còn là nguồn lực phụ thuộc vào công nghệ. Kỹ năng lao động dễ trang bị, người lao động không cần phải đào tạo lâu dài và tốn kém, mà lại có thể dễ dàng thay thế. Trong điều kiện đó, vẫn cần có đội ngũ lao động quản lý và kỹ thuật với tư cách là bộ phận nguồn nhân lực có chất lượng cao, song sự tồn tại, vận động và phát triển của lực lượng này là có giới hạn trên cơ sở phân công lao động. Theo sự gia tăng mức độ phức tạp của công nghệ sản xuất và sự xuất hiện của những ngành kinh tế mới - những ngành công nghệ cao, đòi hỏi đối với sức lao động sử dụng công nghệ cũng tăng thêm. Những tiêu chuẩn về chất lượng người lao động như việc đào tạo chuyên nghiệp với thời gian dài, các đặc điểm về tâm lý, nhân cách, tác phong... ngày càng được đề cao. Những kiến thức được trang bị thông qua đào tạo ban đầu đã không còn đủ để sử dụng hiệu quả những công nghệ hiện đại ngày nay. Người lao động không những cần có kiến thức, kỹ năng, mà

còn phải có động cơ để phát huy khai thác toàn phần những kiến thức kỹ năng đó. Người lao động phải có lòng yêu nghề, yêu công việc bởi lẽ người chủ sử dụng lao động không phải chỉ mong đợi người lao động thực hiện một cách giản đơn những trách nhiệm được giao, mà chủ yếu là sự sáng tạo trong công việc. Người lao động trong điều kiện mới phải có khả năng tự phát triển. Như vậy, cùng với đội ngũ cán bộ quản lý, kỹ thuật thì đòi hỏi đối với các bộ phận nhân lực khác cũng tăng lên. Từ đó, giới hạn phát triển của bộ phận nhân lực trình độ cao cũng ngày càng mở rộng.

Như vậy, sự hình thành nguồn nhân lực chất lượng cao là một quá trình khách quan xuất phát từ sự phát triển khách quan của sản xuất dưới tác động của cách mạng khoa học công nghệ. Từ đó có thể xác định rõ *bản chất của nguồn nhân lực chất lượng cao là bộ phận nguồn nhân lực hình thành và phát triển phù hợp với yêu cầu của nền sản xuất hiện đại dựa trên cơ sở cách mạng khoa học công nghệ*. Bản chất của nguồn nhân lực chất lượng cao có thể được luận giải qua bốn khía cạnh cốt lõi: (1) sự tích lũy kỹ năng và tri thức một cách có hệ thống; (2) sự tích lũy này phải được con người sử dụng một cách có mục đích trong các lĩnh vực khác nhau của sản xuất xã hội; (3) việc sử dụng năng lực cao sẽ tạo ra năng suất, chất lượng và hiệu quả vượt trội, từ đó mang lại thu nhập cao hơn cho người lao động; (4) sự gia tăng thu nhập này trở thành một động lực quan trọng, kích thích người lao động tiếp tục tái đầu tư vào sức khỏe và tri thức, tạo ra một vòng lặp tích cực cho sự phát triển không ngừng. Nguồn nhân lực chất lượng cao được đánh giá là lực lượng rất cần thiết cho sự phát triển kinh tế ngày nay đặc biệt trong xu thế hình thành và phát triển kinh tế tri thức và hội nhập.

So với nguồn nhân lực thông thường, nguồn nhân lực chất lượng cao có những đặc điểm nổi bật trên nhiều phương diện, tạo nên giá trị cốt lõi và vai trò đặc biệt của lực lượng này. Về trình độ phát triển, nguồn nhân lực chất lượng cao phải là bộ phận phát triển cao nhất của

nguồn nhân lực, đáp ứng các tiêu chí chất lượng ở mức cao nhất: (1) *về thể lực*: Nguồn nhân lực chất lượng cao cần có thể lực tốt nhất để thực hiện các hoạt động lao động phức tạp, lâu dài và chịu được áp lực cao. Sức khỏe ngày nay không chỉ là không có bệnh tật, mà còn là sự phát triển hài hòa về mặt vật chất và tinh thần, đảm bảo sự bền bỉ, dẻo dai cần thiết cho một nền sản xuất công nghiệp liên tục và cường độ cao; (2) *về trí lực*: Trí tuệ là yếu tố thiết yếu của nguồn nhân lực chất lượng cao. Họ phải có hiểu biết sâu rộng, khả năng vận dụng sáng tạo tri thức đã có và tạo ra tri thức mới. Trí tuệ thể hiện ở khả năng làm chủ công nghệ, nhạy bén và thích nghi nhanh với những thay đổi, và hơn hết là khả năng biến tri thức thành kỹ năng lao động nghề nghiệp. Đội ngũ trí thức, với năng lực sáng tạo và khả năng xử lý các mối quan hệ phức tạp, chính là lực lượng dẫn đầu, là hạt nhân của nguồn nhân lực chất lượng cao. Mặc dù bằng cấp phản ánh một phần trình độ, nhưng năng lực thực tế mới là thước đo chính xác nhất; (3) *về trình độ chuyên môn tay nghề*: Nguồn nhân lực chất lượng cao là những người có kỹ năng tay nghề cao, có khả năng đảm nhận và thực thi những nhiệm vụ phức tạp, đòi hỏi sự thành thạo và tính chuyên nghiệp. Họ có kiến thức đa ngành và khả năng nhanh chóng thích nghi với việc chuyển đổi hoạt động trong lao động; (4) *về nhân cách*: Đây là một trong những đặc điểm quan trọng nhất của nguồn nhân lực chất lượng cao. Họ phải có động cơ và tinh thần kỷ luật cao, tác phong làm việc chuyên nghiệp và tinh thần hợp tác. Văn hóa lao động công nghiệp, với tinh thần trách nhiệm cao đối với chất lượng sản phẩm, là phẩm chất không thể thiếu. Ngoài ra, nguồn nhân lực chất lượng cao cần có ý thức công dân, lòng yêu nước và bản lĩnh vững vàng để chủ động hội nhập mà không bị hòa tan, biết bảo tồn bản sắc dân tộc trong xu thế toàn cầu hóa; (5) *về xu thế phát triển*: Sự hình thành và phát triển của nguồn nhân lực chất lượng cao diễn ra với tốc độ nhanh chóng dưới tác động của cách mạng khoa học công nghệ hiện đại. Lực lượng này có xu hướng tập trung phát triển không đều, mà chủ yếu tập trung vào các ngành công nghệ cao và các ngành dịch vụ, nơi tri thức

và sự sáng tạo đóng vai trò quyết định. Tuy nhiên, sự phát triển của nền kinh tế tri thức cũng đặt ra một thách thức lớn. Vòng đời của tri thức ngày càng rút ngắn, làm nảy sinh nguy cơ “lão hóa” nhanh chóng đối với cả nguồn nhân lực chất lượng cao. Điều này đòi hỏi người lao động phải không ngừng học tập, cập nhật kiến thức để duy trì và phát triển năng lực của mình; (6) *nguồn nhân lực chất lượng cao có vai trò quan trọng đối với phát triển kinh tế - xã hội thể hiện trên nhiều phương diện*: Với tư cách là yếu tố của lực lượng sản xuất, nằm trong lực lượng sản xuất chủ yếu, nguồn nhân lực chất lượng cao là bộ phận tinh túy của nguồn nhân lực, là lực lượng xung kích trong lãnh đạo điều hành, tiếp nhận chuyển giao công nghệ tiên tiến, thực hiện có hiệu quả việc ứng dụng công nghệ mới; là hạt nhân trong hoạt động kinh tế, dẫn dắt những bộ phận có trình độ và năng lực thấp hơn trong quá trình tiếp cận và sử dụng công nghệ tiên tiến. Do đó sự phát triển của nguồn nhân lực chất lượng cao là yếu tố quyết định đối với phát triển sản xuất trong điều kiện cách mạng khoa học công nghệ hiện đại. Với tư cách là biểu hiện của quan hệ sản xuất, nguồn nhân lực chất lượng cao được coi là nguồn vốn được đầu tư nhằm sinh lợi cao, do đó nó có vai trò tạo thu nhập ngày càng lớn dưới hình thái giá trị gia tăng cho các chủ thể của nguồn nhân lực này từ cấp độ quốc gia tới doanh nghiệp và từng người lao động - nhân lực chất lượng cao.

Từ phân tích về bản chất và những đặc điểm chủ yếu của nguồn nhân lực chất lượng cao kể trên có thể khẳng định rằng, sự phát triển của nguồn nhân lực chất lượng cao đang trở thành yếu tố quyết định phát triển kinh tế - xã hội ngày nay, do đó đầu tư phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao là yêu cầu cấp thiết đối với mọi quốc gia, đặc biệt đối với các nước đang phát triển, trong đó có Việt Nam để có thể nhanh chóng rút ngắn chênh lệch về trình độ phát triển so với các quốc gia khác trên thế giới.

1.3. Khái quát chung về “bẫy lao động giá rẻ”

“Bẫy lao động giá rẻ” là một thuật ngữ kinh tế dùng để chỉ tình

trạng một quốc gia hoặc một doanh nghiệp quá phụ thuộc vào lực lượng lao động giá rẻ để cạnh tranh và phát triển. “Bẫy lao động giá rẻ” được hình thành từ các yếu tố chính: (1) nền kinh tế chủ yếu cạnh tranh bằng cách duy trì chi phí lao động thấp, thay vì tập trung vào nâng cao năng suất hay đổi mới công nghệ. Điều này ban đầu có thể giúp thu hút các nhà đầu tư nước ngoài vào các ngành thâm dụng lao động như dệt may và lắp ráp điện tử; (2) sự phụ thuộc này dẫn đến việc thiếu đầu tư vào con người. Do không cần lao động có trình độ cao, các doanh nghiệp và quốc gia ít quan tâm đến giáo dục, đào tạo nghề và nghiên cứu phát triển. Hậu quả là người lao động bị kẹt trong các công việc đơn giản, ít đòi hỏi kỹ năng, dẫn đến mức lương thấp và khó có cơ hội thăng tiến. Cuối cùng, những yếu tố này tạo ra một vòng luân quần làm giảm khả năng đổi mới và sáng tạo của nền kinh tế, cản trở việc dịch chuyển lên các chuỗi giá trị cao hơn và khiến nền kinh tế dễ bị tổn thương trước các biến động toàn cầu.

Vòng luân quần của “bẫy lao động giá rẻ” bắt đầu khi một quốc gia thu hút đầu tư nhờ chi phí thấp. Các công ty nước ngoài đầu tư vào và chủ yếu sản xuất hàng hóa có giá trị gia tăng thấp, sử dụng lao động phổ thông. Do không cần lao động trình độ cao, việc đầu tư vào giáo dục và đào tạo trở nên ít được ưu tiên. Điều này khiến cho người lao động không được nâng cao kỹ năng, dẫn đến mức lương không tăng và họ vẫn phải làm các công việc giá trị thấp. Kết quả là, nền kinh tế vẫn phải tiếp tục cạnh tranh bằng cách duy trì mức lương thấp, không thể chuyển đổi sang các ngành công nghệ cao và mắc kẹt trong bẫy. Để thoát bẫy, cần thực hiện: (1) chuyển đổi mô hình tăng trưởng từ việc mở rộng sản lượng sang tập trung vào nâng cao năng suất, đổi mới sáng tạo và tăng giá trị nội địa. Việc đo lường hiệu quả tăng trưởng không nên chỉ dựa vào tốc độ GDP mà cần bao gồm các chỉ số chất lượng như năng suất lao động, tỷ lệ nội địa hóa và mức độ tham gia của doanh nghiệp Việt Nam vào chuỗi cung ứng toàn cầu; (2) nâng cao chất lượng nguồn nhân lực là chìa khóa để khôi phục kinh tế và

thoát khỏi bẫy. Rõ ràng trình độ giáo dục có ảnh hưởng tích cực đến thu nhập người lao động. Do đó, đầu tư vào giáo dục và kỹ năng, đặc biệt là kỹ năng số và tư duy sáng tạo, cần được coi là một khoản đầu tư phát triển. Hệ thống giáo dục cần được thiết kế lại để nuôi dưỡng tinh thần học tập suốt đời, chuẩn bị lực lượng lao động cho nền kinh tế tri thức. Trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, điều này càng trở nên cấp thiết, khi công nghệ mới có thể hỗ trợ lao động có kỹ năng cao để tăng năng suất, trong khi lao động thủ công lại đối mặt với nguy cơ bị thay thế; (3) đầu tư cho R&D là giải pháp quan trọng hàng đầu giúp các doanh nghiệp nâng cao sức cạnh tranh; (4) tăng tính linh hoạt và minh bạch của thị trường lao động, đồng thời hỗ trợ người lao động trong việc chuyển đổi nghề nghiệp và bảo vệ quyền lợi của họ. Các chính sách như đối thoại xã hội, an sinh di động và “học lại - làm lại” là những nội dung cần thiết để tạo ra một thị trường lao động năng động và thích ứng với những thay đổi của nền kinh tế... “Bẫy lao động giá rẻ” không chỉ là một vấn đề kinh tế mà còn là một rào cản cơ cấu đối với sự phát triển bền vững. Để vượt qua, một quốc gia không thể chỉ dựa vào thị trường mà cần một chiến lược quốc gia toàn diện, trong đó Nhà nước đóng vai trò chủ đạo. Các giải pháp như chuyển đổi chiến lược tăng trưởng, đầu tư vào vốn con người và R&D, cải cách thể chế, cùng với việc học hỏi kinh nghiệm từ các quốc gia thành công sẽ là những bước đi thiết yếu. Cuối cùng, việc thoát bẫy không chỉ giúp nền kinh tế tăng trưởng nhanh hơn mà còn đảm bảo sự phát triển công bằng, bền vững và có chủ quyền kinh tế thực chất. Đây là một lựa chọn về tương lai: trở thành một điểm trung chuyển gia công hay một mắt xích tạo giá trị cốt lõi trong nền kinh tế toàn cầu.

1.4. Mối quan hệ giữa đầu tư nước ngoài với phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao và giải quyết “bẫy lao động giá rẻ”

Thứ nhất, mối quan hệ giữa FDI và nguồn nhân lực chất lượng cao là một mối quan hệ hai chiều, tương hỗ và có vai trò quyết định

đến sự thành công của chiến lược thu hút FDI của một quốc gia.

FDI là động lực phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao: (1) các doanh nghiệp FDI mang đến không chỉ vốn và công nghệ mà còn cả những phương thức quản lý, quy trình sản xuất tiên tiến. Để các dự án hoạt động hiệu quả, các nhà đầu tư buộc phải đào tạo đội ngũ công nhân và cán bộ quản lý địa phương, giúp họ tiếp cận và làm chủ công nghệ mới; (2) mức lương và điều kiện làm việc trong khu vực FDI thường cao hơn so với các doanh nghiệp nội địa, tạo ra sự cạnh tranh trên thị trường lao động. Điều này thúc đẩy người lao động phải không ngừng học hỏi, nâng cao trình độ chuyên môn để đáp ứng yêu cầu công việc. Sự cạnh tranh này cũng buộc các doanh nghiệp trong nước phải cải thiện chính sách đãi ngộ và môi trường làm việc để giữ chân nhân tài; (3) mặc dù việc chuyển giao “công nghệ mềm” (bí quyết, kinh nghiệm quản lý) thường khó khăn, nhưng sự hiện diện của các chuyên gia nước ngoài trong các dự án FDI tạo cơ hội cho lao động địa phương học hỏi trực tiếp. Ngoài ra, các hoạt động R&D của các doanh nghiệp FDI cũng góp phần nâng cao năng lực đổi mới sáng tạo cho đội ngũ lao động trong nước.

Nguồn nhân lực chất lượng cao là yếu tố then chốt để thu hút, sử dụng hiệu quả FDI. Trong giai đoạn đầu thực hiện công nghiệp hóa, các quốc gia có thể thu hút FDI bằng lợi thế lao động giá rẻ. Tuy nhiên, các nhà đầu tư trong các ngành công nghệ cao, giá trị gia tăng lớn lại ưu tiên lựa chọn những địa điểm có nguồn nhân lực được đào tạo bài bản, có khả năng tiếp thu và làm chủ công nghệ. Nguồn nhân lực chất lượng cao trở thành một “thời nam châm” để thu hút các dự án FDI công nghệ cao, thâm dụng tri thức, thay vì các dự án chỉ đơn thuần thâm dụng lao động. Điều này giúp quốc gia tiếp nhận nâng cao vị thế trong chuỗi giá trị toàn cầu.

Thứ hai, FDI có thể góp phần quan trọng vào giải quyết “bẫy lao động giá rẻ”.

“Bẫy lao động giá rẻ” là một vòng luẩn quẩn mà nhiều quốc gia

đang phát triển mắc phải, nơi nền kinh tế cạnh tranh chủ yếu bằng chi phí lao động thấp, thiếu đầu tư vào con người và công nghệ, dẫn đến năng suất và thu nhập thấp. Tác động của FDI đối với phát triển nguồn nhân lực chính là chìa khóa để phá vỡ vòng luẩn quẩn này. FDI, đặc biệt là các dự án công nghệ cao, giúp quốc gia chuyển dịch từ các ngành công nghiệp thâm dụng lao động sang các ngành công nghiệp thâm dụng vốn và tri thức. Sự chuyển dịch này tạo ra nhu cầu đối với lao động có trình độ, từ đó tạo động lực cho cả Nhà nước và người lao động đầu tư vào giáo dục và đào tạo nghề. FDI góp phần nâng cao năng suất và thu nhập: Khi người lao động được tiếp cận với công nghệ hiện đại và phương pháp quản lý tiên tiến thông qua FDI, năng suất lao động sẽ tăng lên đáng kể. Năng suất cao hơn cho phép trả lương cao hơn, từ đó phá vỡ tình trạng “lương thấp kéo dài” của “bẫy lao động giá rẻ”. Ngoài ra, FDI mang theo không chỉ vốn và công nghệ mà còn cả văn hóa đổi mới. Các dự án R&D của các doanh nghiệp FDI cùng với sự tiếp thu và học hỏi của lao động trong nước, sẽ thúc đẩy năng lực sáng tạo và đổi mới của nền kinh tế, giúp quốc gia cạnh tranh bằng giá trị gia tăng thay vì chi phí thấp.

Như vậy, FDI có vai trò không thể phủ nhận trong việc thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội của một quốc gia. Tuy nhiên, để FDI thực sự trở thành một lực đẩy mạnh mẽ, cần phải có sự kết hợp chặt chẽ với chiến lược phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. FDI không chỉ tạo ra việc làm mà còn là một kênh đào tạo và chuyển giao tri thức hiệu quả, giúp nâng cao năng lực và trình độ của người lao động. Ngược lại, một nguồn nhân lực chất lượng cao lại là lợi thế cạnh tranh cốt lõi để thu hút các dự án FDI có giá trị cao, tạo ra một vòng tuần hoàn tích cực. Mỗi quan hệ này có ý nghĩa chiến lược trong việc giúp các quốc gia đang phát triển thoát khỏi “bẫy lao động giá rẻ”. Bằng cách tận dụng FDI để chuyển đổi cơ cấu kinh tế, nâng cao năng suất và thu nhập, đồng thời đầu tư mạnh mẽ vào con người, các quốc gia có thể dịch chuyển lên các chuỗi giá trị cao hơn, xây dựng một nền

kinh tế tri thức bền vững và có chủ quyền. Đây không phải là một con đường dễ dàng, nhưng là con đường duy nhất để đảm bảo sự thịnh vượng và phát triển lâu dài.

2. Thực trạng và định hướng giải pháp phát huy vai trò của đầu tư nước ngoài trong phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao góp phần giải quyết “bẫy lao động giá rẻ” ở Việt Nam

2.1. Khái quát tình hình đầu tư nước ngoài tại Việt Nam (1988-2024)

Số liệu thống kê từ Tổng cục Thống kê và các báo cáo chuyên ngành cho thấy một bức tranh tăng trưởng liên tục và ấn tượng về FDI tại Việt Nam. Tính từ năm 1988 đến hết năm 2024, tổng số dự án FDI được cấp phép đã đạt 38.349 dự án, với tổng vốn đăng ký lên tới 523,9 tỷ USD và tổng vốn thực hiện gần 251,2 tỷ USD¹. Điều này phản ánh sự tin tưởng ngày càng tăng của các nhà đầu tư nước ngoài vào môi trường kinh doanh và tiềm năng phát triển của Việt Nam.

Dữ liệu cho thấy dòng vốn FDI đã có những bước nhảy vọt đáng kể qua các giai đoạn. Giai đoạn đầu (1988-1990) chứng kiến những dự án đầu tiên với vốn đăng ký khiêm tốn. Từ năm 2007, khi Việt Nam gia nhập Tổ chức Thương mại thế giới (WTO), dòng vốn FDI đã bùng nổ mạnh mẽ, với đỉnh điểm là năm 2008 với tổng vốn đăng ký đạt 71,7 tỷ USD. Giai đoạn 2010-2020, mặc dù có biến động do khủng hoảng kinh tế toàn cầu, FDI vẫn duy trì ở mức cao và ổn định. Đặc biệt, năm 2024, vốn FDI giải ngân đạt mức kỷ lục 25,35 tỷ USD, tăng 9,4% so với năm 2023², cho thấy hiệu quả sử dụng vốn ngày càng cao và sự ổn định của các dự án FDI.

Phân tích cơ cấu FDI cho thấy bức tranh rõ nét về sự lựa chọn chiến lược của các nhà đầu tư nước ngoài tại Việt Nam:

Theo ngành kinh tế: Ngành công nghiệp chế biến, chế tạo luôn

^{1, 2} Xem: [nso.gov.vn / px-web-2/?pxid=V0411&theme=Đầu tư](https://nso.gov.vn/px-web-2/?pxid=V0411&theme=Đầu%20tư)

chiếm tỷ trọng cao nhất trong tổng vốn đầu tư, đạt hơn 308,76 tỷ USD (chiếm 61,4%) tính đến hết năm 2024. Điều này khẳng định vai trò của Việt Nam như một trung tâm sản xuất và lắp ráp toàn cầu. Tiếp theo là ngành kinh doanh bất động sản với gần 73,18 tỷ USD (14,6%), và sản xuất, phân phối điện với gần 41,93 tỷ USD (8,3%). Điều này cho thấy FDI không chỉ tập trung vào sản xuất mà còn đóng góp vào việc phát triển hạ tầng và các ngành dịch vụ hỗ trợ¹.

Theo đối tác đầu tư: Các nhà đầu tư đến từ châu Á chiếm ưu thế. Tính đến cuối năm 2024, Hàn Quốc dẫn đầu với tổng vốn đăng ký hơn 92 tỷ USD, tiếp theo là Singapore (83,13 tỷ USD), Nhật Bản, Đài Loan và Hồng Kông. Sự hiện diện của các đối tác truyền thống này không chỉ mang lại nguồn vốn mà còn là sự chuyển giao về công nghệ và kinh nghiệm quản lý. Báo cáo năm 2024 cũng nhấn mạnh sự gia tăng vốn đầu tư từ các đối tác lớn như Singapore và Hàn Quốc, chứng tỏ niềm tin vào môi trường đầu tư của Việt Nam.

Theo địa bàn: FDI đã có mặt tại tất cả 63 tỉnh, thành phố của Việt Nam, tuy nhiên sự phân bố không đồng đều. Các tỉnh, thành phố có cơ sở hạ tầng tốt, nguồn nhân lực dồi dào và chính sách hấp dẫn như Thành phố Hồ Chí Minh, Bình Dương, Hà Nội, Bắc Ninh và Hải Phòng luôn là những điểm đến hàng đầu, chiếm phần lớn tổng vốn đầu tư của cả nước. Điều này phản ánh xu hướng các nhà đầu tư tập trung vào các khu vực kinh tế trọng điểm để tối ưu hóa hiệu quả sản xuất kinh doanh².

2.2. Tác động của FDI đến nguồn nhân lực Việt Nam

Dòng vốn FDI không chỉ tác động đến bức tranh kinh tế vĩ mô mà còn có những ảnh hưởng sâu sắc, tác động tích cực đến thị trường lao động và chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam. FDI đã đóng góp to

¹ Xem [nso.gov.vn / px-web-2/?pxid=V0412&theme=Đầu tư](https://nso.gov.vn/px-web-2/?pxid=V0412&theme=Đầu%20tư)

² Xem *Báo cáo tình hình thu hút đầu tư nước ngoài tại Việt Nam năm 2024*, [ipc.mpi.gov.vn / bao-cao-tinh-hinh-thu-hut-dau-tu-nuoc-ngoai-tai-viet-nam-nam-2024/](https://ipc.mpi.gov.vn/bao-cao-tinh-hinh-thu-hut-dau-tu-nuoc-ngoai-tai-viet-nam-nam-2024/)

lớn vào việc tạo ra hàng triệu việc làm, góp phần quan trọng vào việc giải quyết vấn đề thất nghiệp và chuyển dịch lao động từ khu vực nông nghiệp sang công nghiệp và dịch vụ. Số liệu cho thấy, lực lượng lao động có việc làm trong khu vực FDI đã tăng từ 358,5 nghìn người năm 2000 lên 5,37 triệu người năm 2024¹, chiếm hơn 10% tổng số lao động có việc làm của cả nước. Bên cạnh đó, các doanh nghiệp FDI thường đòi hỏi người lao động phải có trình độ chuyên môn, tay nghề và tác phong làm việc chuyên nghiệp. Để đáp ứng yêu cầu này, nhiều doanh nghiệp đã tổ chức các chương trình đào tạo tại chỗ, giúp người lao động được tiếp cận với công nghệ, máy móc và quy trình sản xuất hiện đại. Đây là một hình thức chuyển giao “công nghệ mềm” hiệu quả, giúp nâng cao kỹ năng cho đội ngũ lao động Việt Nam.

Mức lương và các chế độ đãi ngộ tại các doanh nghiệp FDI thường cao hơn so với các doanh nghiệp nội địa, tạo ra sự cạnh tranh tích cực trên thị trường lao động. Điều này không chỉ giúp cải thiện đời sống của người lao động mà còn tạo động lực để họ không ngừng học tập, nâng cao trình độ. Ngoài ra, FDI còn mang đến những phương pháp quản lý và văn hóa làm việc chuyên nghiệp, kỷ luật và sáng tạo. Người lao động Việt Nam được tiếp xúc với môi trường làm việc quốc tế, học hỏi được các kỹ năng mềm như làm việc nhóm, giao tiếp, và giải quyết vấn đề. Một ví dụ điển hình về FDI chất lượng cao là Trung tâm R&D của Samsung tại Việt Nam. Với khoảng 2.400 kỹ sư, trong đó chỉ có 10 kỹ sư người Hàn Quốc, trung tâm này đã khẳng định khả năng hấp thụ và phát triển nhân tài địa phương. Sự hiện diện của trung tâm này cho thấy Samsung đang coi Việt Nam không chỉ là một cứ điểm sản xuất mà là một cứ điểm chiến lược về R&D.

Bên cạnh những tác động tích cực, dòng vốn FDI cũng bộc lộ những hạn chế và đặt ra những thách thức lớn đối với nguồn nhân lực Việt Nam: (1) *tác động lan tỏa công nghệ và giá trị gia tăng thấp*: Mặc dù FDI tập trung vào ngành công nghiệp chế biến, chế tạo, nhưng phần

¹ Xem nso.gov.vn

lớn các dự án lại chỉ tham gia vào các công đoạn gia công, lắp ráp có giá trị gia tăng thấp. Sự lan tỏa công nghệ và tri thức từ khu vực FDI đến các doanh nghiệp trong nước còn rất yếu. Một cuộc điều tra cho thấy chỉ khoảng 17% các doanh nghiệp tư nhân nội địa cung cấp hàng hóa hoặc dịch vụ cho các doanh nghiệp FDI vào năm 2019, cho thấy mối liên kết giữa các doanh nghiệp FDI và doanh nghiệp nội địa vẫn còn lỏng lẻo. Điều này dẫn đến tình trạng có hai nền kinh tế trong một quốc gia, với một khu vực FDI phát triển mạnh mẽ và một khu vực doanh nghiệp nội địa yếu kém, thiếu khả năng tham gia vào chuỗi cung ứng toàn cầu; (2) *thiếu hụt nguồn nhân lực chất lượng cao*: Sự thiếu hụt nhân lực chất lượng cao là một vấn đề nhức nhối tại các tỉnh thành có nhiều FDI. Tại Hải Phòng, theo dự báo, đến năm 2025, thành phố này cần bổ sung thêm khoảng 82.700 lao động với trình độ cao đẳng, đại học trở lên. Đến năm 2030, con số này sẽ tăng lên 127.800 lao động, nhưng việc cung ứng vẫn trong tình trạng thiếu hụt. Nguyên nhân là do các doanh nghiệp FDI đang phải đào tạo lại 40-50% lao động mới tuyển dụng, chứng tỏ khoảng cách lớn giữa chương trình đào tạo và nhu cầu thực tế của doanh nghiệp; (3) *hạn chế trong công tác đào tạo và phát triển nhân lực*: Mặc dù các doanh nghiệp FDI có quan tâm đến công tác đào tạo, nhưng thực tế cho thấy các hoạt động này còn nhiều hạn chế. Theo một khảo sát tại các khu công nghiệp ở Thành phố Hồ Chí Minh, khó khăn lớn nhất mà người lao động gặp phải khi mới bắt đầu công việc là tiếp xúc và vận hành công nghệ, máy móc, thiết bị hiện đại (chiếm 82,65%). Các doanh nghiệp chủ yếu áp dụng hình thức tự đào tạo trong công việc (on-the-job training) để giảm chi phí, nhưng điều này lại không giúp người lao động phát triển toàn diện. Tương tự, chỉ 15% doanh nghiệp coi ngoại ngữ là cần thiết đối với nhóm lao động phổ thông, cho thấy sự thiếu quan tâm đến việc nâng cao các kỹ năng quan trọng cho người lao động; (4) *hạn chế về phát triển sự nghiệp*: Các doanh nghiệp FDI còn ít quan tâm đến việc phát triển tổ chức và văn hóa doanh nghiệp. Chỉ khoảng 25,11% số doanh nghiệp được khảo sát ở Thành phố Hồ Chí Minh quan tâm đến việc

điều chỉnh cơ cấu tổ chức phù hợp với sự thay đổi của môi trường. Về phát triển sự nghiệp cá nhân, chỉ 11,45% doanh nghiệp hướng dẫn nhân viên lập kế hoạch phát triển sự nghiệp. Tỷ lệ ít khi và chưa bao giờ thực hiện các vấn đề về lập kế hoạch sự nghiệp, thông tin cơ hội sự nghiệp và thăng tiến chiếm gần 90%. Điều này làm giảm sự gắn bó lâu dài của người lao động và cản trở việc thu hút và giữ chân nhân tài.

3. Định hướng và giải pháp phát huy vai trò của FDI đối với phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao và giải quyết “bẫy lao động giá rẻ”

Để tận dụng tối đa những cơ hội phát huy vai trò của FDI đối với phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao và giải quyết “bẫy lao động giá rẻ”, Việt Nam cần thực hiện các định hướng giải pháp chiến lược và đồng bộ.

3.1. Tiếp tục hoàn thiện chiến lược thu hút, sử dụng FDI

Để phát huy tối đa vai trò của FDI, Việt Nam cần có một sự chuyển đổi chiến lược mang tính đột phá. Trước hết, cần tái định hướng chiến lược FDI, chuyển từ việc thu hút dàn trải sang một cách tiếp cận có chọn lọc, tập trung vào các dự án công nghệ cao, thân thiện với môi trường và có giá trị gia tăng cao. Điều này đòi hỏi Nhà nước phải ban hành các chính sách khuyến khích rõ ràng, đồng thời yêu cầu các dự án này có cam kết về R&D cũng như phát triển nguồn nhân lực tại địa phương. Sự chuyển đổi này sẽ tạo áp lực và động lực để các doanh nghiệp FDI đổi mới công nghệ, ưu tiên tuyển dụng lao động có trình độ cao, từ đó nâng cao chất lượng nguồn nhân lực chung của nền kinh tế.

Bên cạnh đó, vai trò của Nhà nước cũng cần được nâng cao một cách chiến lược. Chính phủ cần chuyển từ vai trò hành chính, quản lý sang vai trò kiến tạo và dẫn dắt. Sự can thiệp có chủ ý và chiến lược của Nhà nước là rất cần thiết để hướng FDI vào các lĩnh vực ưu tiên và phối hợp các nỗ lực để xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao.

Cụ thể, Nhà nước cần tăng cường công tác quản lý về lao động, sửa đổi và hoàn thiện các chính sách, pháp luật liên quan đến tiền lương, tranh chấp lao động và bảo hiểm xã hội để bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng của người lao động Việt Nam.

Sự lan tỏa công nghệ không diễn ra một cách tự động; nó phụ thuộc vào “năng lực hấp thụ” của nền kinh tế tiếp nhận. Để tận dụng hiệu ứng lan tỏa từ FDI, các doanh nghiệp nội địa cần chủ động đầu tư vào đổi mới công nghệ và R&D. Điều này giúp họ không bị “lấn át” bởi các đối thủ FDI cạnh tranh hơn, mà ngược lại, có thể tham gia sâu hơn vào chuỗi cung ứng toàn cầu. Chính phủ cần có các chính sách khuyến khích, hỗ trợ để các doanh nghiệp trong nước nâng cao năng lực cạnh tranh, tham gia vào chuỗi cung ứng của các doanh nghiệp FDI.

3.2. Đẩy mạnh liên kết giữa nhà trường và doanh nghiệp

Cần có sự liên kết chặt chẽ hơn giữa các cơ sở giáo dục và đào tạo với nhu cầu thực tế của thị trường lao động. Chương trình đào tạo cần được cập nhật thường xuyên, chú trọng vào các kỹ năng mềm và khả năng thích ứng với công nghệ mới. Nhiều địa phương đã có những bước đi tích cực như tại Hải Phòng, Ban quản lý Khu kinh tế đã phối hợp cùng Đại học Bách khoa Hà Nội tổ chức chương trình ký kết và kết nối đào tạo. Tại Bắc Ninh, nhiều cơ sở giáo dục đã xây dựng các chương trình đào tạo để cung ứng nguồn lực tốt nhất cho doanh nghiệp FDI. Điển hình là mô hình đào tạo song hành “1+1+1” của trường Cao đẳng Lý Thái Tổ, đã hợp tác với Goertek Vina, giúp 95% sinh viên có việc làm ngay sau tốt nghiệp. Mặc dù vậy, thực tế cho thấy, chỉ khoảng 30% các cơ sở giáo dục nghề nghiệp tại Việt Nam hợp tác thực chất với doanh nghiệp, còn lại vẫn mang tính hình thức.

Để khắc phục điều này, các doanh nghiệp FDI cũng đã chủ động triển khai nhiều chương trình hợp tác với các trường đại học để xây dựng các trung tâm thực hành với trang bị hiện đại. Đại diện Panasonic (Nhật Bản) cho biết công ty đã triển khai chuỗi hợp tác chiến lược với các trường đại học hàng đầu nhằm xây dựng hệ sinh thái đào tạo thực

tiền cho sinh viên. Trung tâm giải pháp HVAC do Panasonic bàn giao cho trường Đại học Công nghiệp Thành phố Hồ Chí Minh là một minh chứng, giúp sinh viên tiếp cận công nghệ tiên tiến ngay từ giảng đường. Việc này không chỉ phục vụ học tập mà còn là điểm khởi đầu cho các đề tài khoa học, sáng kiến khởi nghiệp, khẳng định định hướng gắn kết đại học - doanh nghiệp mà trường đang theo đuổi.

3.3. Hoàn thiện chính sách thu hút và phát triển nhân tài

Việt Nam cần có một chiến lược thu hút FDI chọn lọc, tập trung vào các dự án công nghệ cao, có tác động lan tỏa lớn. Đồng thời, cần có những chính sách mạnh mẽ để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, tạo sự liên kết chặt chẽ giữa khu vực FDI và doanh nghiệp nội địa. Việc xây dựng chính sách thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao cần đi vào thực chất, tạo ra động lực công hiến, sáng tạo và môi trường làm việc chuyên nghiệp, nơi người lao động được khẳng định mình. Cần nâng cao trình độ ngoại ngữ và các kỹ năng mềm, đặc biệt là kỹ năng làm việc với công nghệ mới. Theo Quyết định số 2673/QĐ-UBND của Ủy ban nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh, chính quyền địa phương đã đưa ra kế hoạch đào tạo, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực để đáp ứng nhu cầu tái cơ cấu kinh tế. Các doanh nghiệp FDI cần chú trọng hơn nữa vào việc xây dựng lộ trình phát triển sự nghiệp minh bạch, rõ ràng cho người lao động, không chỉ dựa vào tiền lương mà còn vào các yếu tố phi vật chất như môi trường làm việc, cơ hội sáng tạo và thăng tiến.

3.4. Hoàn thiện chính sách phát triển nguồn nhân lực tại doanh nghiệp

Để thu hút và giữ chân nhân tài, các doanh nghiệp FDI cần hoàn thiện các nội dung phát triển nguồn nhân lực từ góc độ chính bản thân họ: (1) *đẩy mạnh xây dựng văn hóa doanh nghiệp theo hướng giao thoa văn hóa Việt Nam với văn hóa của nhà đầu tư*. Một môi trường làm việc tôn trọng tính sáng tạo, phát huy tính tích cực của nhân viên,

có chính sách ưu đãi tài năng và thưởng phạt công minh sẽ tạo động lực lớn cho người lao động cống hiến; (2) *cần đổi mới công tác tuyển dụng và đào tạo*. Quá trình tuyển dụng cần được công khai hóa và tiêu chuẩn hóa. Về đào tạo, doanh nghiệp cần xây dựng một chiến lược, kế hoạch phát triển nguồn nhân lực trên cơ sở tìm hiểu kỹ nhu cầu của từng bộ phận và từng nhóm lao động. Các loại hình đào tạo cần được đa dạng hóa, khuyến khích tinh thần tự học, tự nâng cao trình độ của cả cán bộ lẫn người lao động; (3) *cần định hướng rõ ràng đối với sự phát triển sự nghiệp của người lao động*. Các doanh nghiệp FDI cần xây dựng lộ trình thăng tiến minh bạch, công bằng để tạo điều kiện cho người lao động phát triển sự nghiệp. Cơ chế cho phép nhân viên ứng cử vào các chức danh lãnh đạo cần được công khai, dựa trên các tiêu chí rõ ràng về năng lực chuyên môn, kinh nghiệm và thành tích. Điều này không chỉ tạo động lực cho nhân viên cố gắng mà còn giúp doanh nghiệp duy trì một đội ngũ lao động gắn bó lâu dài.

Tóm lại, việc phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao là chìa khóa để Việt Nam chuyển mình và đạt được sự thịnh vượng bền vững trong kỷ nguyên kinh tế số. Để làm được điều đó, cần một sự thay đổi toàn diện từ cấp vĩ mô đến vi mô, trong đó Nhà nước cần chú trọng chiến lược thu hút FDI có chọn lọc, kết hợp với vai trò kiến tạo, dẫn dắt trong việc cải cách giáo dục và xây dựng hệ sinh thái kinh doanh. Từ phía doanh nghiệp, cần chủ động hơn trong việc liên kết với các cơ sở đào tạo và hoàn thiện các chính sách phát triển nhân sự. Nguồn nhân lực không chỉ là yếu tố thu hút FDI, mà còn là nền tảng vững chắc để Việt Nam xây dựng một nền kinh tế độc lập, tự chủ và cạnh tranh trên trường quốc tế. Việc đầu tư vào con người hôm nay chính là khoản đầu tư hiệu quả nhất cho tương lai của đất nước.

**VAI TRÒ CỦA GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRONG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO
NHẪM THOÁT “BẦY LAO ĐỘNG GIÁ RẺ” Ở VIỆT NAM
TRONG BỐI CẢNH HIỆN NAY**

*Vũ Thị Phương Hậu**

*Lê Thị Trang***

Việt Nam đang đứng trước thách thức chuyển đổi từ nền kinh tế dựa vào lao động giá rẻ sang nền kinh tế dựa trên tri thức và nguồn nhân lực chất lượng cao. Trước áp lực cạnh tranh quốc tế và yêu cầu đổi mới sáng tạo ngày càng cao, chất lượng lao động trở thành yếu tố quyết định năng lực cạnh tranh và sự phát triển bền vững của đất nước. Mặc dù lực lượng lao động của Việt Nam đông đảo, nhưng tỷ lệ người có trình độ chuyên môn cao, kỹ năng nghề và khả năng thích ứng với yêu cầu công việc hiện đại còn hạn chế, dẫn đến nguy cơ mắc kẹt trong “bầy lao động giá rẻ”. Giáo dục và đào tạo vì thế đóng vai trò then chốt trong việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, tạo nền tảng để Việt Nam thoát khỏi tình trạng dựa vào sức lao động giá rẻ và hướng tới tăng trưởng dựa trên tri thức, sáng tạo và giá trị gia tăng. Nhận thức đúng về vai trò của giáo dục và đào tạo sẽ giúp hoạch định chính sách phù hợp, đổi mới chương trình đào tạo và tăng cường liên kết giữa nhà trường, doanh nghiệp và xã hội, từ đó nâng cao năng lực cạnh tranh quốc gia. Bài viết này tập trung phân tích vai trò của giáo dục và đào tạo trong phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao thông qua phân tích thực tiễn phát triển nguồn nhân lực ở Việt Nam hiện nay, từ đó thấy được yêu cầu phải đổi mới giáo dục và đào tạo để phát triển nguồn nhân lực chất

*, ** Viện Văn hóa và Phát triển, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh.

lượng cao nhằm thoát khỏi “bẫy lao động giá rẻ” trong bối cảnh hiện nay.

1. “Bẫy lao động giá rẻ” là gì?

Khái niệm “bẫy lao động giá rẻ” (low-wage labor trap) thường được nhắc đến trong các nghiên cứu về phát triển kinh tế và chuyển đổi cơ cấu lao động ở các quốc gia đang phát triển. Đây là một hiện tượng mà nền kinh tế dựa chủ yếu vào chi phí nhân công thấp để thu hút đầu tư, phát triển công nghiệp và tăng trưởng xuất khẩu. Tuy nhiên, khi lợi thế về nhân công giá rẻ dần mất đi do mức sống tăng lên hoặc do sự cạnh tranh từ những quốc gia khác có lao động rẻ hơn, nền kinh tế sẽ rơi vào tình trạng trì trệ, khó nâng cao năng suất và khó bứt phá để bước sang giai đoạn phát triển dựa trên tri thức, công nghệ và đổi mới sáng tạo.

Theo Ranis và Stewart (1999), đây là một “vòng luẩn quẩn” của phát triển: lao động giá rẻ thu hút doanh nghiệp, nhưng lại không tạo áp lực đủ lớn để nâng cao kỹ năng và năng suất; từ đó quốc gia không tích lũy được vốn tri thức và công nghệ, dẫn đến bị mắc kẹt ở mức thu nhập thấp¹. Ngân hàng thế giới (WB) cũng nhấn mạnh rằng “bẫy thu nhập thấp” không chỉ là câu chuyện về lương, mà còn phản ánh sự thiếu hụt trong giáo dục, khoa học công nghệ và thể chế. Các yếu tố này khiến một nền kinh tế dễ mất khả năng cạnh tranh khi chi phí lao động tăng lên, bởi năng suất không đủ bù đắp². “Bẫy lao động giá rẻ” được đo lường bằng thuế suất hiệu dụng biên (METR)³, cho thấy phần

¹ G.Ranis & F.Stewart: *V-goods and the role of the urban informal sector in development*, Economic Development and Cultural Change, 47(2), 1999, pp.259-288, doi.org/10.1086/452402

² World Bank: *World Development Report 2012: Jobs*, Washington D.C: World Bank, doi.org/10.1596/978-0-8213-9575-2

³ Chỉ số thuế suất hiệu dụng biên (Marginal Effective Tax Rate) là tỷ lệ phản ánh phần nào của khoản thu nhập tăng thêm của người lao động bị mất đi do sự kết hợp giữa việc phải nộp thuế cao hơn và sự cắt giảm hoặc mất đi các khoản phúc lợi xã hội khi thu nhập tăng. Nói cách khác, METR cho biết mức độ mà mỗi đồng thu nhập tăng thêm thực sự mang lại lợi ích ròng cho người lao động. Khi METR ở mức cao, người lao động chỉ giữ lại được một phần nhỏ từ thu nhập tăng thêm, trong khi phần lớn bị “đánh thuế” gián tiếp thông qua cả hệ thống thuế và trợ cấp.

nào của khoản lợi nhuận tài chính đó bị “đánh thuế” bởi tác động kết hợp của thuế suất cao hơn và các phúc lợi bị giảm hoặc mất đi¹. Điều này làm giảm động lực của người lao động trong việc nhận thêm việc làm, làm nhiều giờ hơn hoặc nâng cao trình độ để có mức lương cao hơn, từ đó khiến họ dễ mắc kẹt trong vòng xoáy “bẫy lao động giá rẻ”.

Từ góc nhìn của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO), Việt Nam và một số nước thuộc Hiệp hội các quốc gia Đông Nam Á (ASEAN) đang đối diện với nguy cơ rơi vào “bẫy lao động giá rẻ” khi phần lớn lao động vẫn tập trung ở những ngành thâm dụng lao động như dệt may, da giày, chế biến nông sản, lắp ráp điện tử. Các ngành này chủ yếu dựa vào nhân công giá thấp và sản xuất theo chuỗi gia công, trong khi năng lực sáng tạo, nghiên cứu và triển khai (R&D) và ứng dụng công nghệ còn hạn chế².

Tại Việt Nam, nhiều học giả đã phân tích hiện tượng này dưới các góc nhìn khác nhau. GS Trần Văn Thọ cho rằng, trong giai đoạn đầu công nghiệp hóa, việc tận dụng lợi thế nhân công giá rẻ có thể giúp quốc gia thu hút vốn đầu tư nước ngoài (FDI), giải quyết việc làm và đẩy mạnh xuất khẩu. Tuy nhiên, nếu không kịp thời nâng cao kỹ năng lao động và chuyển dịch cơ cấu sản xuất, nền kinh tế sẽ bị kẹt trong “vùng trũng”, không còn đủ rẻ để cạnh tranh với các nước có mức lương thấp hơn, nhưng cũng chưa đủ mạnh để bước lên các nấc thang cao hơn của chuỗi giá trị³. Điều này cảnh báo rằng lợi thế lao động giá rẻ của Việt Nam đang suy giảm nhanh chóng khi lương tối thiểu vùng liên tục tăng, trong khi năng suất lao động chưa theo kịp, dẫn đến nguy cơ giảm sức hấp dẫn của môi trường đầu tư.

¹ OECD: *Indicators of Unemployment and Low-Wage Traps (Marginal Effective Tax Rates on Employment Incomes)*, www.oecd.org/en/publications/indicators-of-unemployment-and-low-wage-traps_137550327778.html

² ILO: *ASEAN in transformation: How technology is changing jobs and enterprises*. Geneva, ILO, ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@act_emp/documents/publication/wcms_579553.pdf

³ Xem Trần Văn Thọ: *Cú sốc thời gian và kinh tế Việt Nam*, Nxb. Tri thức, H.2016, tr.133-139.

Bản chất của “bẫy lao động giá rẻ” có thể khái quát ở ba khía cạnh cơ bản:

Thứ nhất, sự phụ thuộc vào số lượng thay vì chất lượng lao động. Các nền kinh tế rơi vào bẫy này thường dựa trên nguồn lao động dồi dào, chi phí thấp để thu hút đầu tư nước ngoài và thúc đẩy sản xuất công nghiệp. Tăng trưởng được tạo ra chủ yếu nhờ mở rộng quy mô sản xuất, khai thác sức lao động giá rẻ, thay vì nhờ vào tri thức, kỹ năng, công nghệ hay năng suất cao. Điều này khiến lao động không được nâng cấp về kỹ năng, năng suất lao động xã hội duy trì ở mức thấp và nền kinh tế khó dịch chuyển sang những ngành có giá trị gia tăng cao hơn.

Thứ hai, tính bấp bênh trong khả năng cạnh tranh quốc tế. Khi chi phí lao động nội địa dần tăng lên cùng với sự cải thiện mức sống, các doanh nghiệp dựa vào lợi thế lao động giá rẻ sẽ nhanh chóng mất sức hấp dẫn. Trong bối cảnh toàn cầu hóa, dòng vốn đầu tư có xu hướng dịch chuyển sang các quốc gia có chi phí nhân công thấp hơn, như Lào, Campuchia, Myanmar hoặc châu Phi. Kết quả là nền kinh tế đối mặt với nguy cơ mất lợi thế so sánh truyền thống, dẫn đến đình trệ trong thu hút đầu tư, sản xuất suy giảm và tốc độ tăng trưởng chậm lại. Nói cách khác, lợi thế cạnh tranh dựa trên lao động rẻ là tạm thời và không bền vững.

Thứ ba, sự trì hoãn trong đổi mới sáng tạo và đầu tư cho tương lai. Khi doanh nghiệp có thể dễ dàng thu lợi nhờ chi phí lao động thấp, họ thường không có động lực mạnh để đầu tư vào R&D, tự động hóa, hoặc cải tiến công nghệ. Điều này tạo ra vòng luẩn quẩn: năng suất thấp - thu nhập thấp - thiếu vốn cho đổi mới - tiếp tục phụ thuộc vào nhân công giá rẻ. Hệ quả là nền kinh tế khó vươn lên nấc thang giá trị cao hơn trong chuỗi sản xuất toàn cầu, bị mắc kẹt trong trạng thái “gia công”, phụ thuộc vào thị trường bên ngoài và thiếu sức sáng tạo nội sinh. Điều này lý giải vì sao nhiều nước Đông Nam Á, sau một giai đoạn tăng trưởng dựa trên lao động rẻ, đã đối diện nguy cơ “mắc kẹt” ở mức thu

nhập trung bình. Kinh nghiệm của Thái Lan, Indonesia hay Philippines cho thấy nếu không có chính sách phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, tái cơ cấu công nghiệp và đẩy mạnh giáo dục đào tạo, thì “bẫy lao động giá rẻ” sẽ trở thành rào cản lớn trên con đường phát triển.

Như vậy, “bẫy lao động giá rẻ” không chỉ đơn giản là tình trạng trả lương thấp cho người lao động, mà sâu xa hơn là sự phụ thuộc của cả một mô hình tăng trưởng dựa trên lợi thế chi phí tạm thời, thiếu nền tảng đổi mới, thiếu tích lũy tri thức và năng lực công nghệ. “Bẫy lao động giá rẻ” cũng thường đi kèm với “bẫy thu nhập trung bình” khi nền kinh tế phát triển đến một ngưỡng nhất định rồi chững lại, không thể chuyển sang giai đoạn tăng trưởng bền vững và chất lượng hơn. Chính vì vậy, để thoát khỏi bẫy này, các quốc gia cần chuyển đổi sang mô hình phát triển dựa trên chất lượng nguồn nhân lực, đổi mới sáng tạo, và năng suất lao động cao, thay vì kéo dài chiến lược khai thác “lợi thế lao động rẻ”. Với Việt Nam, nhận diện đúng bản chất và tác động của “bẫy lao động giá rẻ” có ý nghĩa rất quan trọng để định hình chiến lược phát triển. Trong đó, giáo dục và đào tạo chính là giải pháp cốt lõi để nâng cao kỹ năng, tăng năng suất và giúp lực lượng lao động sẵn sàng bước vào những ngành nghề có giá trị gia tăng cao, từ đó thoát khỏi sự phụ thuộc vào lợi thế nhân công giá rẻ.

2. Thực tiễn phát triển nguồn nhân lực ở Việt Nam hiện nay

Nguồn nhân lực luôn được xem là yếu tố then chốt trong quá trình phát triển kinh tế - xã hội của Việt Nam. Trong gần bốn thập niên đổi mới, lực lượng lao động đã có những bước trưởng thành quan trọng, góp phần đưa đất nước đạt nhiều thành tựu về tăng trưởng kinh tế, xóa đói giảm nghèo và hội nhập quốc tế. Tuy nhiên, thực trạng phát triển nguồn nhân lực vẫn tồn tại nhiều hạn chế, khiến Việt Nam có nguy cơ mắc kẹt trong “bẫy lao động giá rẻ” nếu không có những giải pháp căn cơ, đặc biệt là trong lĩnh vực giáo dục và đào tạo.

2.1. Điểm mạnh và cơ hội từ cơ cấu dân số

Một trong những lợi thế lớn nhất của Việt Nam hiện nay là cơ cấu dân số vàng. Theo số liệu của Cục Thống kê (2024), lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên trong quý IV năm 2024 là 53,2 triệu người (xem Hình 1), tính chung cả năm 2024 đạt 53 triệu người trong độ tuổi lao động¹, tăng khoảng 575,4 nghìn người so với năm 2023.

Hình 1: Lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên theo quý giai đoạn 2021-2024 (triệu người)



Nguồn: Cục Thống kê: *Thông cáo báo chí về tình hình lao động, việc làm quý IV và năm 2024*, ngày 06/01/2025.

Lực lượng lao động ở khu vực thành thị hiện đạt gần 20,4 triệu người, chiếm 38,5% tổng lao động cả nước; lao động nữ chiếm khoảng 24,7 triệu người, tương ứng 46,6%². Cơ cấu này được dự báo sẽ duy trì ổn định đến năm 2039, mở ra một “cửa sổ cơ hội” quý báu để thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội. Năm 2024, số lao động có việc làm đạt 51,9 triệu người³, tăng 1,14% so với năm 2023; trong đó, lao động có việc làm ở khu vực thành thị cũng như ở cả nam và nữ giới đều tăng, trong khi khu vực nông thôn giảm. Đáng chú ý, tỷ lệ lao động qua đào tạo có bằng cấp, chứng chỉ năm 2024 ước đạt 28,4%⁴, tăng thêm 1,2 điểm phần trăm so với năm trước, phản ánh những bước tiến tích cực trong nâng cao chất lượng nhân lực. Có thể

^{1, 2, 3, 4} Xem Cục Thống kê: *Niên giám Thống kê năm 2024*, Nxb.Thống kê, H.2025, tr.161, 161, 166, 182.

thấy, lực lượng lao động Việt Nam không chỉ dồi dào về số lượng mà còn được đánh giá là năng động, nhanh nhạy trong tiếp thu tri thức và công nghệ mới. Đây là điều kiện thuận lợi giúp Việt Nam duy trì nguồn cung lao động dồi dào, có khả năng đáp ứng nhu cầu nhân lực cho quá trình chuyển đổi mô hình tăng trưởng theo hướng đổi mới sáng tạo và phát triển bền vững. Thực tế cho thấy, nhờ lực lượng lao động trẻ và chi phí nhân công thấp, Việt Nam đã trở thành điểm đến hấp dẫn của các dòng vốn FDI. Các ngành sản xuất thâm dụng lao động như dệt may, da giày, điện tử lắp ráp, lắp ráp linh kiện điện tử... đã phát triển mạnh mẽ, đưa Việt Nam vươn lên nhóm nước xuất khẩu hàng đầu thế giới trong những lĩnh vực này. Sự phát triển đó không chỉ đóng góp lớn cho kim ngạch xuất khẩu, mà còn tạo hàng triệu việc làm, góp phần cải thiện đời sống và nâng cao thu nhập của người dân.

Bên cạnh lợi thế về cơ cấu dân số, môi trường chính trị ổn định, lợi thế kinh tế chiến lược, chính sách thu hút FDI cởi mở và hội nhập quốc tế sâu rộng cũng tạo điều kiện để Việt Nam khai thác hiệu quả tiềm năng nhân lực. Việt Nam đã tham gia nhiều hiệp định thương mại tự do thế hệ mới như Hiệp định Đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTPP), Hiệp định thương mại tự do Liên minh châu Âu - Việt Nam (EVFTA), Hiệp định đối tác kinh tế toàn diện khu vực (RCEP)..., mở ra cơ hội lớn cho lao động trong việc tiếp cận các chuẩn mực toàn cầu về sản xuất, quản lý và dịch vụ. Điều này càng làm gia tăng sức hút của Việt Nam đối với các tập đoàn đa quốc gia, nhất là trong bối cảnh nhiều doanh nghiệp quốc tế có xu hướng dịch chuyển chuỗi cung ứng ra khỏi Trung Quốc.

Những thành công ban đầu đã được ghi nhận rõ nét. Thu nhập bình quân đầu người của Việt Nam đã tăng gấp gần 4 lần trong vòng hơn một thập niên, từ khoảng 1.300 USD năm 2010 lên hơn 4.700 USD năm 2024¹, đưa Việt Nam từ nhóm nước thu nhập thấp trở thành

¹ Xem Cục Thống kê: *Niên giám Thống kê năm 2024*, Nxb. Thống kê, H.2025, tr.11.

quốc gia có thu nhập trung bình thấp. Điều này cho thấy tiềm năng to lớn mà lợi thế dân số vàng và nguồn lao động trẻ mang lại. Tuy nhiên, cần lưu ý rằng “cửa sổ dân số vàng” không kéo dài mãi. Sau năm 2039, Việt Nam sẽ bước vào giai đoạn già hóa dân số nhanh, dẫn đến áp lực lớn về an sinh xã hội, chi phí y tế và suy giảm nguồn cung lao động. Do đó, cơ hội chỉ thực sự trở thành động lực phát triển nếu Việt Nam tận dụng tốt lợi thế hiện nay bằng cách đầu tư mạnh mẽ vào giáo dục và đào tạo, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, chuyển từ lợi thế về số lượng sang lợi thế về chất lượng.

2.2. Thách thức về chất lượng nguồn nhân lực

Mặc dù đạt được những bước tiến quan trọng, chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam nhìn chung vẫn chưa đáp ứng đầy đủ yêu cầu phát triển của nền kinh tế dựa trên tri thức, công nghệ cao và đổi mới sáng tạo. Báo cáo của WB (2022) cho thấy, Chỉ số vốn nhân lực (Human Capital Index) của Việt Nam chỉ đạt 0,69, thấp hơn so với một số quốc gia trong khu vực như Malaysia (0,75) hay Hàn Quốc (0,80)¹. Điều này phản ánh thực tế rằng một đứa trẻ sinh ra ở Việt Nam hiện nay, khi trưởng thành và tham gia thị trường lao động, chỉ có thể đạt được 69% năng suất tiềm năng nếu được hưởng đầy đủ các yếu tố về y tế và giáo dục so với chuẩn mực lý tưởng.

Tỷ lệ lao động qua đào tạo có bằng cấp, chứng chỉ cũng ở mức khá khiêm tốn. Năm 2024, con số này mới đạt khoảng 28,4%, tức là hơn 70% lực lượng lao động vẫn làm việc dựa trên kinh nghiệm và kỹ năng tự tích lũy, thiếu nền tảng đào tạo bài bản. Điều này gây ra hạn chế trong việc tiếp cận công nghệ mới, cũng như cản trở quá trình dịch chuyển cơ cấu lao động sang các ngành nghề có giá trị gia tăng cao.

¹ Xem WB: *The Human Capital Index 2020 Update: Human Capital in the Time of COVID-19*, Washington D.C: World Bank Group, documents1.worldbank.org/curated/en/456901600111156873/pdf/The-Human-Capital-Index-2020-Update-Human-Capital-in-the-Time-of-COVID-19.pdf

Năng suất lao động là chỉ báo quan trọng nhất phản ánh hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực tuy có sự cải thiện qua từng năm nhưng vẫn ở mức thấp so với các nước láng giềng. Nếu tính theo sức mua tương đương (PPP) thì năng suất lao động của Việt Nam chỉ bằng 11,4% của Singapore, 35,4% của Malaysia, 64,4% của Thái Lan và 79% của Indonesia¹. Khoảng cách này không chỉ phản ánh sự thua kém về kỹ năng và trình độ, mà còn cho thấy hạn chế trong khả năng áp dụng công nghệ, quản lý hiện đại và đổi mới sáng tạo trong sản xuất - kinh doanh.

Một hạn chế nổi bật khác là sự mất cân đối trong cơ cấu lao động. Hiện nay, phần lớn lao động vẫn tập trung trong lĩnh vực nông nghiệp, khu vực phi chính thức hoặc các ngành sản xuất gia công có giá trị gia tăng thấp. Trong khi đó, các lĩnh vực then chốt cho phát triển kinh tế tri thức như công nghệ thông tin, kỹ thuật, tài chính - ngân hàng, logistics, công nghiệp văn hóa và dịch vụ sáng tạo lại rơi vào tình trạng thiếu hụt nghiêm trọng nhân lực chất lượng cao. Theo một báo cáo về thị trường công nghệ thông tin Việt Nam, đến năm 2025, ngành này sẽ cần bổ sung khoảng 700.000 nhân lực mới. Trong khi đó, các cơ sở đào tạo trong nước hiện mới có khả năng cung cấp khoảng 500.000 người, dẫn đến tình trạng thiếu hụt khoảng 200.000 lao động có trình độ, kỹ năng². Khoảng cách này đặt ra thách thức không nhỏ nếu đặt tham vọng phát triển kinh tế số quốc gia. Bên cạnh đó, nhiều doanh nghiệp trong nước và FDI đều gặp khó khăn trong tuyển dụng nhân sự đáp ứng yêu cầu chuyên môn và kỹ năng quốc tế. Sự phân bố không đồng đều này làm bộc lộ khoảng cách lớn giữa cung và cầu lao động. Cung lao động dư thừa ở khu vực giản đơn, giá rẻ, trong khi cầu lại tập trung ở phân khúc cao cấp, đòi hỏi năng lực sáng tạo, tư duy

¹ Xem Ban Kinh tế Trung ương: *Một số vấn đề về năng suất lao động Việt Nam*, [kinhtetrunguong.vn / kinh-te/mot-so-van-de-ve-nang-suat-lao-dong-viet-nam.html](http://kinhtetrunguong.vn/kinh-te/mot-so-van-de-ve-nang-suat-lao-dong-viet-nam.html)

² Xem VnEconomy: *Ngành công nghệ thông tin Việt Nam đang thiếu hụt 200.000 nhân lực so với nhu cầu*, [vneconomy.vn / nganh-cong-nghe-thong-tin-viet-nam-dang-thieu-hut-200-000-nhan-luc-so-voi-nhu-cau.htm](http://vneconomy.vn/nganh-cong-nghe-thong-tin-viet-nam-dang-thieu-hut-200-000-nhan-luc-so-voi-nhu-cau.htm)

phản biện, khả năng ngoại ngữ và kỹ năng số. Khoảng cách này không chỉ gây lãng phí nguồn lực xã hội mà còn ảnh hưởng trực tiếp đến năng lực cạnh tranh quốc gia trong bối cảnh hội nhập quốc tế và chuyển đổi số sâu rộng.

Ngoài ra, yếu tố kỹ năng mềm và khả năng thích ứng cũng là điểm yếu đáng lưu ý. Phần lớn lao động Việt Nam còn thiếu các kỹ năng của thế kỷ XXI như giao tiếp liên văn hóa, làm việc nhóm, giải quyết vấn đề phức tạp hay ứng dụng công nghệ số trong công việc, trong khi đó, các kỹ năng mới từ trí tuệ nhân tạo (AI), học máy (machine learning), điện toán đám mây, bảo mật thông tin... đang là yêu cầu tất yếu hiện nay. Điều này khiến lao động Việt Nam gặp bất lợi khi tham gia vào chuỗi giá trị toàn cầu, môi trường yêu cầu sự linh hoạt, sáng tạo và khả năng học hỏi liên tục.

Như vậy, có thể thấy hạn chế về chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam không chỉ nằm ở trình độ học vấn hay bằng cấp, mà còn là sự kết hợp của nhiều yếu tố: năng suất thấp, kỹ năng chưa đáp ứng, mất cân đối cơ cấu và thiếu hụt năng lực mềm. Đây chính là những “nút thắt” lớn cản trở mục tiêu thoát khỏi “bẫy lao động giá rẻ” và tiến tới phát triển dựa trên đổi mới sáng tạo.

Khi mức sống người dân dần được cải thiện, mức lương tối thiểu tăng lên hàng năm, chi phí lao động ở Việt Nam không còn rẻ như trước. Theo Tổ chức Lao động quốc tế (ILO), chi phí lao động bình quân của Việt Nam đã cao hơn một số quốc gia Nam Á như Bangladesh hay Nepal và đang dần tiệm cận một số nước Đông Nam Á có năng suất lao động cao hơn. Điều này đồng nghĩa với việc lợi thế cạnh tranh dựa trên lao động giá rẻ sẽ nhanh chóng bị bào mòn. Nếu không kịp thời nâng cấp chất lượng nguồn nhân lực và năng suất lao động, Việt Nam sẽ khó giữ vững vị thế trong chuỗi giá trị toàn cầu, đặc biệt trước sự cạnh tranh ngày càng mạnh mẽ từ các quốc gia có chi phí nhân công thấp hơn tại Nam Á hoặc châu Phi. Bên cạnh đó, cơ cấu sản xuất hiện nay của Việt Nam vẫn bộc lộ

những hạn chế cơ bản. Phần lớn doanh nghiệp trong nước và cả khu vực FDI tập trung vào các khâu gia công - lắp ráp trong chuỗi giá trị toàn cầu, vốn có giá trị gia tăng thấp. Các khâu mang lại lợi nhuận cao như thiết kế, R&D, thương hiệu, phân phối quốc tế lại chủ yếu do các tập đoàn đa quốc gia nắm giữ. Điều này khiến nền kinh tế Việt Nam rơi vào tình trạng phụ thuộc vào các nhà đầu tư nước ngoài, thiếu động lực nội sinh cho đổi mới sáng tạo và phát triển công nghệ. Đây chính là bản chất của “bẫy lao động giá rẻ” - một nền kinh tế phát triển dựa chủ yếu vào lao động giá rẻ, thay vì dựa vào tri thức, công nghệ, khoa học kỹ thuật và đổi mới sáng tạo. Khi chi phí lao động tăng nhưng năng suất và giá trị gia tăng không được cải thiện tương ứng, nền kinh tế sẽ bị chững lại, khó bứt phá lên nhóm nước có thu nhập trung bình cao, thậm chí bị “kẹt lại” trong giai đoạn phát triển dở dang.

Kinh nghiệm quốc tế cho thấy, nhiều quốc gia Đông Nam Á đã từng đối mặt với thách thức này. Thái Lan chẳng hạn, được coi là một trường hợp điển hình khi rơi vào “bẫy thu nhập trung bình” do chậm nâng cấp công nghệ và chất lượng nhân lực, khiến nền kinh tế phụ thuộc quá nhiều vào sản xuất gia công và xuất khẩu hàng hóa có giá trị gia tăng thấp. Ngược lại, Hàn Quốc và Đài Loan (Trung Quốc) đã thành công trong việc thoát khỏi “bẫy lao động giá rẻ” nhờ chiến lược đầu tư mạnh mẽ vào giáo dục, khoa học công nghệ và công nghiệp sáng tạo, qua đó từng bước chuyển đổi từ nền kinh tế gia công sang nền kinh tế tri thức. Trong bối cảnh mới, để tránh lặp lại vết xe đổ của các nước đi trước, Việt Nam buộc phải vượt qua thách thức này bằng cách tái cơ cấu mô hình tăng trưởng, lấy đổi mới sáng tạo và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực làm trụ cột. Nếu tiếp tục đi theo con đường dựa vào lao động giá rẻ, Việt Nam sẽ khó duy trì tốc độ tăng trưởng cao và nguy cơ tụt hậu xa hơn trong kỷ nguyên toàn cầu hóa và Cách mạng công nghiệp lần thứ tư là điều khó tránh khỏi.

3. Phát huy vai trò của giáo dục và đào tạo trong phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở Việt Nam hiện nay

3.1. Vai trò của giáo dục và đào tạo trong phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao

Từ xưa đến nay, “hiền tài là nguyên khí quốc gia” và giáo dục - đào tạo được xác định là quốc sách hàng đầu trong mọi giai đoạn phát triển của đất nước. Trong bối cảnh hội nhập quốc tế sâu rộng và tác động mạnh mẽ của Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, giáo dục và đào tạo không chỉ là một lĩnh vực xã hội quan trọng mà còn là động lực then chốt để phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, quyết định khả năng cạnh tranh và sự phát triển bền vững của Việt Nam. Vai trò này thể hiện rõ trên nhiều phương diện:

Thứ nhất, cung cấp kiến thức và kỹ năng chuyên môn vững vàng.

Hệ thống giáo dục - đào tạo chính là nền tảng để hình thành và phát triển nguồn nhân lực có tri thức. Người lao động được trang bị kiến thức khoa học cơ bản, hiểu biết chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp để làm việc trong các lĩnh vực đòi hỏi trình độ cao. Thực tiễn tại các quốc gia Đông Á như Hàn Quốc, Nhật Bản hay Singapore cho thấy, sự đầu tư mạnh mẽ vào giáo dục phổ thông, dạy nghề và giáo dục đại học chính là đòn bẩy để nâng cao năng suất lao động, đưa nền kinh tế thoát khỏi quỹ đạo phát triển dựa trên chi phí lao động thấp. Với Việt Nam, khi các ngành công nghiệp chế biến, chế tạo và dịch vụ giá trị gia tăng cao đang dần thay thế khu vực sản xuất gia công, vai trò của giáo dục trong việc đào tạo đội ngũ lao động lành nghề, có khả năng vận hành công nghệ hiện đại càng trở nên cấp thiết.

Thứ hai, phát triển năng lực tư duy sáng tạo và đổi mới.

Trong nền kinh tế tri thức, sáng tạo là yếu tố tạo ra sự khác biệt và giá trị mới. Giáo dục hiện đại không dừng lại ở việc truyền thụ kiến thức, mà quan trọng hơn là khuyến khích tư duy phản biện, tinh thần học hỏi, khả năng sáng tạo và đổi mới. Các chương trình đào tạo chú

trọng thực hành, học qua dự án, nghiên cứu khoa học sinh viên hay khởi nghiệp đổi mới sáng tạo giúp người học hình thành kỹ năng giải quyết vấn đề, thích ứng với thay đổi nhanh chóng của công nghệ và thị trường. Đây chính là nhân tố cốt lõi để Việt Nam có thể tham gia sâu hơn vào chuỗi giá trị toàn cầu, thay vì chỉ đảm nhận các khâu sản xuất giản đơn.

Thứ ba, nâng cao kỹ năng mềm và kỹ năng số.

Trong kỷ nguyên số, yêu cầu về nhân lực không chỉ dừng lại ở tri thức chuyên môn mà còn bao gồm khả năng ứng dụng công nghệ thông tin, khai thác dữ liệu số, cùng với các kỹ năng mềm như giao tiếp, hợp tác, quản trị thời gian, tư duy sáng tạo và khả năng lãnh đạo. Điều này đặt ra đòi hỏi cấp thiết đối với hệ thống giáo dục - đào tạo không thể chỉ truyền thụ kiến thức hàn lâm, mà cần tích hợp đồng bộ việc phát triển kỹ năng số và kỹ năng mềm trong toàn bộ quá trình giảng dạy. Khi giáo dục - đào tạo đóng vai trò cầu nối, giúp người học vừa nắm chắc nền tảng chuyên môn, vừa linh hoạt trong môi trường làm việc đa văn hóa, đa công nghệ, nguồn nhân lực Việt Nam mới có thể bắt kịp tốc độ chuyển đổi của thị trường lao động quốc tế và khẳng định lợi thế cạnh tranh trong dài hạn.

Thứ tư, định hướng nghề nghiệp và tạo cơ hội tiếp cận việc làm chất lượng cao.

Giáo dục - đào tạo đóng vai trò quan trọng trong việc giúp học sinh, sinh viên có định hướng nghề nghiệp phù hợp, giảm thiểu tình trạng “học không đúng ngành, làm không đúng nghề”. Việc gắn kết giữa cơ sở đào tạo và trung tâm dịch vụ việc làm, cùng với sự tham gia của doanh nghiệp trong xây dựng chương trình đào tạo, sẽ giúp người học dễ dàng tiếp cận các công việc có thu nhập cao, giá trị gia tăng lớn, từ đó góp phần nâng cao chất lượng cuộc sống và giảm phụ thuộc vào các ngành nghề lương thấp, thiếu ổn định.

Thứ năm, thúc đẩy liên kết giữa nhà trường - doanh nghiệp - xã hội.

Một trong những hạn chế cố hữu của giáo dục Việt Nam là khoảng cách giữa đào tạo và nhu cầu thực tiễn của thị trường lao động. Do đó, việc hình thành mô hình “tam giác hợp tác” giữa nhà trường, doanh nghiệp và xã hội có ý nghĩa đặc biệt quan trọng. Khi doanh nghiệp tham gia trực tiếp vào quá trình đào tạo, từ việc xây dựng chương trình, hỗ trợ thực tập đến tuyển dụng, chất lượng nhân lực đầu ra sẽ được đảm bảo, tránh lãng phí nguồn lực xã hội. Thực tế cho thấy, các mô hình đào tạo theo đơn đặt hàng của doanh nghiệp, hay chương trình liên kết quốc tế, đã mang lại hiệu quả tích cực trong nhiều lĩnh vực, đặc biệt là công nghệ thông tin, điện tử, cơ khí chế tạo, du lịch, dịch vụ.

Thứ sáu, góp phần nâng cao năng lực cạnh tranh quốc gia và phát triển bền vững.

Về tổng thể, giáo dục - đào tạo không chỉ tạo ra lực lượng lao động có năng lực, mà còn là nền tảng để nâng cao năng lực đổi mới sáng tạo của quốc gia. Nguồn nhân lực chất lượng cao giúp gia tăng giá trị sản phẩm, mở rộng thị trường xuất khẩu, thu hút đầu tư nước ngoài có chọn lọc, từ đó thúc đẩy quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa theo hướng bền vững. Đặc biệt, với mục tiêu đến năm 2030 Việt Nam trở thành nước thu nhập trung bình cao và đến năm 2045 trở thành nước phát triển, việc đầu tư cho giáo dục - đào tạo chính là một chiến lược mang tính dài hạn và then chốt.

Tóm lại, giáo dục - đào tạo giữ vai trò trung tâm trong chiến lược phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của Việt Nam. Đây không chỉ là chìa khóa để nâng cao năng suất lao động và năng lực cạnh tranh quốc gia, mà còn là con đường tất yếu để thoát khỏi “bẫy lao động giá rẻ” và tiến tới một nền kinh tế tri thức, sáng tạo và bền vững.

3.2. Yêu cầu đổi mới giáo dục và đào tạo để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực chất lượng cao ở Việt Nam hiện nay

Trước những hạn chế của nguồn nhân lực và nguy cơ rơi vào “bẫy lao động giá rẻ”, yêu cầu cấp thiết đặt ra đối với Việt Nam là

phải đổi mới căn bản và toàn diện hệ thống giáo dục - đào tạo. Đây không chỉ là nhiệm vụ chiến lược, mà còn là điều kiện tiên quyết để nâng cao năng lực cạnh tranh quốc gia trong bối cảnh toàn cầu hóa và Cách mạng công nghiệp lần thứ tư.

Trước hết, giáo dục phổ thông cần được cải thiện theo hướng phát triển năng lực toàn diện thay vì chỉ chú trọng truyền thụ kiến thức. Điều này bao gồm việc tăng cường các kỹ năng nền tảng như tư duy phản biện, tư duy logic, kỹ năng giải quyết vấn đề và tinh thần sáng tạo. Một nền tảng giáo dục phổ thông chất lượng cao sẽ giúp học sinh không chỉ giỏi kiến thức cơ bản mà còn sẵn sàng thích ứng với những biến động nhanh chóng của xã hội tri thức.

Hai là, hệ thống đào tạo nghề cần được nâng tầm để đáp ứng nhu cầu ngày càng đa dạng của thị trường lao động. Thực tế cho thấy, tỷ lệ lao động qua đào tạo có chứng chỉ, bằng cấp tại Việt Nam còn thấp, trong khi doanh nghiệp lại thiếu nghiêm trọng lao động có tay nghề chất lượng cao. Do đó, việc gắn kết đào tạo nghề với nhu cầu doanh nghiệp là vô cùng quan trọng. Các mô hình hợp tác “ba bên” giữa Nhà nước - Nhà trường - Doanh nghiệp cần được nhân rộng, qua đó đào tạo ra lực lượng lao động thực sự “làm được việc”, thay vì chỉ có bằng cấp.

Ba là, giáo dục đại học cần được định hướng mạnh mẽ theo hướng nghiên cứu, đổi mới sáng tạo và gắn với thực tiễn sản xuất - kinh doanh. Hiện nay, nhiều trường đại học ở Việt Nam vẫn còn khoảng cách lớn với thị trường lao động, chưa đào tạo sát với nhu cầu của doanh nghiệp và xã hội. Cần xây dựng mô hình đại học nghiên cứu - ứng dụng, khuyến khích giảng viên và sinh viên tham gia nghiên cứu khoa học, đổi mới công nghệ, khởi nghiệp sáng tạo. Đây chính là con đường giúp Việt Nam xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao, không chỉ giỏi lý thuyết mà còn có năng lực sáng tạo và thích ứng toàn cầu.

Đặc biệt, trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, yêu cầu đặt ra đối với người lao động không chỉ dừng lại ở kiến thức chuyên môn, mà còn bao gồm kỹ năng số, năng lực ngoại ngữ, khả

năng học tập suốt đời và thích ứng với công nghệ mới. Những kỹ năng này sẽ quyết định mức độ hội nhập của người lao động Việt Nam vào thị trường lao động quốc tế, đồng thời là điều kiện để nền kinh tế dịch chuyển từ mô hình thâm dụng lao động giá rẻ sang mô hình dựa trên tri thức, công nghệ và đổi mới sáng tạo. Chỉ khi nào hệ thống giáo dục - đào tạo thực sự tạo ra nguồn nhân lực vừa có tri thức vững vàng, vừa có kỹ năng mềm, phẩm chất sáng tạo và bản lĩnh hội nhập quốc tế, Việt Nam mới có thể thoát khỏi tình trạng phụ thuộc vào lợi thế lao động giá rẻ. Đây là con đường duy nhất để đất nước tiến tới nhóm nước có thu nhập trung bình cao, xa hơn là một quốc gia phát triển, bền vững và tự chủ trong thế kỷ XXI.

4. Một số giải pháp phát huy vai trò của giáo dục và đào tạo trong phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở Việt Nam hiện nay

Để giáo dục - đào tạo thực sự trở thành động lực then chốt trong việc hình thành và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, Việt Nam cần triển khai đồng bộ, toàn diện nhiều giải pháp từ cấp thể chế, chính sách đến nội dung, phương pháp và công nghệ. Những giải pháp này không chỉ nhằm giải quyết những hạn chế hiện nay mà còn hướng tới mục tiêu xây dựng một nền giáo dục hiện đại, hội nhập quốc tế và gắn kết chặt chẽ với yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội.

Một là, đổi mới mạnh mẽ thể chế, tạo cơ chế, chính sách đặc thù, vượt trội cho phát triển giáo dục - đào tạo

Một trong những khâu đột phá cần thiết là hoàn thiện hệ thống thể chế, cơ chế, chính sách để giáo dục - đào tạo phát triển linh hoạt, hiệu quả và phù hợp với xu thế toàn cầu. Nhà nước cần mở rộng các chính sách hỗ trợ tài chính, tín dụng ưu đãi cho người học; tập trung hoàn thiện các quy định pháp luật để kịp thời tháo gỡ các điểm nghẽn, nút thắt về thể chế, cơ chế, chính sách giáo dục - đào tạo; chi ngân sách nhà nước cho giáo dục và đào tạo đạt tối thiểu 20% tổng chi ngân sách nhà nước; ban hành chính sách ưu đãi đặc thù, vượt trội cho đội ngũ nhà giáo; bảo đảm quyền tự chủ đầy đủ, toàn diện cho các cơ sở

giáo dục đại học, cơ sở giáo dục nghề nghiệp không phụ thuộc vào mức độ tự chủ tài chính; xây dựng chính sách ưu tiên với các cơ sở đào tạo nhân lực chất lượng cao, đặc biệt trong các lĩnh vực mũi nhọn như công nghệ thông tin, trí tuệ nhân tạo, công nghệ sinh học, kinh tế số... Đồng thời, cần khuyến khích mô hình tự chủ đại học, tăng quyền chủ động cho các trường trong tuyển sinh, đào tạo, hợp tác quốc tế và nghiên cứu khoa học. Việc ban hành cơ chế tài chính đặc thù, hỗ trợ mạnh mẽ cho các chương trình đào tạo trọng điểm cũng là giải pháp quan trọng để tạo động lực phát triển.

Hai là, đổi mới chương trình và phương pháp giáo dục - đào tạo.

Chương trình đào tạo phải thường xuyên được rà soát, cập nhật để bám sát thực tiễn phát triển của khoa học công nghệ và nhu cầu thị trường lao động. Nội dung giáo dục cần đổi mới chương trình đào tạo theo chuẩn quốc tế, hướng đến phát triển toàn diện năng lực, phẩm chất, kỹ năng mềm và tư duy sáng tạo cho người học, thay vì chỉ tập trung truyền thụ kiến thức. Hỗ trợ mở rộng triển khai các chương trình đào tạo tài năng, đào tạo sau đại học gắn kết với nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo trong các ngành khoa học cơ bản, kỹ thuật và công nghệ. Về phương pháp, cần chuyển mạnh từ lối dạy học thụ động sang phát huy tính tích cực, chủ động, tự học, tự nghiên cứu, kết hợp lý thuyết với thực tiễn, tăng cường mô hình học tập theo dự án, học theo năng lực, chú trọng các hoạt động trải nghiệm, nghiên cứu ứng dụng. Tập trung phát triển hệ thống các cơ sở giáo dục nghề nghiệp; sắp xếp, tổ chức lại các cơ sở giáo dục nghề nghiệp hiện có bảo đảm tinh gọn, hiệu quả, đạt chuẩn. Sự đổi mới này giúp đào tạo ra thế hệ lao động không chỉ giỏi chuyên môn mà còn linh hoạt, thích ứng nhanh với những biến động của nền kinh tế số và hội nhập quốc tế.

Ba là, thúc đẩy liên kết Nhà nước - Nhà trường - Doanh nghiệp.

Một trong những hạn chế lớn hiện nay là khoảng cách giữa đào tạo và nhu cầu thực tế của doanh nghiệp. Do đó, việc tăng cường gắn kết ba trụ cột Nhà nước - Nhà trường - Doanh nghiệp trở thành yêu

cầu cấp thiết. Nhà nước cần đóng vai trò kiến tạo, ban hành các chính sách khuyến khích doanh nghiệp tham gia vào quá trình đào tạo như đặt hàng đào tạo, phối hợp xây dựng chương trình, tiếp nhận sinh viên thực tập, tuyển dụng sau tốt nghiệp. Nhà nước ban hành chính sách khuyến khích mô hình hợp tác công - tư. Có chính sách khuyến khích, huy động các doanh nghiệp, cơ sở giáo dục đại học tham gia bồi dưỡng, đào tạo giáo viên, người học về năng lực số, AI. Đồng thời, khuyến khích doanh nghiệp thành lập cơ sở giáo dục nghề nghiệp. Có cơ chế thành lập quỹ đào tạo nhân lực của doanh nghiệp, thúc đẩy doanh nghiệp hỗ trợ đào tạo lại, đào tạo nâng cao kỹ năng cho lực lượng lao động. Các trường đại học, cao đẳng cần mở rộng hợp tác với doanh nghiệp, xây dựng mô hình “thực học - thực nghiệp”, tạo ra hệ sinh thái đào tạo gắn với sản xuất - kinh doanh. Doanh nghiệp không chỉ là nơi sử dụng lao động mà còn phải đồng hành trong quá trình đào tạo, nghiên cứu, đổi mới sáng tạo.

Bốn là, xây dựng, phát triển đội ngũ giáo viên đạt chuẩn quốc gia, quốc tế.

Đội ngũ giáo viên, giảng viên là yếu tố quyết định chất lượng giáo dục - đào tạo. Vì vậy, cần có chiến lược quy hoạch, đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ này theo chuẩn mực quốc gia và từng bước tiệm cận chuẩn quốc tế. Cần ưu tiên nâng cao trình độ chuyên môn, năng lực sư phạm, kỹ năng công nghệ, ngoại ngữ và nghiên cứu khoa học cho giáo viên, đặc biệt là giảng viên đại học. Có chủ trương thu hút chuyên gia quốc tế, trí thức Việt kiều tham gia giảng dạy, nghiên cứu. Nhà nước cần có cơ chế đãi ngộ thỏa đáng để thu hút và giữ chân nhân tài trong ngành giáo dục, đẩy mạnh thực hiện chính sách ưu đãi, thu hút học sinh giỏi theo học ngành sư phạm, đồng thời khuyến khích giảng viên tham gia các chương trình trao đổi, hợp tác quốc tế. Việc phát triển đội ngũ giáo viên chất lượng cao chính là nền tảng để nâng tầm chất lượng đào tạo, từ đó góp phần trực tiếp vào việc hình thành nguồn nhân lực ưu tú cho đất nước.

Năm là, ứng dụng công nghệ giáo dục và chuyển đổi số.

Trong bối cảnh cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, việc ứng dụng công nghệ giáo dục và chuyển đổi số trở thành xu hướng tất yếu. Cần xây dựng hệ thống cơ sở dữ liệu số hóa về giáo dục - đào tạo, phát triển các nền tảng học trực tuyến, kho học liệu mở, phòng thí nghiệm ảo để hỗ trợ người học tiếp cận tri thức nhanh chóng, linh hoạt và bình đẳng. Xây dựng hệ sinh thái giáo dục số, học trực tuyến mở, hỗ trợ học tập suốt đời. Phát triển hệ thống thông tin giáo dục và nhân lực quốc gia kết nối liên thông với hệ thống thông tin thị trường lao động, việc làm. Khai thác AI trong quản lý đào tạo, cá nhân hóa lộ trình học tập. Đồng thời, cần đẩy mạnh việc áp dụng AI, dữ liệu lớn, công nghệ thực tế ảo, thực tế tăng cường... trong giảng dạy, kiểm tra, đánh giá. Công nghệ không chỉ là công cụ hỗ trợ mà còn góp phần thay đổi phương thức dạy - học, giúp giáo dục Việt Nam bắt kịp với xu thế toàn cầu và đáp ứng yêu cầu đào tạo nhân lực trong kỷ nguyên số.

*

* *

Trong tiến trình phát triển và hội nhập quốc tế, Việt Nam đang đối diện với yêu cầu cấp bách phải nâng cao chất lượng nguồn nhân lực để thoát khỏi quỹ đạo tăng trưởng dựa trên lao động giá rẻ. Thực tiễn cho thấy, chỉ khi chuyển dịch thành công sang mô hình kinh tế dựa trên tri thức, công nghệ và đổi mới sáng tạo, Việt Nam mới có thể nâng cao năng lực cạnh tranh quốc gia, tham gia sâu hơn vào chuỗi giá trị toàn cầu và đạt được mục tiêu phát triển bền vững. Giáo dục - đào tạo chính là chìa khóa để thực hiện mục tiêu đó. Một nền giáo dục hiện đại, chú trọng đến việc trang bị tri thức chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp, năng lực sáng tạo, kỹ năng số và kỹ năng mềm, đồng thời gắn kết chặt chẽ với nhu cầu thực tiễn của thị trường lao động, sẽ tạo ra đội ngũ nhân lực không chỉ đáp ứng nhu cầu trong nước mà còn có khả năng cạnh tranh quốc tế. Để phát huy tối đa vai trò này, cần có những cải cách mạnh mẽ về chính sách và cơ chế, từ việc đổi mới nội

dụng, phương pháp giáo dục đến thúc đẩy mô hình liên kết giữa Nhà trường - Doanh nghiệp - Xã hội; từ việc nâng cao năng lực đội ngũ giảng viên, giáo viên đến đầu tư hạ tầng công nghệ giáo dục hiện đại. Đây phải là một chiến lược lâu dài, kiên định, có sự đồng hành của Nhà nước, doanh nghiệp, cộng đồng và chính người học. Như vậy, giáo dục - đào tạo không chỉ là công cụ nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, mà còn là động lực trung tâm, là nền tảng của mọi đột phá phát triển. Đầu tư cho giáo dục chính là đầu tư cho tương lai của dân tộc. Nếu Việt Nam tận dụng tốt cơ hội này, đất nước hoàn toàn có thể thoát khỏi “bẫy lao động giá rẻ”, tiến nhanh trên con đường công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập thành công vào nền kinh tế tri thức toàn cầu.

VAI TRÒ CỦA KHOA HỌC CÔNG NGHỆ, ĐỔI MỚI SÁNG TẠO VÀ CHUYỂN ĐỔI SỐ TRONG GIẢI QUYẾT “BÃY LAO ĐỘNG GIÁ RẺ” Ở VIỆT NAM

*Nguyễn Bình Minh**

Trong hai thập niên qua, toàn cầu hóa kết hợp với tiến bộ khoa học công nghệ đã làm thay đổi sâu sắc cấu trúc sản xuất và thương mại toàn cầu. Các nền kinh tế mới nổi như Việt Nam thường tham gia chuỗi giá trị toàn cầu ở những công đoạn sử dụng nhiều lao động giản đơn, chi phí thấp nhằm thu hút đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI) và tạo việc làm nhanh chóng. Mô hình này giúp tăng trưởng mạnh mẽ trong giai đoạn đầu của quá trình công nghiệp hóa, nhưng theo Ngân hàng thế giới (WB), lợi thế này thường chỉ duy trì được 10-20 năm trước khi chi phí nhân công tăng lên trong khi năng suất lao động không cải thiện tương ứng, dẫn tới tình trạng “bẫy lao động giá rẻ” - một biến thể của “bẫy thu nhập trung bình”¹. Khu vực Đông Nam Á đã chứng kiến nhiều ví dụ điển hình. Thái Lan vốn thành công trong thập niên 1990 nhờ ngành công nghiệp ô tô và điện tử dựa vào lao động giá rẻ đã phải đẩy mạnh tự động hóa và áp dụng chính sách “Thailand 4.0” từ năm 2016 để tránh tụt hậu². Malaysia sau khi mất lợi thế chi phí so với Việt Nam và Campuchia, đã chuyển hướng sang các ngành có giá trị gia tăng cao hơn như điện tử công suất, dịch vụ tài chính và hàng không³. Ở tầm

* Viện Công nghệ và Kinh tế số, Đại học Bách khoa Hà Nội.

¹ Xem WB: *Vietnam Development Report 2023: Harnessing Digital Transformation for Productivity Growth*, Washington, D.C, 2023.

² Xem Tổng cục Thống kê: *Niên giám thống kê Việt Nam 2023*, Nxb.Thống kê, H.2024.

³ Xem United Nations: *E-Government Development Index (EGDI) 2022*, UN Department of Economic and Social Affairs, 2022.

quốc tế, Hàn Quốc và Singapore là hai trường hợp điển hình thoát bẫy thành công nhờ chiến lược dựa trên khoa học công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số đồng bộ.

“Bẫy lao động giá rẻ” có thể hiểu là tình trạng một nền kinh tế phụ thuộc quá nhiều vào lợi thế chi phí nhân công thấp để cạnh tranh thay vì nâng cao năng suất hoặc tạo ra sản phẩm, dịch vụ có giá trị gia tăng cao¹. Các đặc trưng của bẫy này bao gồm năng suất lao động thấp so với mức lương và so với các quốc gia khác, cơ cấu xuất khẩu tập trung vào hàng hóa gia công, tỷ lệ nội địa hóa và giá trị gia tăng nội địa thấp. Về hệ quả, khi chi phí nhân công tăng, tăng trưởng GDP sẽ chậm lại, FDI giảm sức hút đối với các ngành chế tạo giản đơn, nền kinh tế bị kẹt trong phân khúc giá trị thấp của chuỗi cung ứng toàn cầu, và chất lượng việc làm bị hạn chế do phần lớn lao động thiếu kỹ năng và cơ hội thăng tiến. Sự khác biệt giữa một nền kinh tế dựa vào lao động giá rẻ và một nền kinh tế dựa vào khoa học công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số có thể thấy rõ qua các tiêu chí: nền kinh tế giá rẻ thường có năng suất thấp, cơ cấu xuất khẩu phụ thuộc gia công, tỷ lệ nội địa hóa thấp và khả năng cạnh tranh dựa vào giá; ngược lại, nền kinh tế dựa vào khoa học công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số đạt năng suất cao, xuất khẩu sản phẩm công nghệ, tỷ lệ nội địa hóa lớn, chất lượng việc làm cao và cạnh tranh dựa vào chất lượng cùng đổi mới.

Trong bối cảnh này, khoa học công nghệ đóng vai trò cốt lõi trong việc nâng cao năng suất lao động thông qua tự động hóa, tối ưu hóa quy trình và ứng dụng công nghệ mới như trí tuệ nhân tạo (AI), Internet vạn vật (IoT), công nghệ sinh học và vật liệu mới. Chẳng hạn, ngành sản xuất chip bán dẫn của Hàn Quốc đã tăng năng suất lao động gấp 2,5 lần trong vòng 10 năm nhờ hoạt động nghiên cứu và phát triển (R&D) và dây chuyền sản xuất tự động². Bên cạnh đó, đổi mới sáng

¹ Xem World Intellectual Property Organization: *Global Innovation Index 2023*, Geneva, 2023.

² Xem Bộ Thông tin và Truyền thông: *Báo cáo Kinh tế số Việt Nam 2023*, H.2024.

tạo giúp dịch chuyển từ mô hình gia công sang tạo ra sản phẩm, dịch vụ mới, tăng giá trị gia tăng nội địa; Việt Nam hiện đứng thứ 46/132 quốc gia theo Chỉ số đổi mới sáng tạo toàn cầu năm 2023, cải thiện đáng kể so với hạng 76 năm 2012¹. Trong khi đó, chuyển đổi số mở rộng quy mô nền kinh tế số, cải thiện hiệu quả sản xuất và dịch vụ, đồng thời tạo ra những ngành nghề mới có giá trị cao; ví dụ, Estonia với chiến lược “e-Government” đã tiết kiệm được khoảng 2% GDP mỗi năm nhờ số hóa toàn diện dịch vụ công².

Hình 1: Khung lý luận tác động của khoa học công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số đến thoát “bẫy lao động giá rẻ”



Để phân tích vấn đề này, nghiên cứu này áp dụng khung phân tích kết hợp vĩ mô và vi mô dựa trên ba trụ cột: ở cấp quốc gia, xem xét tác động của khoa học công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số đến năng suất lao động, GDP và cơ cấu ngành; ở cấp doanh nghiệp, đánh giá ảnh hưởng đến chi phí sản xuất, năng lực cạnh tranh và khả năng đổi mới sản phẩm; ở cấp cá nhân, phân tích tác động đến kỹ năng, thu nhập và cơ hội nghề nghiệp. Khung phân tích

¹ Xem OECD: *Productivity Growth in Emerging Economies*, OECD Publishing, Paris, 2023.

² Xem McKinsey & Company: *The Future of Work in Asia: How digital technology will drive productivity*, 2022.

này cho phép đánh giá toàn diện vai trò của khoa học công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số trong việc phá vỡ “bẫy lao động giá rẻ”, đồng thời rút ra bài học từ các trường hợp quốc tế để áp dụng phù hợp vào điều kiện Việt Nam.

Mục tiêu của nghiên cứu là phân tích vai trò của khoa học công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số trong việc phá “bẫy lao động giá rẻ” ở Việt Nam, so sánh với kinh nghiệm quốc tế và đề xuất giải pháp hướng tới năm 2035. Phương pháp nghiên cứu bao gồm phân tích thống kê mô tả và so sánh dựa trên số liệu của Tổng cục Thống kê, Ngân hàng thế giới (WB), Tổ chức hợp tác và phát triển kinh tế (OECD), Tổ chức Sở hữu trí tuệ thế giới (WIPO) và các nguồn quốc tế khác; nghiên cứu tình huống tại Việt Nam và các quốc gia điển hình; đưa ra mô hình dự báo với ba kịch bản khác nhau. Trên nền tảng đó, phần tiếp theo sẽ tập trung mô tả và phân tích chi tiết thực trạng bẫy lao động giá rẻ tại Việt Nam trong bối cảnh khu vực và toàn cầu, sử dụng số liệu cập nhật giai đoạn 2010-2024, từ đó làm cơ sở cho việc xác định vai trò của khoa học công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số ở các phần sau.

1. Thực trạng “bẫy lao động giá rẻ” tại Việt Nam

Trong gần bốn thập niên kể từ công cuộc Đổi mới năm 1986, Việt Nam đã đạt được những thành tựu đáng kể trong phát triển kinh tế - xã hội, đặc biệt là trong việc thu hút FDI và hội nhập vào chuỗi giá trị toàn cầu. Mô hình tăng trưởng dựa trên lợi thế chi phí lao động thấp, kết hợp với sự ổn định chính trị và vị trí địa lý thuận lợi, đã biến Việt Nam thành điểm đến hấp dẫn đối với các tập đoàn đa quốc gia trong các ngành như dệt may, da giày, điện tử và lắp ráp thiết bị. Tuy nhiên, kể từ khoảng năm 2015, nhiều dấu hiệu cho thấy lợi thế lao động giá rẻ đang dần suy giảm. Mức lương tối thiểu và thu nhập bình quân của người lao động tăng nhanh hơn so với năng suất, trong khi hàm lượng giá trị gia tăng nội địa trong sản phẩm xuất khẩu vẫn ở mức thấp, đặt nền kinh tế trước nguy cơ rơi vào bẫy lao động giá rẻ.

Bảng 1: So sánh năng suất lao động Việt Nam và một số quốc gia ASEAN (2023)

Quốc gia	Năng suất lao động (USD/người lao động)	So với Việt Nam (%)
Việt Nam	8.282	100
Singapore	66.256	800
Malaysia	40.610	490
Thái Lan	12.785	154
Philippines	8.925	108

Theo Tổng cục Thống kê, năng suất lao động của Việt Nam năm 2023 đạt khoảng 8.282USD tính theo giá so sánh, chỉ bằng 12,5% của Singapore, bằng 20,4% của Malaysia, bằng 64,8% của Thái Lan và bằng 92,8% của Philippines¹. Trong giai đoạn 2011-2020, tốc độ tăng năng suất lao động trung bình của Việt Nam đạt 5,1%/năm, cao hơn mức trung bình ASEAN-6, nhưng xuất phát điểm quá thấp khiến khoảng cách với các nước vẫn lớn². Điều này cho thấy dù tăng trưởng về tỷ lệ, Việt Nam vẫn chưa thoát khỏi vị thế một nền kinh tế dựa vào nhân công giá rẻ. WB xếp Việt Nam vào nhóm thu nhập trung bình thấp (Lower Middle-Income) với thu nhập bình quân đầu người năm 2023 khoảng 4.300 USD và cảnh báo nguy cơ chậm thoát khỏi nhóm này nếu không cải thiện nhanh năng suất³.

Một chỉ báo quan trọng khác là cơ cấu FDI. Báo cáo của Bộ Kế hoạch và Đầu tư cho thấy khoảng 58% vốn FDI vào Việt Nam giai đoạn 2016-2023 tập trung vào lĩnh vực chế biến chế tạo, trong đó phần lớn là các ngành gia công lắp ráp có giá trị gia tăng thấp. Tỷ lệ

¹ Xem WB: *Vietnam Development Report 2023: Harnessing Digital Transformation for Productivity Growth*, Washington, D.C, 2023.

² Xem Tổng cục Thống kê: *Niên giám thống kê Việt Nam 2023*, Nxb.Thống kê, H.2024.

³ Xem United Nations: *E-Government Development Index (EGDI) 2022*, UN Department of Economic and Social Affairs, 2022.

nội địa hóa trong các ngành xuất khẩu chủ lực vẫn ở mức khiêm tốn: ngành điện tử khoảng 30-35%, dệt may dưới 50% (chủ yếu do nhập khẩu nguyên phụ liệu)¹. Samsung - nhà đầu tư FDI lớn nhất tại Việt Nam - nhập khẩu tới 58% linh kiện từ Hàn Quốc và các nước khác, chỉ khoảng 42% đến từ các nhà cung cấp tại Việt Nam, phần lớn là sản phẩm bao bì, nhựa, dây điện... vốn thuộc phân khúc giá trị thấp². Điều này đồng nghĩa rằng phần lớn giá trị gia tăng trong chuỗi sản xuất không ở lại trong nước.

Số liệu về lương và chi phí lao động cũng phản ánh sự dịch chuyển. Theo JETRO (2024), mức lương bình quân tháng của công nhân Việt Nam trong ngành sản xuất là khoảng 279USD, thấp hơn nhiều so với Trung Quốc (968USD) và Thái Lan (484USD), nhưng cao hơn Campuchia (187USD) và Myanmar (153USD)³. Đáng chú ý, tốc độ tăng lương tại Việt Nam trong 5 năm qua cao hơn mức tăng năng suất, gây áp lực lên khả năng cạnh tranh dựa vào chi phí. Đây là xu hướng tương tự từng xảy ra ở Thái Lan cuối thập niên 2000, dẫn đến việc nhiều doanh nghiệp FDI dịch chuyển sang các nước có chi phí thấp hơn.

Chất lượng việc làm cũng là vấn đề đáng lưu ý. Khoảng 56% lực lượng lao động Việt Nam làm việc trong khu vực phi chính thức, nơi mức thu nhập thấp, điều kiện làm việc thiếu ổn định và cơ hội đào tạo kỹ năng hạn chế⁴. Nhiều ngành xuất khẩu chủ lực vẫn dựa vào lao động giản đơn, đặc biệt là dệt may (hơn 2,7 triệu lao động, phần lớn là nữ, với thu nhập trung bình 6-7 triệu đồng/tháng) và da giày. Đây là nhóm lao động dễ bị thay thế khi doanh nghiệp ứng dụng tự động hóa hoặc dịch chuyển sản xuất sang các quốc gia có chi phí thấp hơn.

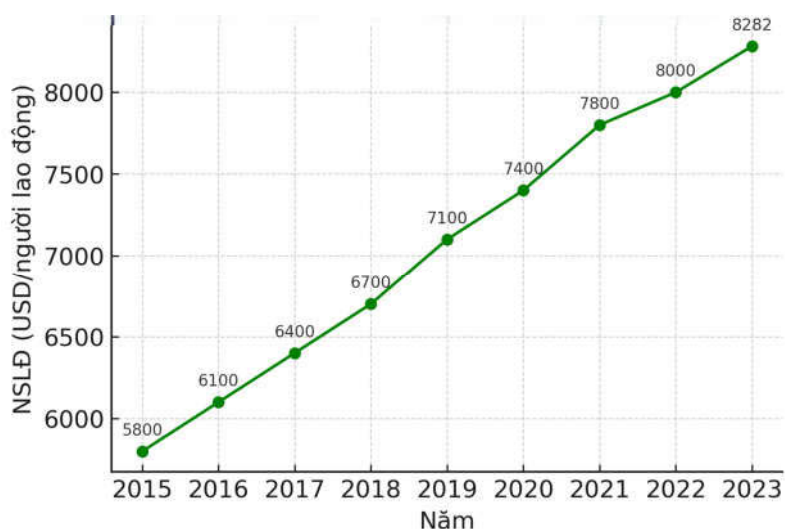
¹ Xem World Intellectual Property Organization: *Global Innovation Index 2023*, Geneva, 2023.

² Xem Bộ Thông tin và Truyền thông: *Báo cáo Kinh tế số Việt Nam 2023*, H.2024.

³ Xem OECD: *Productivity Growth in Emerging Economies*, OECD Publishing, Paris, 2023.

⁴ Xem McKinsey & Company: *The Future of Work in Asia: How digital technology will drive productivity*, 2022.

Hình 2: Tăng trưởng năng suất lao động Việt Nam 2015-2023



So sánh với các nước ASEAN cho thấy Việt Nam đang ở vị thế tương tự Malaysia và Thái Lan cách đây 15-20 năm. Malaysia từng có lợi thế lao động giá rẻ nhưng đã phải đối mặt với áp lực tăng lương và cạnh tranh từ Trung Quốc, Việt Nam và Campuchia; nước này phản ứng bằng cách đầu tư mạnh vào giáo dục kỹ thuật, R&D và thu hút FDI công nghệ cao. Thái Lan sau thời kỳ tăng trưởng nhanh nhờ ngành ô tô và điện tử, đã gặp phải tình trạng “bẫy thu nhập trung bình” kéo dài hơn một thập niên do chậm cải cách cơ cấu và phụ thuộc vào sản xuất gia công. Hai bài học từ các quốc gia này là: (1) việc tăng lương không đi kèm nâng cao năng suất sẽ nhanh chóng bào mòn lợi thế cạnh tranh; (2) việc thiếu chiến lược nâng tỷ lệ nội địa hóa và tham gia vào các khâu có giá trị cao sẽ khiến nền kinh tế dễ bị mắc kẹt ở tầng thấp của chuỗi giá trị toàn cầu.

Từ góc nhìn của doanh nghiệp, các khảo sát của Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI) cho thấy khoảng 70% doanh nghiệp FDI tại Việt Nam lựa chọn địa điểm đầu tư chủ yếu dựa vào chi phí lao động thấp và ưu đãi thuế, trong khi yếu tố năng lực công nghệ và R&D trong nước ít được quan tâm. Điều này phản ánh mối

quan hệ “gia công phụ thuộc” - khi lợi thế chi phí suy giảm, dòng vốn FDI sẽ có xu hướng dịch chuyển, để lại khoảng trống việc làm và thách thức về tái cơ cấu ngành.

Bối cảnh trên cho thấy Việt Nam đang tiến gần tới giới hạn của mô hình tăng trưởng dựa vào lao động giá rẻ. Khoảng cách về năng suất so với các nước phát triển trong khu vực vẫn lớn, tỷ lệ nội địa hóa và hàm lượng công nghệ trong sản phẩm xuất khẩu còn thấp, cơ cấu việc làm vẫn nghiêng về khu vực phi chính thức và ngành nghề giản đơn. Nếu không có bước chuyển mạnh sang mô hình dựa vào khoa học công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số, nguy cơ rơi vào “bẫy lao động giá rẻ” sẽ trở thành hiện thực, kéo theo hệ quả là tốc độ tăng trưởng chậm lại, sức hút FDI giảm và cơ hội bứt phá trong cách mạng công nghiệp lần thứ tư bị bỏ lỡ.

2. Khoa học công nghệ - động lực nâng năng suất lao động

Khoa học công nghệ từ lâu đã được coi là động lực then chốt trong việc nâng cao năng suất lao động, cải thiện năng lực cạnh tranh quốc gia và thoát khỏi mô hình tăng trưởng dựa vào lao động giá rẻ. Ở cấp độ vĩ mô, đầu tư vào khoa học công nghệ có thể tạo ra những đột phá về năng suất thông qua tự động hóa, tối ưu hóa chuỗi cung ứng, cải tiến quy trình sản xuất và đổi mới sản phẩm. Ở cấp độ vi mô, doanh nghiệp áp dụng công nghệ tiên tiến thường đạt mức sản lượng cao hơn, chất lượng sản phẩm ổn định hơn và biên lợi nhuận tốt hơn so với doanh nghiệp sử dụng công nghệ lạc hậu.

Theo số liệu của Tổng cục Thống kê và UNESCO Institute for Statistics (UIS), Việt Nam dành khoảng 0,53% GDP cho hoạt động R&D năm 2022, thấp hơn nhiều so với mức trung bình của thế giới là 2,3% và mức 4,8% của Hàn Quốc¹. Đây là một chỉ dấu cho thấy khoảng cách về năng lực công nghệ giữa Việt Nam và các nước dẫn

¹ Xem WB: *Vietnam Development Report 2023: Harnessing Digital Transformation for Productivity Growth*, Washington, D.C, 2023.

đầu. Đặc biệt, các quốc gia thoát khỏi “bẫy lao động giá rẻ” thành công, như Hàn Quốc hay Singapore, đều có điểm chung là tăng nhanh đầu tư R&D trong giai đoạn chuyển đổi cơ cấu kinh tế, đồng thời khuyến khích mạnh mẽ khu vực tư nhân tham gia. Hàn Quốc trong vòng 20 năm (1980-2000) đã nâng tỷ lệ chi cho R&D từ 0,8% lên 2,3% GDP và đạt hơn 4% GDP vào năm 2010, giúp quốc gia này trở thành trung tâm sản xuất và xuất khẩu sản phẩm công nghệ cao¹.

Một minh chứng rõ nét cho tác động của khoa học công nghệ đến năng suất lao động là lĩnh vực sản xuất chip bán dẫn và điện tử. Tại Việt Nam, các nhà máy Samsung ở Bắc Ninh và Thái Nguyên áp dụng dây chuyền tự động hóa ở mức độ cao, đặc biệt là trong các công đoạn kiểm tra và đóng gói sản phẩm. Theo báo cáo nội bộ, năng suất lao động tại các dây chuyền tự động hóa cao hơn 20-25% so với dây chuyền bán tự động, đồng thời tỷ lệ lỗi giảm tới 40%². Tuy nhiên, sự khác biệt giữa Samsung và các doanh nghiệp Việt Nam cùng ngành lại rất lớn: phần lớn doanh nghiệp nội địa vẫn sử dụng thiết bị cũ, ít tự động hóa, chủ yếu gia công đơn giản hoặc sản xuất linh kiện cấp thấp.

Số liệu của Liên đoàn Robot quốc tế (IFR) cho thấy mật độ robot công nghiệp tại Việt Nam năm 2022 đạt khoảng 15 robot/10.000 lao động trong ngành chế biến chế tạo, thấp hơn nhiều so với Thái Lan (46), Malaysia (55) và đặc biệt là Hàn Quốc (1.012 - cao nhất thế giới)³. Điều này không chỉ phản ánh mức độ đầu tư công nghệ thấp, mà còn cho thấy dư địa rất lớn để nâng năng suất lao động thông qua tự động hóa.

Không chỉ trong công nghiệp chế tạo, khoa học công nghệ còn đóng vai trò quan trọng trong nông nghiệp và dịch vụ - hai lĩnh vực

¹ Xem Tổng cục Thống kê: *Niên giám thống kê Việt Nam 2023*, Nxb.Thống kê, H.2024.

² Xem United Nations: *E-Government Development Index (EGDI) 2022*, UN Department of Economic and Social Affairs, 2022.

³ Xem World Intellectual Property Organization: *Global Innovation Index 2023*, Geneva, 2023.

chiếm tỷ trọng lớn lao động của Việt Nam. Trong nông nghiệp, các ứng dụng công nghệ như hệ thống tưới tiêu thông minh, cảm biến IoT, và máy bay không người lái (drone) đã giúp một số mô hình sản xuất nông nghiệp công nghệ cao ở Lâm Đồng và Hậu Giang tăng năng suất từ 15-30%, đồng thời giảm chi phí đầu vào 10-15%¹. Ở lĩnh vực dịch vụ, việc ứng dụng AI trong logistics (ví dụ như hệ thống quản lý kho thông minh) đã giúp một số công ty giảm thời gian xử lý đơn hàng từ 24 giờ xuống còn 6-8 giờ, tiết kiệm chi phí nhân công và giám sát.

Kinh nghiệm quốc tế cho thấy vai trò quyết định của khoa học công nghệ. Singapore với chính sách “Bản đồ chuyển đổi doanh nghiệp” (Industry Transformation Maps) từ năm 2016, đã triển khai chiến lược công nghệ theo từng ngành, hỗ trợ doanh nghiệp áp dụng tự động hóa, dữ liệu lớn (Big Data) và AI. Kết quả là năng suất lao động tổng hợp của Singapore tăng trung bình 3%/năm giai đoạn 2016–2021, bất chấp tác động của đại dịch Covid-19². Ngược lại, Thái Lan - dù cũng triển khai chiến lược “Thailand 4.0” - nhưng tốc độ tăng năng suất lao động tổng hợp chỉ đạt 1,5%/năm do mức đầu tư R&D và công nghệ còn thấp, cùng hạn chế trong kỹ năng lao động³.

Một vấn đề của Việt Nam là sự mất cân đối trong cấu trúc đầu tư khoa học công nghệ giữa khu vực nhà nước và tư nhân. Theo Bộ Khoa học và Công nghệ, khu vực nhà nước chiếm tới hơn 60% tổng chi cho R&D, trong khi ở các quốc gia phát triển, tỷ lệ này thường dưới 30%, phần còn lại đến từ khu vực doanh nghiệp⁴. Điều này dẫn đến khoảng cách giữa nghiên cứu và ứng dụng, bởi các kết quả nghiên cứu của

¹ Xem Bộ Thông tin và Truyền thông: *Báo cáo Kinh tế số Việt Nam 2023*, H.2024.

² Xem OECD: *Productivity Growth in Emerging Economies*, OECD Publishing, Paris, 2023.

³ Xem McKinsey & Company: *The Future of Work in Asia: How digital technology will drive productivity*, 2022.

⁴ Xem K.Schwab: *The Fourth Industrial Revolution*, World Economic Forum, Geneva, 2016.

khu vực công thường khó thương mại hóa nếu thiếu sự tham gia của doanh nghiệp ngay từ giai đoạn đầu.

Tóm lại, khoa học công nghệ là nền tảng quan trọng để nâng cao năng suất lao động và thoát khỏi “bẫy lao động giá rẻ”. Việt Nam hiện có khoảng cách đáng kể so với các quốc gia đi trước về mức đầu tư, năng lực ứng dụng và quy mô triển khai công nghệ trong sản xuất. Nếu không tăng tốc đầu tư R&D, khuyến khích khu vực tư nhân tham gia, mở rộng ứng dụng công nghệ trong mọi lĩnh vực và nâng cao kỹ năng lao động để khai thác tối đa công nghệ mới, nguy cơ bị bỏ lại phía sau trong cuộc đua năng suất là hoàn toàn hiện hữu. Bài học từ Hàn Quốc và Singapore cho thấy việc đầu tư có chiến lược vào khoa học công nghệ, đặc biệt là các công nghệ lõi, có thể giúp một quốc gia dịch chuyển nhanh chóng từ nền kinh tế dựa vào lao động giá rẻ sang nền kinh tế dựa vào tri thức và công nghệ cao.

3. Đổi mới sáng tạo - từ gia công sang sáng tạo giá trị

Đổi mới sáng tạo là yếu tố quyết định để một nền kinh tế chuyển dịch từ mô hình gia công dựa vào chi phí thấp sang mô hình tạo ra giá trị gia tăng cao. Nếu khoa học công nghệ cung cấp công cụ và nền tảng kỹ thuật, thì đổi mới sáng tạo chính là quá trình áp dụng những công cụ đó vào thực tiễn sản xuất, kinh doanh để tạo ra sản phẩm, dịch vụ hoặc quy trình mới, đáp ứng tốt hơn nhu cầu thị trường và mang lại lợi nhuận cao hơn. Đổi mới sáng tạo không chỉ diễn ra trong phòng thí nghiệm hay các trung tâm nghiên cứu, mà còn xuất hiện trong quản trị doanh nghiệp, mô hình kinh doanh, tiếp thị, dịch vụ hậu mãi, và cả trong cách kết hợp các công nghệ sẵn có để tạo ra giải pháp mới.

Theo Chỉ số đổi mới sáng tạo toàn cầu năm 2023 do WIPO công bố, Việt Nam xếp hạng 46/132 quốc gia và vùng lãnh thổ, giữ vững vị trí trong nhóm dẫn đầu các nước thu nhập trung bình thấp¹. Đây là

¹ Xem WB: *Vietnam Development Report 2023: Harnessing Digital Transformation for Productivity Growth*, Washington, D.C, 2023.

một cải thiện đáng kể so với hạng 76 năm 2012 và hạng 59 năm 2016. Đặc biệt, Việt Nam được đánh giá cao về các chỉ số đầu ra đổi mới, bao gồm số lượng đơn đăng ký sáng chế, mô hình hữu ích và sản phẩm sáng tạo trong lĩnh vực công nghệ thông tin - truyền thông. Tuy nhiên, các chỉ số đầu vào như chi cho R&D, chất lượng cơ sở hạ tầng nghiên cứu và mức độ kết nối giữa các tác nhân trong hệ sinh thái đổi mới vẫn còn ở mức thấp so với các nước trong khu vực như Malaysia (hạng 36) hay Thái Lan (hạng 43).

Một điểm sáng của hệ sinh thái đổi mới sáng tạo Việt Nam là sự trỗi dậy của cộng đồng startup công nghệ. Theo Báo cáo hệ sinh thái khởi nghiệp Việt Nam (NIC, 2023), cả nước hiện có khoảng 3.800 startup, trong đó hơn 50% hoạt động trong lĩnh vực công nghệ số như công nghệ tài chính (fintech), công nghệ giáo dục (edtech), công nghệ y tế (healthtech) và thương mại điện tử (E-commerce)¹. Một số doanh nghiệp đã vươn tầm khu vực và quốc tế như MoMo (fintech), VNG (game và dịch vụ số), Tiki (E-commerce) hay Base.vn (nền tảng quản trị doanh nghiệp). Những doanh nghiệp này không chỉ tạo ra sản phẩm và dịch vụ mới, mà còn thúc đẩy sự lan tỏa công nghệ và nâng cao tiêu chuẩn ngành, từ đó tạo động lực nâng năng suất lao động trong toàn bộ nền kinh tế.

So với các quốc gia thành công trong đổi mới sáng tạo, Việt Nam vẫn còn nhiều khoảng cách. Israel được mệnh danh là “quốc gia khởi nghiệp”, có tỷ lệ chi cho R&D lên tới 5,4% GDP - cao nhất thế giới - và trung bình mỗi năm đăng ký khoảng 1.600 bằng sáng chế tại Hoa Kỳ, trong khi con số này của Việt Nam mới chỉ ở mức vài chục². Hàn Quốc, trong quá trình thoát khỏi “bẫy thu nhập trung bình” những năm 1980-1990, đã triển khai hàng loạt chính sách khuyến khích

¹ Xem Tổng cục Thống kê: *Niên giám thống kê Việt Nam 2023*, Nxb.Thống kê, H.2024.

² Xem United Nations: *E-Government Development Index (EGDI) 2022*, UN Department of Economic and Social Affairs, 2022.

doanh nghiệp tư nhân đầu tư vào R&D, đồng thời xây dựng các khu công nghệ cao và viện nghiên cứu liên kết với ngành công nghiệp. Bài học rút ra là đổi mới sáng tạo cần có sự kết hợp giữa đầu tư công và tư, cơ chế chia sẻ rủi ro, và môi trường pháp lý thuận lợi để thương mại hóa kết quả nghiên cứu.

Một rào cản lớn đối với đổi mới sáng tạo ở Việt Nam là sự thiếu liên kết giữa viện nghiên cứu, trường đại học và doanh nghiệp. Nhiều nghiên cứu khoa học công bố trên các tạp chí quốc tế nhưng không được chuyển giao vào sản xuất, trong khi doanh nghiệp lại gặp khó khăn khi tiếp cận kết quả nghiên cứu hoặc khi tìm kiếm đối tác công nghệ. Chỉ khoảng 15% doanh nghiệp trong nước có hoạt động R&D nội bộ và phần lớn các dự án đổi mới chỉ tập trung vào cải tiến sản phẩm hiện có thay vì tạo ra sản phẩm hoàn toàn mới¹. Điều này khiến quá trình dịch chuyển từ gia công sang sáng tạo giá trị diễn ra chậm.

Vai trò của đổi mới sáng tạo trong thoát “bẫy lao động giá rẻ” thể hiện rõ ở chỗ: khi doanh nghiệp sở hữu công nghệ độc quyền hoặc giải pháp sáng tạo, họ có thể tham gia vào các khâu có giá trị cao trong chuỗi giá trị toàn cầu, từ thiết kế, marketing đến dịch vụ sau bán hàng. Ví dụ, trong ngành dệt may, doanh nghiệp Việt Nam hiện chủ yếu sản xuất theo đơn đặt hàng (Cut, Make, Trim - CMT), giá trị gia tăng chỉ khoảng 20-25% giá trị sản phẩm; nếu chuyển sang mô hình FOB (Free on Board) hoặc ODM (Original Design Manufacturing), giá trị gia tăng có thể tăng gấp đôi hoặc gấp ba, nhưng điều này đòi hỏi năng lực thiết kế, quản trị chuỗi cung ứng và phát triển thương hiệu - những yếu tố cốt lõi của đổi mới sáng tạo².

Kinh nghiệm từ Singapore cho thấy sức mạnh của chính sách thúc đẩy đổi mới sáng tạo. Chính phủ nước này thành lập Quỹ Nghiên

¹ Xem World Intellectual Property Organization: *Global Innovation Index 2023*, Geneva, 2023.

² Xem Bộ Thông tin và Truyền thông: *Báo cáo Kinh tế số Việt Nam 2023*, H.2024.

cứu, Đổi mới và Doanh nghiệp (RIE Fund) với ngân sách hơn 19 tỷ SGD giai đoạn 2021-2025, tập trung vào các lĩnh vực chiến lược như y tế, sản xuất tiên tiến, đô thị thông minh và kinh tế số. Nhờ đó, Singapore liên tục nằm trong top 10 Chỉ số đổi mới sáng tạo toàn cầu và duy trì vị thế trung tâm đổi mới của khu vực¹. Nếu Việt Nam có thể áp dụng một mô hình tương tự, kết hợp ưu tiên ngành chiến lược với cơ chế hỗ trợ tài chính và pháp lý, tốc độ chuyển dịch từ gia công sang sáng tạo giá trị sẽ được đẩy nhanh.

Đổi mới sáng tạo là cầu nối quan trọng giữa khoa học công nghệ và giá trị gia tăng trong nền kinh tế. Việt Nam đã đạt được tiến bộ nhất định, nhưng để thoát khỏi “bẫy lao động giá rẻ”, cần tăng cường đầu tư vào R&D, cải thiện kết nối giữa các tác nhân trong hệ sinh thái đổi mới và khuyến khích doanh nghiệp mạnh dạn tham gia vào những phân khúc giá trị cao. Bài học từ Israel, Hàn Quốc và Singapore cho thấy đổi mới sáng tạo không thể thành công nếu chỉ dựa vào nguồn lực nhà nước, mà cần sự phối hợp toàn diện giữa chính phủ, doanh nghiệp, trường đại học và cộng đồng khởi nghiệp.

4. Chuyển đổi số - nền tảng cho kinh tế số và chuyển dịch lao động

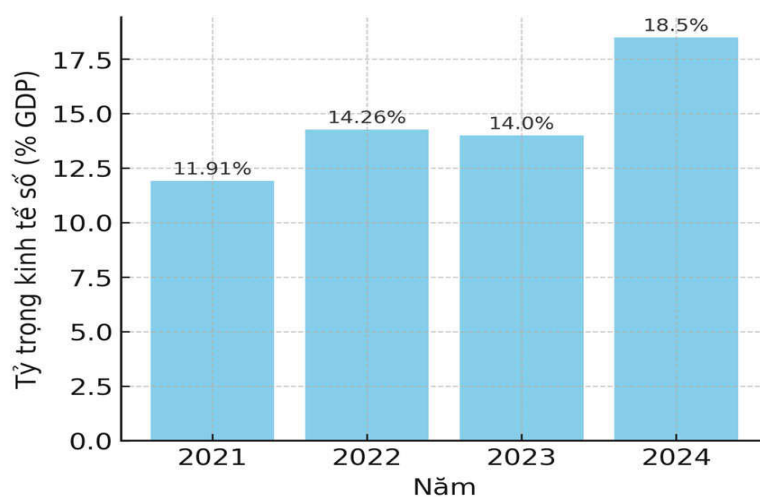
Chuyển đổi số đã trở thành xu thế toàn cầu, không chỉ là công cụ nâng cao hiệu quả quản trị và sản xuất, mà còn là nền tảng tái cấu trúc nền kinh tế, thúc đẩy tăng trưởng dựa trên tri thức và đổi mới sáng tạo. Đối với Việt Nam, chuyển đổi số giữ vai trò đặc biệt quan trọng trong chiến lược thoát “bẫy lao động giá rẻ”, bởi nó có khả năng đồng thời nâng năng suất, tạo ra ngành nghề mới, và mở rộng quy mô nền kinh tế số - lĩnh vực vốn có biên lợi nhuận và giá trị gia tăng cao.

Theo Báo cáo kinh tế số Đông Nam Á năm 2023 của Google-Temasek-Bain, giá trị nền kinh tế số Việt Nam đạt khoảng 23 tỷ USD, tương đương khoảng 14% GDP, tăng 19% so với năm 2022 và dự báo

¹ Xem OECD: *Productivity Growth in Emerging Economies*, OECD Publishing, Paris, 2023.

sẽ đạt 45 tỷ USD vào năm 2025¹. Báo cáo của Bộ Thông tin và Truyền thông năm 2024 cho biết tỷ trọng kinh tế số trong GDP đã tăng từ 11,91% năm 2021 lên 14,26% năm 2022 và 18,5% vào giữa năm 2024². Sự gia tăng này diễn ra nhanh hơn so với nhiều nước trong Hiệp hội các quốc gia Đông Nam Á (ASEAN) khác, phản ánh tiềm năng tăng trưởng mạnh của Việt Nam trong lĩnh vực số.

Hình 3: Tăng trưởng tỷ trọng kinh tế số Việt Nam 2021-2024



Chỉ số phát triển Chính phủ điện tử (EGDI) của Liên hợp quốc là một thước đo quan trọng để đánh giá mức độ sẵn sàng của một quốc gia trong cung cấp dịch vụ công trực tuyến, cơ sở hạ tầng viễn thông và nguồn nhân lực. Việt Nam đã cải thiện đáng kể thứ hạng EGDI từ vị trí 86/193 quốc gia năm 2020 lên vị trí 71 vào năm 2022 và duy trì trong top 5 ASEAN³. Sự cải thiện này phần lớn nhờ vào các chương trình như Cổng dịch vụ công quốc gia, Cơ sở dữ liệu dân cư quốc gia,

¹ Xem WB: *Vietnam Development Report 2023: Harnessing Digital Transformation for Productivity Growth*, Washington, D.C, 2023.

² Xem Tổng cục Thống kê: *Niên giám thống kê Việt Nam 2023*, Nxb.Thống kê, H.2024.

³ Xem United Nations: *E-Government Development Index (EGDI) 2022*, UN Department of Economic and Social Affairs, 2022.

và ứng dụng VNeID, giúp đơn giản hóa thủ tục hành chính và tiết kiệm hàng nghìn tỷ đồng mỗi năm cho doanh nghiệp và người dân.

Tác động của chuyển đổi số đối với thị trường lao động thể hiện ở cả hai chiều: tạo ra việc làm mới và loại bỏ việc làm cũ. Theo Tổ chức Lao động quốc tế (ILO), trong giai đoạn 2020-2030, tại Việt Nam, chuyển đổi số và tự động hóa có thể làm mất đi khoảng 1,5-2 triệu việc làm giản đơn, nhưng đồng thời tạo ra khoảng 3-3,5 triệu việc làm mới đòi hỏi kỹ năng số, phân tích dữ liệu và quản trị hệ thống thông tin¹. Ví dụ, trong ngành ngân hàng, việc triển khai ngân hàng số (digital banking) đã giảm nhu cầu về giao dịch viên truyền thống, nhưng lại tăng mạnh nhu cầu về lập trình viên, chuyên gia an ninh mạng và nhà phân tích dữ liệu.

Một minh họa rõ nét là ngành thương mại điện tử. Lazada, Shopee và Tiki không chỉ tạo ra hàng chục nghìn việc làm trực tiếp trong lĩnh vực công nghệ và logistics, mà còn hỗ trợ hàng trăm nghìn doanh nghiệp nhỏ và siêu nhỏ tham gia kinh doanh trực tuyến. Số liệu từ Bộ Công Thương cho thấy doanh thu thương mại điện tử B2C của Việt Nam đạt 20,5 tỷ USD năm 2023, tăng 25% so với 2022 và tỷ lệ người tiêu dùng mua sắm trực tuyến đạt 58% dân số². Điều này tạo động lực lớn để các doanh nghiệp truyền thống chuyển đổi mô hình kinh doanh sang môi trường số.

Kinh nghiệm quốc tế cho thấy vai trò chiến lược của chuyển đổi số trong thoát “bẫy lao động giá rẻ”. Estonia là quốc gia tiên phong trong xây dựng Chính phủ số toàn diện, với 99% dịch vụ công có thể thực hiện trực tuyến và tiết kiệm 2% GDP hàng năm nhờ giảm thời gian và chi phí xử lý thủ tục¹. Singapore với chiến lược “Smart

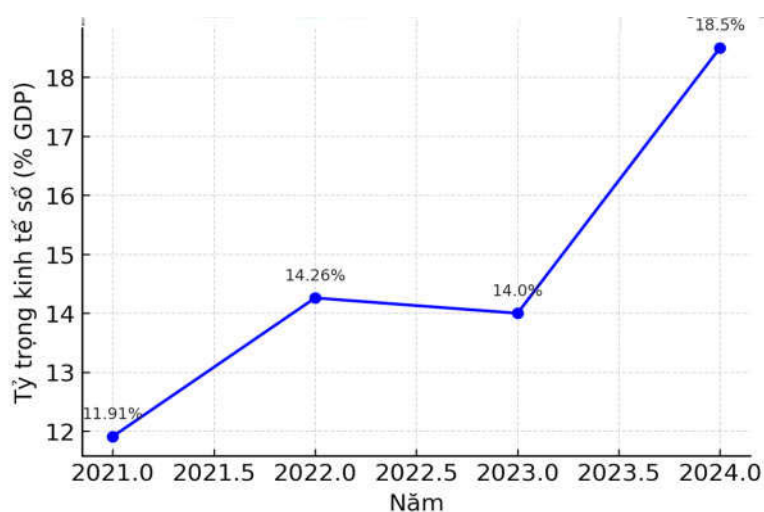
¹ Xem World Intellectual Property Organization: *Global Innovation Index 2023*, Geneva, 2023.

² Xem Bộ Thông tin và Truyền Thông: *Báo cáo Kinh tế số Việt Nam 2023*, H.2024.

¹ Xem OECD: *Productivity Growth in Emerging Economies*, OECD Publishing, Paris, 2023.

Nation” đã triển khai đồng bộ hạ tầng số, dữ liệu mở và dịch vụ công thông minh, giúp nâng cao năng suất lao động và thu hút FDI công nghệ cao. Cả hai quốc gia đều chứng minh rằng chuyển đổi số không chỉ cải thiện hiệu quả quản trị mà còn tái cấu trúc nền kinh tế theo hướng giá trị cao.

Hình 4: Tăng trưởng tỷ trọng kinh tế số Việt Nam 2021-2024



Việt Nam đã có những bước đi chiến lược với Chương trình chuyển đổi số quốc gia đến năm 2025, định hướng đến 2030, đặt mục tiêu kinh tế số chiếm 20% GDP vào năm 2025 và 30% GDP vào năm 2030². Để đạt được mục tiêu này, cần tập trung vào ba trụ cột: (1) phát triển hạ tầng số, bao gồm mạng 5G, điện toán đám mây và trung tâm dữ liệu; (2) thúc đẩy chuyển đổi số trong các ngành kinh tế trụ cột như công nghiệp, nông nghiệp, dịch vụ; (3) nâng cao kỹ năng số cho lực lượng lao động, đặc biệt là nhóm lao động trung niên và nhóm trong khu vực phi chính thức.

Chính vì vậy, chuyển đổi số là nền tảng quan trọng để Việt Nam thoát “bẫy lao động giá rẻ”, bởi nó vừa nâng cao năng suất, vừa mở

² Xem McKinsey & Company: *The Future of Work in Asia: How digital technology will drive productivity*, 2022.

rộng cơ hội việc làm chất lượng cao, đồng thời tạo ra một nền kinh tế số năng động và hội nhập sâu với kinh tế toàn cầu. Bài học từ Estonia và Singapore cho thấy thành công đòi hỏi một chiến lược tổng thể, trong đó Nhà nước giữ vai trò dẫn dắt, doanh nghiệp đóng vai trò triển khai và người lao động là trung tâm của quá trình chuyển đổi.

5. Dự báo tác động của khoa học công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số đến tăng trưởng kinh tế và phá “bẫy lao động giá rẻ”

Để đánh giá tác động tiềm năng của các chính sách và chiến lược về khoa học công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số trong phá “bẫy lao động giá rẻ”, chúng tôi xây dựng mô hình dự báo định lượng giai đoạn 2025-2035. Mô hình kết hợp góc nhìn vĩ mô (năng suất lao động, GDP) và vi mô (kỹ năng lao động), đồng thời giả định ba kịch bản: Duy trì hiện trạng, Trung bình và Tích cực (BAU).

5.1. Dữ liệu gốc và các giả định

- Mốc năm 2025 (giá cố định): GDP 2025 = 464.6 tỷ USD; giả sử số lượng người trong độ tuổi lao động L 2025 = 51 triệu người \Rightarrow năng suất lao động NSLĐ 2025 = GDP/L \approx 15.000 USD/lao động.

- Mức độ tăng lao động (dân số, tham gia lực lượng lao động): $n = 0,8\%/năm$, giả định giữ cố định cho cả ba kịch bản.

- Hàm kết nối đơn giản hóa: $GDP_t = NSLĐ_t \times L_t$.

- Hạch toán tăng trưởng rút gọn cho NSLĐ (để liên hệ với chính sách): $g_{NSLĐ} = g_A + \alpha g_{K/L} + (1 - \alpha) g_h$, với $\alpha = 0,45$, với g_A : TFP (khoa học công nghệ - đổi mới sáng tạo - chuyển đổi số), $g_{K/L}$: đầu tư/vốn trên lao động, g_h : vốn người/kỹ năng, α : hệ số ảnh hưởng bởi đầu tư (thông qua đóng góp vốn) giả thiết là 0,45; các phần còn lại là hệ số ảnh hưởng bởi việc đóng góp của kỹ năng/lao động, giả thiết là 0,55.

- Tăng GDP mỗi kịch bản được xác định bởi hàm: $g_{GDP} = g_{NSLĐ} + n$, với n là mức độ tăng lao động (dân số, tham gia lực lượng lao động): $0,8\%/năm$ (cố định).

5.2. Dự báo ba kịch bản

Chọn tốc độ tăng GDP làm mục tiêu đến năm 2035 với các giả định: BAU = 3%/năm; trung bình = 4,5%/năm; tích cực = 6%/năm.

Từ đó suy ra $g_{NSLD} = g_{GDP} - n$ và đặt giả thiết dữ liệu cho $(g_A, g_{K/L}, g_h)$.

Bảng 2: Tham số cho ba kịch bản dự báo

Tham số	BAU	Trung bình	Tích cực
g_{GDP} (giả định mục tiêu)	3,0%	4,5%	6,0%
n (tốc độ tăng lao động)	0,8%	0,8%	0,8%
$g_{NSLD} = g_{GDP} - n$	2,2%	3,7%	5,2%
$g_{K/L}$ (đầu tư/vốn)	1,2%	1,8%	2,5%
g_h (kỹ năng)	1,0%	1,7%	2,2%
g_A (TFP từ khoa học công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số)*	1,11%	1,96%	2,87%

* Tính theo $g_A = g_{NSLD} - \alpha g_{K/L} - (1 - \alpha)g_h$ với $\alpha = 0,45$.

Kịch bản càng tham vọng về R&D - số hóa - thể chế dữ liệu thì g_A càng cao, tuy nhiên song song với đó, vốn hữu hình $g_{K/L}$ (hạ tầng, thiết bị, tự động hóa) và vốn người g_h (kỹ năng số) cũng phải tăng tương ứng.

5.3. Kết quả dự báo GDP (tỷ USD, giá cố định)

Tính toán ví dụ:

- Chọn kịch bản (ví dụ: trung bình: $g_{GDP} = 4,5\% \Rightarrow g_{NSLD} = 3,7\%$)

- Lập theo năm (áp dụng cho mọi kịch bản):

$$L_{t+1} = L_t (1 + n) \text{ với } n = 0,8\%$$

$$NSLD_{t+1} = NSLD_t (1 + g_{NSLD})$$

$$GDP_{t+1} = NSLD_{t+1} \times L_{t+1} = GDP_t (1 + g_{GDP})$$

- Với kịch bản trung bình:

$$2026: GDP_{2026} = 464.6 \times (1 + 0,045) = 485,5 \text{ (tỷ USD)}$$

$$2030: \text{GDP}_{2030} = 464.6 \times (1,045)^5 = 578,9 \text{ (tỷ USD)}$$

$$2035: \text{GDP}_{2035} = 464.6 \times (1,045)^{10} = 721,4 \text{ (tỷ USD)}$$

Bảng 3: Dự báo GDP Việt Nam 2025-2035 với ba kịch bản

Năm	BAU (3%)	Trung bình (4,5%)	Tích cực (6%)
2025	464,6	464,6	464,6
2026	478,5	485,5	492,5
2027	492,9	507,3	522,1
2028	507,7	530,1	553,4
2029	522,9	554,0	586,6
2030	538,6	578,9	621,8
2031	554,8	605,0	659,1
2032	571,4	632,2	698,6
2033	588,5	660,6	740,5
2034	606,2	690,3	784,9
2035	624,4	721,4	832,0

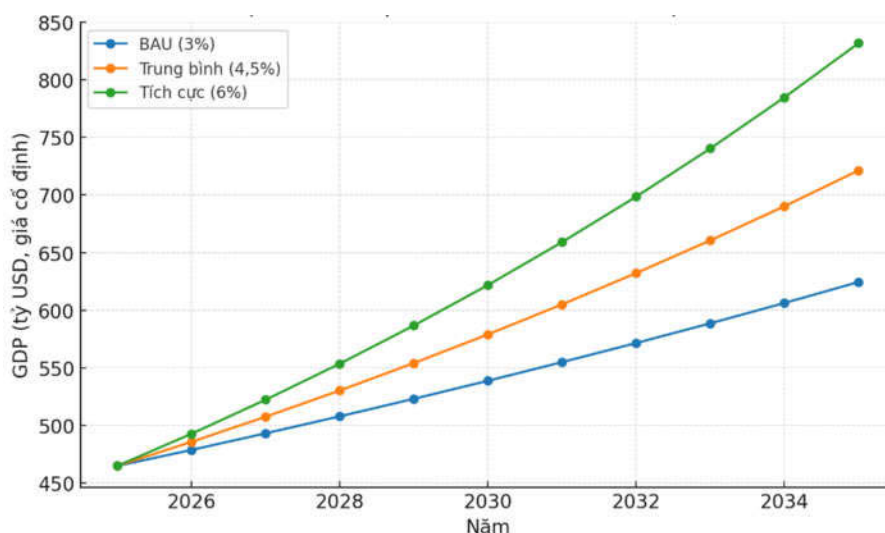
5.4. Ý nghĩa về chính sách

- Độ mở kết quả: Đến năm 2035, BAU chạm ~624 tỷ USD; trung bình ~721 tỷ; tích cực ~832 tỷ. Khoảng chênh giữa tích cực và BAU ~208 tỷ USD cho thấy TFP do khoa học công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số là đòn bẩy lớn.

- Cơ chế vào TFP (g_A): Đẩy nhanh Chính phủ số, dữ liệu mở (EGDI); tăng R&D/đổi mới, số hóa doanh nghiệp để hạ chi phí giao dịch - vận hành, rút ngắn thời gian tiếp cận thị trường (time-to-market), nâng chất lượng và biên lợi nhuận.

- Đồng thời nâng g_{KL} và g_h : Bảo đảm đầu tư hạ tầng, tự động hóa (kéo g_{KL}); mở rộng đào tạo kỹ năng số quy mô lớn (kéo g_h). Chính sách chỉ phát huy tối đa khi ba trụ cột tiến cùng nhịp.

Hình 5: Biểu đồ dự báo GDP Việt Nam 2025-2035 theo ba kịch bản



Các tính toán được trình bày trong phần này dựa vào một số các số liệu giả định và chưa hoàn toàn mô tả hết các mối quan hệ giữa các yếu tố kinh tế - xã hội. Tuy nhiên, tính toán này được đưa ra nhằm chứng minh mức độ ảnh hưởng của khoa học công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số trong thúc đẩy kinh tế và giải quyết “bẫy lao động giá rẻ” của Việt Nam.

6. Các giải pháp

Việc thoát khỏi “bẫy lao động giá rẻ” là một nhiệm vụ chiến lược, đòi hỏi Việt Nam phải triển khai đồng bộ các giải pháp ở cả tầm vĩ mô và vi mô, dựa trên ba trụ cột then chốt: khoa học công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số. Những giải pháp này cần được thiết kế để vừa nâng cao năng suất lao động, vừa thúc đẩy dịch chuyển cơ cấu kinh tế và tạo ra hệ sinh thái lao động có kỹ năng, thích ứng nhanh với thay đổi công nghệ.

6.1. Giải pháp ở tầm vĩ mô

Thứ nhất, tăng đầu tư cho R&D là ưu tiên hàng đầu. Việt Nam cần nâng tỷ lệ chi cho R&D từ mức 0,53% GDP hiện nay lên ít nhất

1,5% vào năm 2030 và hướng tới 2% vào năm 2035, tương đương với nhóm các nền kinh tế công nghiệp mới. Để đạt được điều này, ngân sách nhà nước cần đóng vai trò dẫn dắt, song song với việc tạo cơ chế khuyến khích mạnh mẽ khu vực tư nhân đầu tư vào nghiên cứu và ứng dụng công nghệ. Các ưu đãi thuế, quỹ hỗ trợ đổi mới sáng tạo, và cơ chế đồng tài trợ công - tư là những công cụ thiết yếu.

Thứ hai, hoàn thiện khung pháp lý và môi trường thể chế nhằm khuyến khích đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số. Kinh nghiệm của Singapore cho thấy một khung pháp lý rõ ràng, minh bạch, cùng với chính sách hỗ trợ về sở hữu trí tuệ, bảo vệ dữ liệu và sandbox thử nghiệm công nghệ mới, sẽ thúc đẩy các doanh nghiệp và nhà đầu tư mạo hiểm tham gia vào các lĩnh vực giá trị cao.

Thứ ba, đầu tư hạ tầng số và hạ tầng công nghệ. Để chuyển đổi số phát huy tối đa hiệu quả, Việt Nam cần triển khai hạ tầng 5G phủ rộng, hệ thống trung tâm dữ liệu đạt chuẩn quốc tế và các nền tảng điện toán đám mây quy mô lớn. Hạ tầng này sẽ là nền tảng cho việc số hóa các ngành trụ cột như sản xuất chế tạo, nông nghiệp và dịch vụ.

Thứ tư, cải cách giáo dục và đào tạo nghề theo hướng gắn kết chặt chẽ với nhu cầu của nền kinh tế số và công nghiệp công nghệ cao. Kinh nghiệm từ Hàn Quốc và Israel cho thấy các chương trình đào tạo STEM, kỹ năng số và kỹ năng đổi mới sáng tạo ngay từ bậc phổ thông và đại học là yếu tố quyết định giúp lực lượng lao động thích ứng với sự thay đổi nhanh chóng của công nghệ.

6.2. Giải pháp ở tầm vi mô

Ở cấp doanh nghiệp, cần *đẩy mạnh ứng dụng công nghệ và số hóa toàn bộ chuỗi giá trị*, từ thiết kế sản phẩm, quản trị chuỗi cung ứng, đến bán hàng và dịch vụ hậu mãi. Các doanh nghiệp nội địa cần chủ động tham gia vào các khâu có giá trị cao hơn trong chuỗi giá trị toàn cầu, thay vì chỉ dừng ở gia công. Mô hình ODM (Original Design Manufacturing) và OBM (Own Brand Manufacturing) cần được mở rộng thay thế dần mô hình CMT.

Các doanh nghiệp nhỏ và vừa (SMEs) cần được hỗ trợ về vốn, tư vấn và giải pháp công nghệ để triển khai chuyển đổi số ở quy mô phù hợp. Các chương trình hỗ trợ như SME Digitalization của Singapore, trong đó chính phủ đồng tài trợ 50-70% chi phí triển khai công nghệ, là một mô hình đáng tham khảo.

6.3. Học hỏi kinh nghiệm quốc tế

Hàn Quốc: Tập trung vào các ngành chiến lược, đầu tư mạnh vào R&D, phát triển tập đoàn công nghệ dẫn đầu (chaebol) để kéo cả chuỗi cung ứng lên phân khúc cao.

Singapore: Triển khai chiến lược “Smart Nation”, xây dựng hạ tầng số toàn diện và ưu tiên phát triển kinh tế số gắn với Chính phủ số.

Israel: Phát triển hệ sinh thái khởi nghiệp với mạng lưới quỹ đầu tư mạo hiểm, kết nối viện - trường - doanh nghiệp và khuyến khích R&D tư nhân.

Những kinh nghiệm này chỉ ra rằng một chiến lược thành công cần hội tụ cả yếu tố chính sách, hạ tầng, nguồn nhân lực và hệ sinh thái đổi mới.

6.4. Lộ trình đề xuất cho Việt Nam đến 2035

Giai đoạn 2025-2030: Tập trung hoàn thiện hạ tầng số, tăng chi R&D lên 1,5% GDP, triển khai mạnh các chương trình đào tạo kỹ năng số cho lao động, nâng tỷ trọng kinh tế số lên 25% GDP.

Giai đoạn 2030-2035: Hoàn thiện hệ sinh thái đổi mới sáng tạo, đạt R&D 2% GDP, chuyển dịch mạnh sang các ngành công nghệ cao, nâng tỷ trọng việc làm kỹ năng cao lên 60-65%, đạt mục tiêu kinh tế số 30% GDP.

*

* *

Thoát khỏi “bẫy lao động giá rẻ” không chỉ là mục tiêu kinh tế, mà còn là yêu cầu sống còn để Việt Nam nâng cao vị thế trong chuỗi

giá trị toàn cầu, đảm bảo tăng trưởng bền vững và nâng cao chất lượng cuộc sống. Ba trụ cột: khoa học công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số đóng vai trò quyết định trong quá trình này. Kinh nghiệm quốc tế cho thấy, nếu có chiến lược rõ ràng, sự phối hợp giữa Nhà nước, doanh nghiệp và người lao động, cùng với cam kết đầu tư dài hạn, Việt Nam hoàn toàn có thể dịch chuyển thành công từ nền kinh tế dựa vào chi phí thấp sang nền kinh tế dựa vào tri thức và giá trị gia tăng cao, đạt được mục tiêu trở thành quốc gia thu nhập cao vào giữa thế kỷ XXI.

VAI TRÒ CỦA THỂ CHẾ, CHÍNH SÁCH TRONG GIẢI QUYẾT “BÃY LAO ĐỘNG GIÁ RẺ” Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

*Nguyễn Văn Quyết**

*Đình Công Tuyên***

Lao động giá rẻ được hiểu là lực lượng lao động có chi phí nhân công thấp so với mặt bằng chung của khu vực hay thế giới, đó là tình trạng người lao động được trả mức lương thấp, không tương xứng với thời gian, sức lực bỏ ra. Lương thấp được hiểu là không tương xứng với thời gian, sức lực bỏ ra, không đủ trang trải cho những nhu cầu tối thiểu của cuộc sống, có tình rủi ro cao.

“Bẫy lao động giá rẻ” được hiểu là trạng thái một nền kinh tế phụ thuộc vào lao động có chi phí thấp, kỹ năng hạn chế, và giá trị gia tăng thấp, dẫn đến khó khăn trong việc chuyển đổi sang các ngành công nghiệp có năng suất cao hơn. “Bẫy” này xảy ra khi một quốc gia không thể nâng cao năng suất lao động để cạnh tranh với các nền kinh tế phát triển, đồng thời mất lợi thế cạnh tranh về chi phí lao động so với các quốc gia đang phát triển khác. Tác động tiêu cực bao gồm tăng trưởng kinh tế chậm, bất bình đẳng thu nhập gia tăng, và sự phụ thuộc vào các ngành sử dụng nhiều lao động như dệt may, da giày, hoặc lắp ráp điện tử. Ngoài ra, còn gắn liền với việc thiếu hụt lao động có kỹ năng cao. Trên thế giới, một số quốc gia và vùng lãnh thổ đã thoát khỏi “bẫy lao động giá rẻ” như Hàn Quốc, Singapore, Nhật Bản và Đài Loan... Biện pháp chủ đạo là đầu tư mạnh mẽ vào giáo dục, nghiên cứu phát triển, thu hút đầu tư nước ngoài, chuyển giao công nghệ; đồng thời quan tâm cải cách thể chế, chính sách. Ngược lại, các nước như Philippines,

*, ** Viện Chủ nghĩa xã hội khoa học, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh.

Brazil, Argentina, Nam Phi... vẫn mắc kẹt, phụ thuộc vào xuất khẩu hàng hóa thô và lao động giá rẻ mà chưa đạt tăng trưởng bền vững. Các nước này có thể do bất ổn chính trị, phụ thuộc quá mức vào tài nguyên thiên nhiên, chính sách đầu tư không hợp lý... Bài học rút ra là cần ưu tiên giáo dục chất lượng cao để nâng cao kỹ năng lao động, thúc đẩy sáng tạo công nghệ thay vì chỉ dựa vào lợi thế giá rẻ. Đồng thời, các chính sách mở cửa kinh tế phải kết hợp với bảo hộ quyền sở hữu trí tuệ và giảm bất bình đẳng để duy trì đà tăng trưởng.

“Thể chế” được định nghĩa là các quy tắc, luật lệ và quy định chính thức hoặc không chính thức điều chỉnh hành vi kinh tế - xã hội, đóng vai trò nền tảng trong việc định hướng phát triển kinh tế. Khi vai trò của thể chế được phát huy, sẽ giúp giảm chi phí giao dịch, khuyến khích đổi mới và tạo môi trường thuận lợi cho đầu tư công nghệ cao, hỗ trợ chuyển đổi từ nền kinh tế thâm dụng lao động sang nền kinh tế dựa trên tri thức. Trong khi đó, “chính sách” (bao gồm các biện pháp về giáo dục và đào tạo, khuyến khích đầu tư, là công cụ cụ thể để hiện thực hóa vai trò của thể chế). Điển hình như các chính sách giáo dục và đào tạo nghề có vai trò quan trọng trong việc nâng cao kỹ năng lao động, từ đó tăng năng suất và giảm phụ thuộc vào lao động giá rẻ. Ngoài ra, chính sách thu hút đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI) vào các ngành công nghệ cao giúp các quốc gia đang phát triển tiếp cận công nghệ tiên tiến và nâng cao năng lực sản xuất. Thể chế và chính sách đóng vai trò then chốt trong việc tạo môi trường pháp lý, kinh tế và xã hội thuận lợi để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, thúc đẩy đổi mới sáng tạo và tăng năng suất lao động.

1. Nhận diện “bẫy lao động giá rẻ” ở Việt Nam hiện nay

Trong bối cảnh hiện tại, với định hướng chiến lược đúng đắn, nhiều biện pháp hiệu quả, lực lượng lao động Việt Nam đã có bước tiến bộ rõ rệt về trình độ học vấn, kỹ năng nghề và khả năng thích ứng với công nghệ mới. Năng suất lao động và tỷ lệ lao động qua đào tạo có bằng cấp, chứng chỉ ngày càng tăng, góp phần nâng cao sức cạnh

tranh của nền kinh tế. Tuy nhiên, trong bối cảnh hội nhập kinh tế sâu rộng, chịu tác động mạnh của chuyên dịch chuỗi cung ứng toàn cầu, cạnh tranh lao động khu vực và yêu cầu chuyển đổi sang nền kinh tế tri thức, chúng ta hiện đã bước đầu nhận diện rõ “bẫy lao động giá rẻ”, cụ thể là:

Tiền lương, tiền công của lao động Việt Nam thấp so với các nước trong khu vực và trên thế giới. Trong bài viết có tên *So sánh lương tối thiểu tại các nền kinh tế trên thế giới* cho thấy lương tối thiểu ở Việt Nam rất thấp so với các nước. Cụ thể, theo số liệu năm 2023, là 162 USD/tháng, đứng thứ 159/167 quốc gia và vùng lãnh thổ được khảo sát, xếp loại¹. Theo thống kê, thu nhập bình quân của người lao động làm công hưởng lương 6 tháng đầu năm 2025 là 8,4 triệu đồng/tháng, tăng 567.000 đồng so với cùng kỳ. Thu nhập của lao động nam 8,9 triệu đồng/tháng, trong khi đó lao động nữ thấp hơn, đạt 7,8 triệu đồng/tháng².

Cơ cấu lao động chủ yếu tập trung ở khối lao động giản đơn, giá trị gia tăng thấp. Quá trình chuyển dịch cơ cấu lao động hiện nay thể hiện xu hướng giảm dần tỷ trọng lao động trong nông nghiệp, lâm nghiệp, thủy sản, đồng thời tăng lao động trong các ngành phi nông nghiệp, đặc biệt công nghiệp - xây dựng trở thành khu vực thu hút lao động nhiều nhất. Song quá trình này chưa có sự chuyển biến mạnh mẽ, thể hiện qua việc tỷ trọng lao động trong ngành nông nghiệp vẫn còn cao, trong khi tỷ lệ lao động qua đào tạo chuyên môn thấp. Hiện nay, khoảng 55% lực lượng lao động làm việc trong các ngành sản xuất chế tạo và dịch vụ có giá trị gia tăng thấp. Trong thời gian vừa qua, điểm tích cực là sự gia tăng FDI vào các ngành công nghiệp đã tạo ra hàng triệu việc làm, góp phần giảm tỷ lệ thất nghiệp. Các ngành sử dụng nhiều lao động này cũng đóng vai trò quan trọng trong xuất

¹ Xem [vneconomy.vn / so-sanh-luong-toi-thieu-tai-cac-nen-kinh-te-tren-the-gioi-viet-nam-nam-gan-chot-bang.htm](http://vneconomy.vn/so-sanh-luong-toi-thieu-tai-cac-nen-kinh-te-tren-the-gioi-viet-nam-nam-gan-chot-bang.htm)

² Xem [molisa.gov.vn / baiviet/242109](http://molisa.gov.vn/baiviet/242109)

khẩu, với dệt may và điện tử chiếm hơn 40% kim ngạch xuất khẩu, là nguồn thu ngoại tệ quan trọng, giúp Việt Nam duy trì thặng dư thương mại. Tuy vậy, mặt tiêu cực là sự phụ thuộc vào lao động giá rẻ làm hạn chế khả năng tham gia vào các phân khúc cao hơn trong chuỗi giá trị toàn cầu. Các sản phẩm gia công có tỷ suất lợi nhuận thấp, khiến Việt Nam dễ bị cạnh tranh bởi các quốc gia có chi phí lao động thấp hơn như Bangladesh hay Campuchia. Nguyên nhân chính là do quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế còn chậm, thiếu các ngành công nghiệp mũi nhọn có khả năng tạo ra nhiều việc làm chất lượng cao. Bên cạnh đó, hệ thống giáo dục và đào tạo nghề chưa thực sự đáp ứng được yêu cầu của thị trường lao động, dẫn đến tình trạng mất cân đối giữa cung và cầu lao động, thiếu hụt lao động có kỹ năng cao.

Năng suất lao động của Việt Nam còn tương đối thấp so với các nước trong khu vực và trên thế giới. Lao động Việt Nam hiện nay còn hạn chế về kỹ năng, thể hiện qua tỷ lệ lao động qua đào tạo có bằng cấp, chứng chỉ còn thấp. Phần lớn lao động vẫn làm việc trong các ngành sử dụng lao động phổ thông, ít yêu cầu kỹ năng. Mặc dù tỷ lệ lao động qua đào tạo tiếp tục tăng và tăng nhanh trong năm 2023 với 27,1% tăng 1,8 điểm phần trăm so với năm 2022. Năm 2024, tỷ lệ lao động qua đào tạo tăng 1,2 điểm phần trăm so với năm 2023¹, song vẫn chưa theo kịp so với thế giới và khu vực. Hiện nay, năng suất lao động của Việt Nam vẫn đang ở mức thấp và có khoảng cách lớn so với các nước trong khu vực². Theo số liệu của Ngân hàng thế giới (WB), năng suất lao động của Việt Nam năm 2022 tính bằng USD năm 2017 theo ngang giá sức mua PPP là 20.400 USD, chỉ bằng 11,4% so với Singapore, 35,4% so với Malaysia, 64,4% so với Thái Lan và 79% so

¹ Xem Cục Thống kê: *Báo cáo tình hình kinh tế - xã hội quý IV và năm 2024*, <https://www.gso.gov.vn/bai-top/2025/01/bao-cao-tinh-hinh-kinh-te-xa-hoi-quy-iv-va-nam-2024>

² Xem *Năng suất lao động của Việt Nam giai đoạn 2011-2020: Thực trạng và giải pháp*, [gso.gov.vn / default/2023/02/nang-suat-lao-dong-cua-viet-nam-giai-doan-2011-2020-thuc-trang-va-giai-phap](https://www.gso.gov.vn/default/2023/02/nang-suat-lao-dong-cua-viet-nam-giai-doan-2011-2020-thuc-trang-va-giai-phap)

với Indonesia...¹. Mặt tích cực là chúng ta đã đạt được một số tiến bộ trong giáo dục và đào tạo, với nhiều chương trình đào tạo nghề được triển khai tại các khu công nghiệp. Các doanh nghiệp FDI đã hợp tác với các trường đại học và trung tâm đào tạo để nâng cao kỹ năng lao động. Tuy vậy, sự thiếu hụt kỹ năng trong các lĩnh vực công nghệ cao như trí tuệ nhân tạo (AI), tự động hóa và công nghệ 4.0, làm giảm khả năng cạnh tranh của lao động Việt Nam. Cùng với đó, khoảng cách giữa chương trình đào tạo và nhu cầu thị trường vẫn là một thách thức lớn. Một vấn đề nữa là hệ thống đào tạo nghề còn nặng lý thuyết, thiếu thực hành và không được thiết kế để đáp ứng các ngành công nghiệp hiện đại. Việc lao động thiếu kỹ năng thực hành, khiến các doanh nghiệp FDI thường phải tự đào tạo lại lao động, làm tăng chi phí và giảm hiệu quả đầu tư. Nguyên nhân chính là do chất lượng đào tạo nghề chưa đáp ứng được nhu cầu của thị trường lao động, thiếu sự gắn kết giữa nhà trường và doanh nghiệp. Bên cạnh đó, tư duy làm việc nặng về kinh nghiệm, ngại học hỏi cái mới và hệ thống chính sách còn chưa thực sự khuyến khích người lao động nâng cao trình độ, kỹ năng cũng là yếu tố quan trọng.

Như vậy, trong quá trình đổi mới, việc nước ta phụ thuộc quá lâu vào mô hình tăng trưởng dựa trên lao động giá rẻ đã và đang tạo ra nhiều hệ lụy. Trong bối cảnh hiện tại, Việt Nam có nguy cơ mắc kẹt ở phân khúc giá trị gia tăng thấp trong chuỗi cung ứng toàn cầu, gặp nhiều thách thức để trở thành một quốc gia phát triển. Tình trạng này tạo ra một “vòng luẩn quẩn” là thu nhập thấp khiến người lao động khó nâng cao kỹ năng, trong khi doanh nghiệp lại thiếu nhân lực chất lượng cao, từ đó duy trì tình trạng việc làm kém chất lượng và lương thấp. Lợi thế về lao động giá rẻ của Việt Nam cũng đang dần mất đi lợi thế trước sự phát triển của công nghệ và xu hướng tự động hóa.

¹ Xem Trung tâm Thông tin, Phân tích và Dự báo kinh tế: *Một số vấn đề về năng suất lao động Việt Nam*, kinhtetrunguoc.vn / kinh-te/mot-so-van-de-ve-nang-suat-lao-dong-viet-nam.html

Các nhà đầu tư nước ngoài hiện nay ưu tiên tìm kiếm công nghệ và kiến thức thay vì chỉ lao động giá rẻ, đẩy Việt Nam vào nguy cơ tụt hậu. Ngoài ra, mô hình này còn gây áp lực lớn lên xã hội, cơ sở hạ tầng, và môi trường, trong khi dân số lại đang già hóa nhanh chóng, thu hẹp cơ hội thoát bẫy. Nếu không kịp thời thay đổi, đặc biệt là xây dựng, hoàn thiện thể chế, chính sách, chúng ta sẽ khó đạt được mục tiêu trở thành quốc gia phát triển vào năm 2045.

2. Vai trò của thể chế và chính sách trong giải quyết “bẫy lao động giá rẻ” ở Việt Nam hiện nay

Thứ nhất, định hướng của Đảng giúp thể chế, chính sách về lao động được khai thông.

Định hướng đúng đắn của Đảng đã tạo cơ sở để hoàn thiện thể chế, chính sách lao động, bảo đảm phù hợp với yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội. Nhờ đó, nhiều rào cản được tháo gỡ, mở ra môi trường lao động minh bạch, công bằng và bền vững hơn. Đặc biệt qua “bộ tứ nghị quyết”¹ thời gian gần đây đã thúc đẩy cải cách thể chế minh bạch, đồng bộ, tạo điều kiện nâng cao kỹ năng và năng suất lao động, chuyển đổi số và hội nhập quốc tế, giảm phụ thuộc vào lao động giá rẻ. Nghị quyết 57-NQ/TW về đột phá phát triển khoa học công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia, tạo nền tảng nâng cao năng suất lao động và chuyển dịch sang các ngành công nghiệp giá trị cao. Nghị quyết 59-NQ/TW về hội nhập quốc tế trong tình hình mới, giúp thu hút FDI chất lượng và chuyển giao công nghệ tiên tiến, giảm phụ thuộc vào lao động giá rẻ. Nghị quyết 66-NQ/TW về đổi mới công tác xây dựng và thi hành pháp luật đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong kỷ nguyên mới nhằm xây dựng thể chế minh bạch, tạo môi

¹ Nghị quyết 57-NQ/TW của Bộ Chính trị về đột phá phát triển khoa học công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia; Nghị quyết 59-NQ/TW về hội nhập quốc tế trong tình hình mới; Nghị quyết 66-NQ/TW về đổi mới công tác xây dựng và thi hành pháp luật đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong kỷ nguyên mới và Nghị quyết 68-NQ/TW về phát triển tế tư nhân.

trường thuận lợi cho doanh nghiệp đổi mới sáng tạo. Nghị quyết 68-NQ/TW về phát triển kinh tế tư nhân, khuyến khích doanh nghiệp nội địa đầu tư vào công nghệ, nâng cao kỹ năng lao động. Sự kết hợp đồng bộ này thúc đẩy chuyển đổi cơ cấu kinh tế, từ lao động sử dụng nhiều lao động sang công nghệ cao. Cụ thể hóa chủ trương lớn, hệ thống pháp luật có liên quan đến công nhân lao động đã được Nhà nước xây dựng, ban hành, sửa đổi về các vấn đề việc làm, tiền lương, thu nhập, nhà ở, điều kiện làm việc... trong các doanh nghiệp, nơi công nhân lao động làm việc như Luật Lao động, Luật Doanh nghiệp, Luật Công đoàn, Luật Đầu tư nước ngoài tại Việt Nam, Luật Bảo hiểm, Luật Bình đẳng giới... Việc ban hành và sửa đổi hệ thống pháp luật gắn với quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước nhằm giải quyết nguyện vọng, đáp ứng được những nhu cầu thiết yếu, cấp bách, cơ bản, lâu dài cho công nhân lao động, đồng thời hạn chế những vi phạm thỏa ước lao động trong các doanh nghiệp nơi công nhân làm việc. Tuy nhiên, hạn chế trong định hướng của Đảng về thể chế và chính sách lao động bao gồm việc triển khai các nghị quyết còn chậm, thiếu đồng bộ giữa các ngành và địa phương, dẫn đến hiệu quả chưa cao. Chúng ta cũng còn thiếu cơ chế giám sát và đánh giá cụ thể khiến một số chính sách, như đào tạo lao động công nghệ cao, chưa đáp ứng kịp nhu cầu thực tiễn. Ngoài ra, việc ưu tiên nguồn lực cho chuyển đổi số và hội nhập quốc tế đôi khi chưa cân đối với nhu cầu phát triển kỹ năng lao động tại các vùng sâu, vùng xa, gây ra chênh lệch trong năng suất lao động.

Thứ hai, thể chế, chính sách hỗ trợ chuyển đổi cơ cấu kinh tế.

Thể chế, chính sách đóng vai trò nền tảng trong việc định hướng nền kinh tế thoát khỏi “bẫy lao động giá rẻ”. Thể chế hiệu quả giúp giảm chi phí giao dịch, tạo môi trường cạnh tranh công bằng và khuyến khích đầu tư vào các ngành công nghiệp có giá trị gia tăng cao¹. Ở Việt

¹ Theo North: *Institutions, Institutional Change and Economic Performance*, Cambridge University Press, Cambridge, 1990, pp.3-5.

Nam, khung pháp lý đang được cải cách để chuyển đổi từ mô hình kinh tế sử dụng nhiều lao động sang nền kinh tế dựa trên tri thức và công nghệ. Thể chế, chính sách cũng đã bước đầu tạo điều kiện cho các doanh nghiệp FDI chuyển giao công nghệ và hợp tác với doanh nghiệp trong nước, thay vì chỉ tập trung vào gia công. Trong quá trình minh bạch hóa và hỗ trợ chuyển đổi cơ cấu, đã giúp Việt Nam thu hút các ngành công nghiệp công nghệ cao, như sản xuất chip bán dẫn hoặc phần mềm, từ đó giảm phụ thuộc vào lao động giá rẻ. Ví dụ, Luật Đầu tư năm 2020 đã đưa ra các ưu đãi cho doanh nghiệp đầu tư vào các khu công nghệ cao, khuyến khích chuyển giao công nghệ. Tuy vậy, bộ máy hành chính còn cồng kềnh, thiếu minh bạch; tình trạng tham nhũng vẫn tồn tại. Thủ tục phức tạp, thiếu chính sách dài hạn ổn định, gây khó khăn cho doanh nghiệp đổi mới, đầu tư vào công nghệ cao. Ngoài ra, hệ thống pháp luật chưa đồng bộ, đặc biệt trong bảo vệ quyền sở hữu trí tuệ, làm giảm sức hấp dẫn đối với đầu tư nước ngoài chất lượng.

Thứ ba, chính sách giáo dục và đào tạo giúp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

Chính sách giáo dục và đào tạo là yếu tố cốt lõi để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, giúp Việt Nam thoát khỏi “bẫy lao động giá rẻ”. Trong giai đoạn hiện nay, có thể khẳng định, đầu tư vào giáo dục và đào tạo nghề gắn với nhu cầu thị trường là chìa khóa để nâng cao năng suất lao động. Ở Việt Nam, các chương trình đào tạo nghề đã được cải cách để đáp ứng yêu cầu của các ngành công nghiệp hiện đại. Ví dụ, chương trình hợp tác giữa Samsung Việt Nam và các trường đại học như Đại học Bách khoa Hà Nội đã đào tạo hàng ngàn kỹ sư công nghệ, nhưng quy mô vẫn còn hạn chế¹. Chính phủ cũng đã thực hiện mở rộng các mô hình hợp tác công - tư trong đào tạo, đồng thời tăng cường đầu tư vào các trung tâm đào tạo nghề chất lượng cao. Ngoài ra, việc từng bước tích hợp, đưa các môn học công nghệ, như trí tuệ nhân tạo và lập

¹ Xem *Báo cáo phát triển Việt Nam 2019: Kết nối để phát triển bền vững*, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, H.2019, tr.55-57.

trình vào chương trình giáo dục phổ thông đã giúp xây dựng lực lượng lao động có kỹ năng phù hợp với cách mạng công nghiệp và kinh tế tri thức. Hạn chế thể chế ở Việt Nam bao gồm khung pháp lý giáo dục thiếu đồng bộ, gây khó khăn trong việc đổi mới chương trình và nâng cao chất lượng đào tạo. Chính sách phân bổ nguồn lực giáo dục chưa hiệu quả, tập trung chủ yếu vào đô thị, bỏ qua vùng sâu vùng xa, dẫn đến bất bình đẳng trong tiếp cận. Ngoài ra, cơ chế quản lý giáo dục còn nặng tính hành chính, thiếu linh hoạt, hạn chế sự sáng tạo và liên kết với nhu cầu thực tiễn của thị trường lao động.

Thứ tư, chính sách thu hút đầu tư và chuyển giao công nghệ đóng vai trò then chốt, giúp Việt Nam nâng cao năng lực sản xuất, phát triển công nghệ cao.

Việt Nam đã thu hút lượng lớn FDI, đặc biệt trong các ngành công nghiệp chế tạo, giúp tăng năng suất lao động và hiện đại hóa nền kinh tế. Chính sách ưu đãi thuế và khu công nghiệp đã khuyến khích chuyển giao công nghệ, nâng cao kỹ năng lao động trong các lĩnh vực như điện tử và ô tô. Các hiệp định thương mại tự do tạo cơ hội tiếp cận công nghệ tiên tiến, thúc đẩy xuất khẩu hàng hóa giá trị cao. Việc hợp tác với các tập đoàn đa quốc gia như Samsung, Intel đã giúp Việt Nam tích lũy kinh nghiệm sản xuất và quản lý công nghệ cao. Những nỗ lực này góp phần giảm dần sự phụ thuộc vào lao động giá rẻ, hướng tới nền kinh tế giá trị gia tăng cao hơn. Tuy vậy, thể chế còn thiếu minh bạch, thủ tục hành chính phức tạp, làm giảm hiệu quả thu hút FDI chất lượng cao, cản trở chuyển giao công nghệ. Chính sách chuyển giao công nghệ chưa chặt chẽ, dẫn đến tình trạng nhiều doanh nghiệp FDI sử dụng công nghệ trung bình, ít lan tỏa đến doanh nghiệp nội địa. Sự thiếu đồng bộ trong đào tạo lao động, nghiên cứu và phát triển (R&D) khiến chúng ta khó hấp thụ công nghệ tiên tiến, hạn chế thoát “bẫy lao động giá rẻ”.

Thứ năm, chính sách cải thiện năng suất lao động giúp nâng cao kỹ năng, tối ưu hóa sản xuất, giảm phụ thuộc vào lao động giá rẻ, thúc đẩy phát triển kinh tế bền vững.

Chính sách cải thiện năng suất lao động đã thúc đẩy đào tạo kỹ năng, giúp Việt Nam nâng cao chất lượng lực lượng lao động trong các ngành công nghiệp như điện tử và dệt may. Các chương trình hợp tác quốc tế và đầu tư vào giáo dục nghề nghiệp đã cải thiện kỹ năng, góp phần chuyển dịch từ lao động giá rẻ sang lao động giá trị cao hơn. Việc áp dụng công nghệ hiện đại trong sản xuất, như tự động hóa, đã tăng năng suất, giảm phụ thuộc vào lao động thủ công. Chính sách khuyến khích đổi mới sáng tạo thông qua các khu công nghệ cao đã tạo động lực cho doanh nghiệp nâng cao hiệu quả lao động. Những cải cách này đã giúp Việt Nam từng bước tiến gần hơn đến việc thoát “bẫy lao động giá rẻ”. Điểm hạn chế của thể chế quản lý lao động còn thiếu linh hoạt, chưa đáp ứng kịp nhu cầu đào tạo kỹ năng công nghệ cao, khiến năng suất lao động tổng thể tăng chậm. Chính sách phân bổ nguồn lực cho giáo dục và đào tạo còn bất cập, tập trung chủ yếu ở thành thị, gây ra khoảng cách kỹ năng giữa các vùng. Sự phối hợp giữa Nhà nước, doanh nghiệp và cơ sở đào tạo còn yếu, hạn chế khả năng phát triển nguồn nhân lực phù hợp với yêu cầu chuyển giao công nghệ và thị trường lao động hiện đại.

3. Một số giải pháp nâng cao vai trò của thể chế, chính sách trong giải quyết “bẫy lao động giá rẻ” ở Việt Nam hiện nay

Một là, tiếp tục cải cách thể chế, nâng cao hiệu quả thực hiện các chính sách.

Cụ thể hóa phương châm của Đảng: “Tiếp tục đổi mới mạnh mẽ tư duy, xây dựng, hoàn thiện đồng bộ thể chế phát triển bền vững về kinh tế, chính trị, văn hóa - xã hội, môi trường..., kịp thời tháo gỡ những khó khăn, vướng mắc; khơi dậy mọi tiềm năng và nguồn lực, tạo động lực mới cho sự phát triển nhanh và bền vững đất nước”¹. Cần hoàn thiện khung pháp lý hỗ trợ đổi mới sáng tạo và công nghệ cao.

¹ Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, H.2021, t.I, tr.114.

Việc xây dựng khung pháp lý minh bạch và khuyến khích đổi mới sáng tạo là yếu tố cốt lõi để Việt Nam chuyển đổi từ nền kinh tế thâm dụng lao động sang nền kinh tế dựa trên tri thức. Ngoài việc tiếp tục thể chế hóa “bộ tứ nghị quyết”, cần thực hiện tốt các nghị quyết nhằm phát triển công nghiệp quốc gia, nâng cao chất lượng lao động¹. Chú trọng sửa đổi các luật hiện hành, như Luật Khoa học và Công nghệ năm 2013, để đưa ra các chính sách ưu đãi đặc thù cho doanh nghiệp đầu tư vào công nghệ 4.0, như AI, tự động hóa và Internet vạn vật (IoT). Thiết lập các cơ chế bắt buộc doanh nghiệp FDI hợp tác với doanh nghiệp nội địa để chuyển giao công nghệ, nhằm nâng cao năng lực sản xuất trong nước. Đồng thời, cần xây dựng các khu công nghệ cao kiểu mẫu với các chính sách ưu đãi vượt trội, như miễn thuế thu nhập doanh nghiệp trong 5-10 năm cho các dự án R&D. Tăng cường minh bạch và hiệu quả trong quản lý nhà nước, đảm bảo tính minh bạch trong phân bổ nguồn lực, tránh tình trạng tham nhũng hoặc ưu ái không công bằng.

Hai là, chú trọng phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao.

Đại hội lần thứ XIII của Đảng xác định: “Phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao; ưu tiên phát triển nguồn nhân lực cho công tác lãnh đạo, quản lý và các lĩnh vực then chốt trên cơ sở nâng cao, tạo bước chuyển biến mạnh mẽ, toàn diện, cơ bản về chất lượng giáo dục và đào tạo gắn với cơ chế tuyển dụng, sử dụng, đãi ngộ nhân tài, đẩy mạnh nghiên cứu, chuyển giao ứng dụng và phát triển mạnh khoa học và công nghệ, đổi mới sáng tạo”². Theo đó giải pháp cần hoàn thiện thể chế, chính sách chú trọng vào tập trung nguồn lực, đầu tư vào giáo dục để đáp ứng yêu cầu của Cách mạng công

¹ Nghị quyết số 23-NQ/TW ngày 22/3/2018 của Bộ Chính trị về định hướng xây dựng chính sách phát triển công nghiệp quốc gia đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045; Nghị quyết số 52-NQ/TW ngày 27/9/2019 của Bộ Chính trị về một số chủ trương, chính sách chủ động tham gia cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư.

² Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, Nxb.Chính trị quốc gia Sự thật, H.2021, t.I, tr.203-204.

ngành lần thứ tư. Cần tích hợp các môn học vào chương trình giáo dục phổ thông từ cấp tiểu học, đồng thời tăng cường đầu tư vào các trường đại học trọng điểm như Đại học Quốc gia Hà Nội để đào tạo kỹ sư công nghệ cao. Tăng cường đào tạo nghề gắn với nhu cầu thị trường lao động thông qua nắm bắt thực tiễn và dự báo xu hướng. Hoàn thiện chính sách để hệ thống đào tạo nghề cần được cải cách để đảm bảo tính thực tiễn và phù hợp với nhu cầu của các ngành công nghiệp hiện đại. Xây dựng các trung tâm đào tạo nghề chất lượng cao tại các khu công nghiệp lớn, hợp tác với các doanh nghiệp lớn để thiết kế chương trình đào tạo dựa trên nhu cầu thực tế. Song song với đó, cần triển khai chương trình “học tập suốt đời” quốc gia, hỗ trợ người lao động nâng cấp kỹ năng thông qua các khóa học ngắn hạn về công nghệ 4.0.

Ba là, khuyến khích đầu tư công nghệ cao.

Trên cơ sở quán triệt định hướng của Đảng về tiếp tục thực hiện nhất quán chủ trương khoa học công nghệ là quốc sách hàng đầu và là một đột phá chiến lược, động lực then chốt để phát triển lực lượng sản xuất hiện đại, đổi mới mô hình tăng trưởng, nâng cao năng suất, chất lượng, hiệu quả và sức cạnh tranh của nền kinh tế¹. Việc đưa ra các chính sách khuyến khích doanh nghiệp áp dụng công nghệ 4.0 là yếu tố then chốt để nâng cao giá trị gia tăng trong sản xuất. Việt Nam cần hoàn thiện chính sách, chú trọng thiết lập các quỹ đầu tư công nghệ, kết hợp nguồn vốn từ nhà nước và khu vực tư nhân, để hỗ trợ các dự án trong các lĩnh vực như sản xuất chip bán dẫn, phần mềm và tự động hóa. Đưa ra các chính sách mở rộng các ưu đãi thuế để khuyến khích doanh nghiệp đầu tư vào công nghệ. Tăng tỷ trọng các ngành công nghệ cao trong GDP từ 15% lên 25% vào năm 2035, với các khu công nghệ cao như Hòa Lạc và Thành phố Hồ Chí Minh là trung tâm. Hỗ trợ khởi nghiệp công nghệ và đổi mới sáng tạo. Khởi nghiệp công

¹ Xem Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, H.2021, t.I, tr.220.

nghe là động lực để thúc đẩy đổi mới sáng tạo trong nước. Chúng ta cũng cần có các cơ chế khuyến khích xây dựng các hệ sinh thái khởi nghiệp tại các thành phố lớn, với các vườn ươm công nghệ và quỹ đầu tư mạo hiểm. Đề xuất là tăng chỉ tiêu cho R&D từ 0,5% GDP lên 1,5% GDP vào năm 2030, đồng thời cung cấp các gói hỗ trợ tài chính cho các doanh nghiệp khởi nghiệp, đặc biệt trong các lĩnh vực công nghệ 4.0.

Bốn là, tăng cường hợp tác quốc tế để nâng cao chất lượng lao động.

Quán triệt tinh thần “Chủ động và tích cực hội nhập quốc tế, giải quyết tốt mối quan hệ giữa độc lập, tự chủ và hội nhập quốc tế; thúc đẩy hội nhập quốc tế toàn diện, sâu rộng, linh hoạt, hiệu quả vì lợi ích quốc gia - dân tộc”¹. Chúng ta hoàn thiện thể chế, chính sách để đàm phán các điều khoản cụ thể trong các hiệp định thương mại tự do (FTA) để yêu cầu chuyển giao công nghệ từ các đối tác như Nhật Bản và Hàn Quốc, đồng thời xây dựng các chương trình hợp tác nghiên cứu quốc tế với các viện nghiên cứu hàng đầu để thiết kế chương trình đào tạo, bồi dưỡng cho lao động trong nước. Bên cạnh đó, cần học hỏi các mô hình quản lý từ Hàn Quốc và Singapore; đặc biệt là xây dựng khung chính sách nhằm phối hợp giữa chính phủ và khu vực tư nhân trong việc tuyển lựa, đào tạo lực lượng lao động. Đề xuất là thành lập các hội đồng tư vấn liên ngành, với sự tham gia của doanh nghiệp FDI, trường đại học và chính phủ, để xây dựng các chính sách phát triển công nghệ cao, giúp xây dựng lực lượng lao động tiên phong trong bối cảnh chuyển đổi số. Đồng thời, cần tổ chức các đoàn nghiên cứu đến các quốc gia phát triển để học hỏi kinh nghiệm quản lý lao động, đặc biệt là cách triển khai các chính sách đổi mới sáng tạo để phát huy sáng kiến của các tổ chức, cá nhân.

Năm là, tham khảo kinh nghiệm của các nước trong khu vực và trên thế giới trong việc thoát “bẫy lao động giá rẻ”.

¹ Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, H.2021, t.I, tr.164.

Một số giải pháp cụ thể như: (1) *tăng cường vai trò Nhà nước trong định hướng phát triển*. Kinh nghiệm từ Hàn Quốc và Singapore cho thấy vai trò của Nhà nước trong việc định hướng phát triển kinh tế là yếu tố then chốt. Theo đó, Việt Nam cần xây dựng các chiến lược dài hạn, tương tự như chương trình HCI của Hàn Quốc, để chuyển đổi từ nền kinh tế sử dụng nhiều lao động sang nền kinh tế công nghệ cao. Nhà nước cần đóng vai trò điều phối, đưa ra hệ thống chính sách bảo đảm sự đồng bộ giữa các chính sách giáo dục, đầu tư và R&D; (2) *kết hợp giữa chính sách công và sáng kiến tư nhân*. Cả Hàn Quốc và Singapore đều thành công nhờ sự kết hợp giữa chính sách công và sáng kiến tư nhân. Ở Hàn Quốc, các tập đoàn như Samsung được hỗ trợ bởi chính phủ nhưng cũng được khuyến khích đổi mới sáng tạo độc lập. Tương tự, Singapore thúc đẩy hợp tác công - tư thông qua các chương trình như SkillsFuture, chúng ta có thể học hỏi bằng cách khuyến khích doanh nghiệp trong nước hợp tác với các tập đoàn FDI để tiếp cận công nghệ và nâng cao năng lực quản trị. Việt Nam cần chủ động tổng kết thực tiễn, nghiên cứu chính sách, kịp thời hỗ trợ các doanh nghiệp nhỏ và vừa thông qua các quỹ đổi mới sáng tạo để thúc đẩy sự tham gia của khu vực tư nhân vào quá trình chuyển đổi kinh tế; (3) *tránh lặp lại sai lầm của Philippines trong đảm bảo tính chọn lọc và minh bạch trong chính sách*. Kinh nghiệm từ Philippines cho thấy sự thiếu chọn lọc trong thu hút FDI và đầu tư không đủ vào giáo dục có thể khiến một quốc gia mắc kẹt trong “bẫy lao động giá rẻ”. Chúng ta cần tránh lặp lại sai lầm này bằng cách xây dựng các chính sách FDI có chọn lọc, ưu tiên các dự án mang lại chuyển giao công nghệ và tạo việc làm chất lượng cao. Theo đó, cần cải thiện tính minh bạch trong quản lý và giảm thiểu các thủ tục hành chính phức tạp để tạo môi trường kinh doanh thuận lợi hơn; đồng thời hoàn thiện chính sách tăng chi tiêu cho giáo dục và đào tạo nghề, đảm bảo chương trình đào tạo gắn với nhu cầu của các ngành công nghiệp hiện đại, như AI và tự động hóa, để tránh tình trạng lao động thiếu kỹ năng.

*

* *

Nghiên cứu trên đây đã làm rõ vai trò quan trọng của thể chế và chính sách trong việc giải quyết “bẫy lao động giá rẻ” ở Việt Nam, một thách thức lớn đối với phát triển kinh tế bền vững. Thể chế minh bạch và chính sách đồng bộ là chìa khóa để chuyển đổi mô hình kinh tế, từ thâm dụng lao động sang dựa trên tri thức và đổi mới sáng tạo. Kinh nghiệm từ các quốc gia cho thấy cần có sự phối hợp chặt chẽ giữa Nhà nước và khu vực tư nhân, cùng với đầu tư mạnh vào giáo dục. Để thoát khỏi “bẫy lao động giá rẻ”, Việt Nam cần định hướng chiến lược dài hạn về hoàn thiện khung pháp lý để khuyến khích đổi mới sáng tạo; nâng cao chất lượng nguồn nhân lực thông qua giáo dục và đào tạo nghề gắn với thị trường; thu hút FDI công nghệ cao với các điều khoản chuyển giao công nghệ; tận dụng các FTA để tiếp cận tri thức toàn cầu. Các định hướng này đòi hỏi sự lãnh đạo quyết liệt của Đảng và Nhà nước, cùng với sự tham gia tích cực của doanh nghiệp và xã hội, để đưa Việt Nam tiến tới một nền kinh tế hiện đại, bền vững.

MỤC LỤC

<i>Thông tin về tổ chức Fes Việt Nam</i>	5
<i>Thông tin về các tác giả</i>	6
<i>Lời giới thiệu</i>	13
“Bẫy lao động giá rẻ” trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế - Một số vấn đề lý luận và thực tiễn	15
<i>Nguyễn Sĩ Dũng</i>	
Tác động của “bẫy lao động giá rẻ” đến lĩnh vực xã hội, văn hóa ở Việt Nam hiện nay - Thực trạng và một số vấn đề đặt ra	32
<i>Nguyễn Thị Hà</i> <i>Nguyễn Thị Thu Huyền</i>	
Vai trò của kinh tế tư nhân trong giải quyết “bẫy lao động giá rẻ” ở Việt Nam hiện nay	48
<i>Bùi Văn Huyền</i> <i>Nguyễn Thanh Thắm</i>	
Vai trò của đầu tư nước ngoài trong phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao góp phần giải quyết “bẫy lao động giá rẻ” ở Việt Nam hiện nay	67
<i>Đoàn Xuân Thủy</i> <i>Phạm Thị Hoàng Hà</i>	
Vai trò của giáo dục và đào tạo trong phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao nhằm thoát “bẫy lao động giá rẻ” ở Việt Nam trong bối cảnh hiện nay	95
<i>Vũ Thị Phương Hậu</i> <i>Lê Thị Trang</i>	

Vai trò của khoa học công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số trong giải quyết “bẫy lao động giá rẻ” ở Việt Nam 115

Nguyễn Bình Minh

Vai trò của thể chế, chính sách trong giải quyết “bẫy lao động giá rẻ” ở Việt Nam hiện nay 139

Nguyễn Văn Quyết

Đinh Công Tuyển

