

Lao động trí thức và việc làm của lao động trí thức ở Việt Nam

Nguyễn Quang Tuấn^(*)

Tóm tắt: Ở Việt Nam, lao động trí thức chiếm một tỷ lệ tương đối lớn trong khu vực kinh tế nhà nước, tuy nhiên đang có xu hướng giảm dần và thay vào đó, lao động trí thức làm việc trong khu vực kinh tế tư nhân đang có xu hướng tăng lên, đặc biệt là ở vùng đồng bằng sông Hồng và Đông Nam bộ. Dựa vào nguồn số liệu Điều tra Lao động việc làm năm 2016 và 2019 của Tổng cục Thống kê, bài viết phân tích thực trạng lao động trí thức, việc làm của lao động trí thức ở Việt Nam và những vấn đề đặt ra trong phát triển đội ngũ này.

Từ khóa: Việc làm, Trí thức, Lao động trí thức

Abstract: *The intellectual labour account for a relatively large proportion in the State-owned economic sector; however, it tends to decrease gradually and instead, the intellectual labour working in the private economic sector tend to increase, especially in the Red River Delta and Southeast in Vietnam. Based on the Vietnam Labour Force Survey Data in 2016 and 2019 of the General Statistics Office of Vietnam, this paper analyses the situation of current intellectual labour and employment of intellectual labour in Vietnam and issues in develop this sector.*

Keywords: Employment, Intellectual, Intellectual labour

1. Đặt vấn đề

Chủ tịch Hồ Chí Minh đã khẳng định: “trí thức là vốn liếng quý báu của dân tộc. Ở nước khác như thế, ở Việt Nam càng như thế”¹. Vào tháng 7/2008, Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam khóa X đã thông qua Nghị quyết số 27-NQ/TW về Xây dựng đội ngũ trí thức trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, trong đó nhấn mạnh tầm quan trọng

của phát triển đội ngũ trí thức: “Xây dựng đội ngũ trí thức vững mạnh là trực tiếp nâng tầm trí tuệ của dân tộc, sức mạnh của đất nước, nâng cao năng lực lãnh đạo của Đảng và chất lượng hoạt động của hệ thống chính trị. Đầu tư xây dựng đội ngũ trí thức là đầu tư cho phát triển bền vững”. Trong bối cảnh toàn cầu hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế, đội ngũ trí thức càng trở nên quan trọng hơn đối với sự nghiệp phát triển đất nước. Năm 2016, Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XII đã nhấn mạnh đến nhiệm vụ phát triển đội ngũ trí thức giai đoạn 2016-2020, đó là “Xây dựng đội ngũ trí thức ngày càng lớn mạnh, có chất lượng cao, đáp ứng yêu

^(*) ThS., Viện Xã hội học, Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam;

Email: nguyenguangtuan9x@gmail.com

¹ Trả lời một nhà báo nước ngoài, ngày 22/6/1947 (Hồ Chí Minh toàn tập, tập 5, 2011: 184).

cầu phát triển đất nước. Tôn trọng và phát huy tự do tư tưởng trong hoạt động nghiên cứu, sáng tạo. Trọng dụng trí thức trên cơ sở đánh giá đúng phẩm chất, năng lực và kết quả cống hiến. Bảo vệ quyền sở hữu trí tuệ, đãi ngộ và tôn vinh xứng đáng những cống hiến của trí thức. Có cơ chế, chính sách đặc biệt để thu hút nhân tài của đất nước” (Dẫn theo: Lê Văn Hùng, 2020: 13).

Có nhiều quan điểm khác nhau trong việc định nghĩa về trí thức. Theo *Từ điển tiếng Việt*, “trí thức” là “người chuyên làm việc lao động trí óc và có tri thức chuyên môn cần thiết cho hoạt động nghề nghiệp của mình” (Hoàng Phê, 2003: 1034). Theo từ điển tiếng Anh Oxford, trí thức - intellectual cũng mang ý nghĩa tương đồng với định nghĩa trên, tức là chỉ “những người có học vấn cao và có những hoạt động mà trong đó họ suy nghĩ nghiêm túc về các sự việc”¹ (Hornby, 2000).

Trong bài viết này, lao động trí thức được hiểu là những lao động có trình độ học vấn cao. Theo đó, lao động trí thức bao gồm cả những người làm việc trong các cơ quan, doanh nghiệp nhà nước và ngoài nhà nước và đảm bảo có trình độ học vấn từ đại học trở lên. Mặc dù trong thực tế có nhiều người không có “bằng cấp” để được xếp vào nhóm trình độ học vấn cao, nhưng lại là những người tạo ra tri thức mới, đóng góp cho sự phát triển của địa phương, của vùng hay quốc gia. Do đó, việc đo lường trí thức vẫn còn nhiều vấn đề gây tranh cãi. Tuy vậy, để đánh giá vấn đề việc làm của lao động trí thức và chỉ ra những vấn đề trong phát triển đội ngũ trí thức ở Việt Nam, bài viết tập trung phân tích thực trạng lao động

có học vấn từ đại học trở lên qua các khía cạnh việc làm, thu nhập.

2. Thực trạng lao động trí thức và việc làm của lao động trí thức ở Việt Nam

Lao động trí thức Việt Nam có bước phát triển lớn và có xu hướng tăng lên về số lượng². Phân tích số liệu Điều tra Lao động việc làm năm 2016 và 2019 cho thấy:

(i) Số lượng lao động trí thức tham gia làm việc có xu hướng tăng lên, từ 4.773.584 người năm 2016 tăng lên 5.736.298 người năm 2019. Lực lượng lao động có trình độ đại học năm 2016 là hơn 5 triệu người và tăng hơn 1 triệu người vào năm 2019 (6.159.268 người). Lao động có trình độ trên đại học (thạc sĩ, tiến sĩ) tăng từ 338.157 người năm 2016 lên 446.393 người vào năm 2019, tức là trong 4 năm, số lượng người lao động có trình độ trên đại học đạt hơn 100 nghìn người.

(ii) Về cơ cấu giới tính, lao động trí thức nam luôn chiếm tỷ lệ cao hơn nữ trong giai đoạn 2016-2019, tuy nhiên, sự chênh lệch không đáng kể. Năm 2016, lao động trí thức nam chiếm 50,6% và năm 2019 là 50,8%. Ở các khu vực kinh tế sở hữu, trong khi lực lượng lao động trí thức nam luôn chiếm tỷ lệ cao hơn nữ trong lĩnh vực nông, lâm và thủy sản, trong loại hình hộ sản xuất kinh doanh cá thể, khu vực kinh tế tư nhân trong nước trong suốt giai đoạn 2016-2019 (tỷ lệ lần lượt năm 2016 là 3,2%, 8,1%, 30,1% so với 2,5%, 6,5%, 27,2%; năm 2019 là 4,5%, 9,7%, 36,3% so với 2,6%, 8,8%, 34,6%) thì lao động trí thức nữ luôn chiếm tỷ lệ cao hơn trong khu vực kinh tế nhà nước và khu vực có vốn đầu tư nước ngoài (tỷ lệ lần lượt

¹ Nguyên văn: (of a person) well educated and enjoying activities in which you have to think seriously about things, https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/intellectual_1, truy cập ngày 12/01/2021.

² Các số liệu trong bài viết này đã được gia trọng để đảm bảo tính đại diện cho cả nước. Theo đó, số liệu Điều tra Lao động việc làm năm 2016 và năm 2019 cho thấy, số lượng lao động có trình độ đại học trở lên năm 2016 là 5.432.509 người và năm 2019 là 6.605.661 người.

năm 2016 là 58,8% và 4,9% so với 54,9% và 3,6%; năm 2019 là 48% và 5,9% so với 44,3% và 5%).

(iii) Về cơ cấu độ tuổi, lao động trí thức trung niên (từ 31-59 tuổi) chiếm đa số ở nước ta (63,2% năm 2016 và 61,5% năm 2019), trong khi lao động trí thức thanh niên (từ 30 tuổi trở xuống) chỉ chiếm khoảng 1/3 trong tổng dân số lao động trí thức (33% năm 2016 và 30% năm 2019), lao động trí thức cao tuổi (từ 60 tuổi trở lên) chỉ chiếm một tỷ lệ nhỏ (3,8% năm 2016 và 8,4% năm 2019). Trong suốt giai đoạn 2016-2019, trong khi nhóm lao động trí thức thanh niên (dưới 30 tuổi) có xu hướng làm việc trong khu vực kinh tế tư nhân nhiều hơn (39,6%

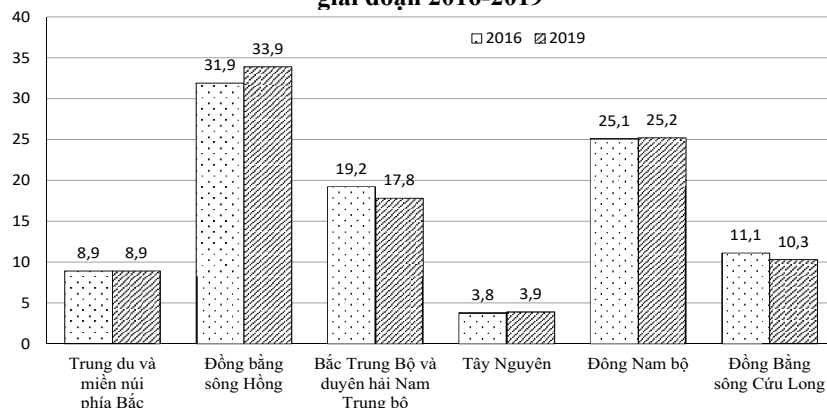
năm 2016 và 47,1% năm 2019) thì nhóm tuổi trung niên (31-59 tuổi) tập trung chủ yếu trong khu vực kinh tế nhà nước (65,5% năm 2016 và 55,4% năm 2019); năm 2016 lao động trí thức cao tuổi (từ 60 tuổi trở lên) tập trung chủ yếu trong khu vực kinh tế nhà nước (29,1%) và lĩnh vực nông, lâm, thủy sản (25,1%), thì đến năm 2019 lực lượng lao động này tập trung chủ yếu trong loại hình hộ nông, lâm, thủy sản (40%) và hộ sản xuất kinh doanh cá thể (27,1%).

(iv) Về cơ cấu theo vùng kinh tế - xã hội, đồng bằng sông Hồng và Đông Nam bộ là hai vùng tập trung đông đảo nhất lao động trí thức của cả nước, trong khi Trung du và miền núi phía Bắc, Tây Nguyên là

hai vùng tập trung ít nhất (Xem: Hình 1).

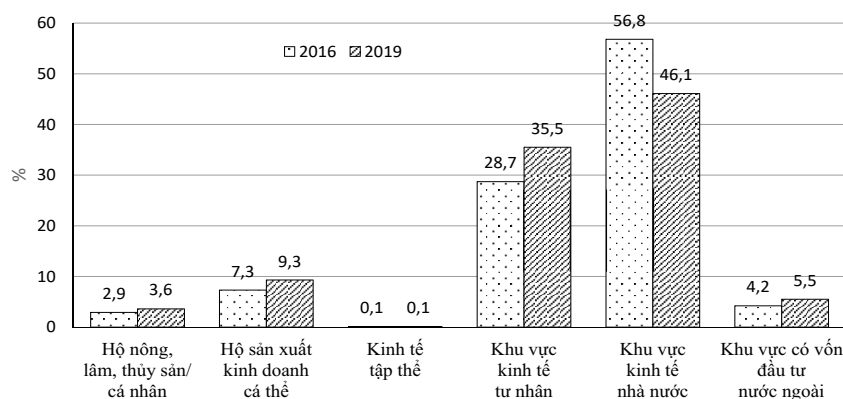
(v) Về cơ cấu theo khu vực kinh tế sở hữu, số liệu ở Hình 2 cho thấy, mặc dù lao động trí thức làm việc trong khu vực kinh tế nhà nước chiếm đa số nhưng đang có xu hướng giảm dần trong những năm gần đây. Lực lượng lao động trí thức làm việc trong khu vực kinh tế tư nhân và khu vực có vốn đầu tư nước ngoài có xu hướng tăng lên nhưng vẫn còn chậm. Rõ ràng, lao động trí thức làm việc trong hộ nông, lâm, thủy sản và hộ sản xuất kinh doanh cá thể chiếm tỷ lệ

Hình 1. Cơ cấu lao động trí thức phân theo sáu vùng kinh tế - xã hội giai đoạn 2016-2019



Nguồn: Tính toán từ số liệu Điều tra Lao động việc làm năm 2016 và 2019.

Hình 2. Cơ cấu lao động trí thức phân theo khu vực kinh tế sở hữu giai đoạn 2016-2019



Nguồn: Tính toán từ số liệu Điều tra Lao động việc làm năm 2016 và 2019.

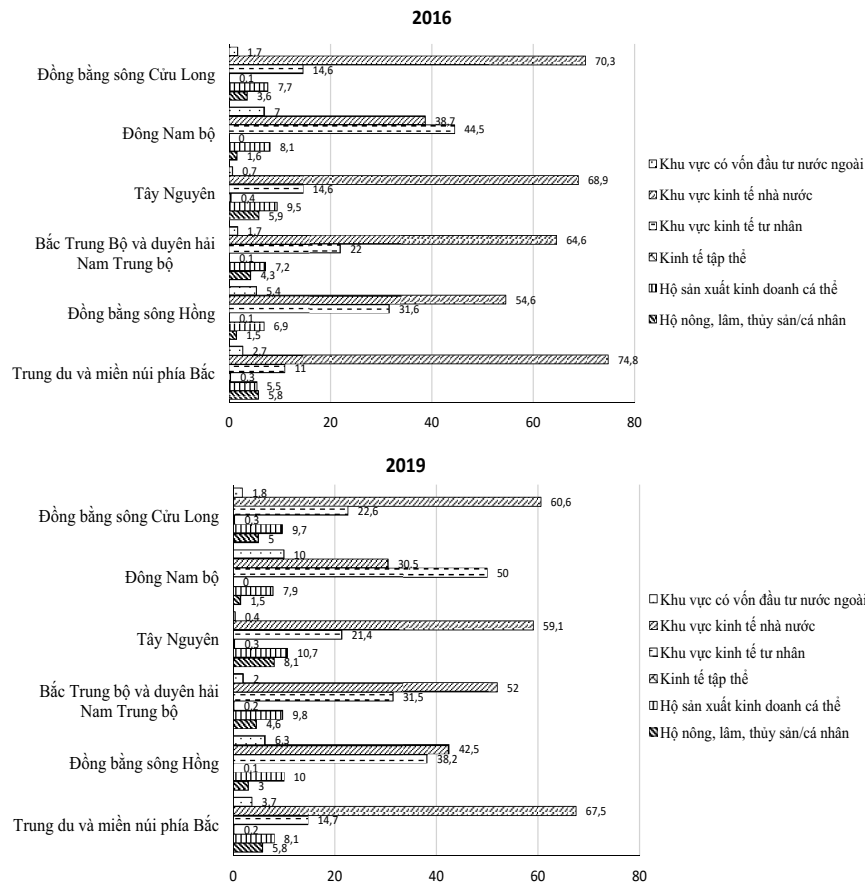
rất thấp trong cơ cấu việc làm theo khu vực kinh tế sở hữu, tuy nhiên, những con số này cũng cho thấy vẫn còn một bộ phận lao động

trí thức có trình độ đại học trở lên gặp nhiều khó khăn trong việc tìm kiếm và lựa chọn việc làm phù hợp với trình độ. Kết quả này

cũng tương đồng với tình trạng nhân lực trí thức ở quốc gia phát triển như Nhật Bản. Theo đó, quốc gia này vẫn còn tồn tại một bộ phận nhỏ những người có trình độ từ đại học trở lên làm các công việc không chính thức và các công việc tạm thời (Xem: Hoàng Minh Lợi, 2018). Điều đáng nói là, để nền kinh tế phát triển nhanh và bền vững thì cần phát triển khu vực kinh tế tư nhân và khu vực có vốn đầu tư nước ngoài, giảm dần khu vực kinh tế nhà nước là những yếu tố then chốt. Hơn nữa, thông qua quá trình làm việc trong khu vực kinh tế tư nhân, lao động trí thức có cơ hội được doanh nghiệp, công ty đào tạo thêm kiến thức, chuyên môn cao hơn.

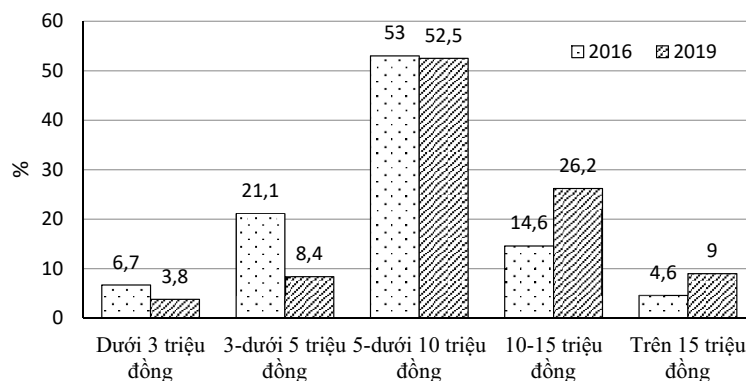
Đồng bằng sông Hồng và Đông Nam bộ là hai vùng có lực lượng lao động trí thức làm việc trong khu vực

Hình 3. Cơ cấu lao động trí thức ở các khu vực kinh tế sở hữu phân theo vùng kinh tế - xã hội giai đoạn 2016-2019



Nguồn: Tính toán từ số liệu Điều tra Lao động việc làm năm 2016 và 2019.

Hình 4. Cơ cấu lao động trí thức phân theo nhóm thu nhập/tháng giai đoạn 2016-2019



Nguồn: Tính toán từ số liệu Điều tra Lao động việc làm năm 2016 và 2019.

kinh tế tư nhân và khu vực có vốn đầu tư nước ngoài cao hơn nhiều so với các vùng còn lại. Trong khi đó, lực lượng lao động ở vùng Trung du và miền núi phía Bắc, Tây Nguyên và đồng bằng sông Cửu Long làm việc trong khu vực kinh tế nhà nước chiếm tỷ lệ rất cao. Ngoài ra, lực lượng lao động trí thức làm việc trong loại hình hộ nông, lâm, thủy sản ở Trung du và miền núi phía Bắc và Tây Nguyên chiếm tỷ lệ cao hơn nhiều so với đồng bằng sông Hồng và Đông Nam bộ (Xem: Hình 3).

(vi) Về cơ cấu thu nhập, theo số liệu ở Hình 4, thu nhập/tháng của lao động trí thức có xu hướng tăng lên đáng kể trong những năm gần đây, tuy nhiên, nhóm thu nhập/tháng dưới 10 triệu đồng còn chiếm tỷ lệ lớn trong cơ cấu thu nhập chung. Điều

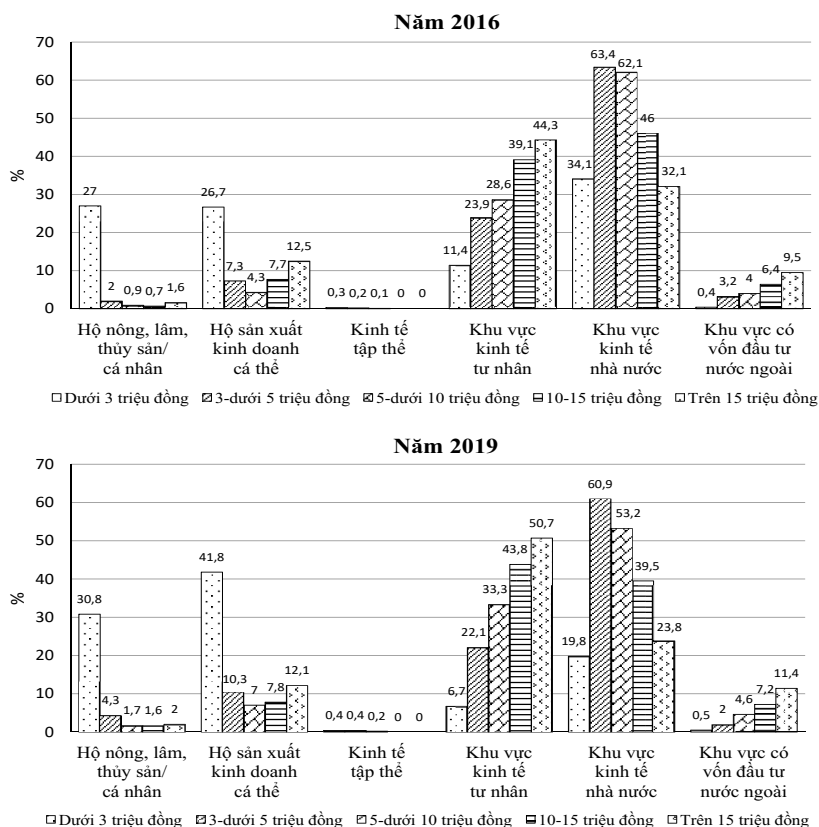
đó cho thấy, thu nhập của tầng lớp lao động trí thức ở Việt Nam vẫn còn rất thấp. Điều này được lý giải là do đa số nhóm lao động trí thức làm việc trong khu vực kinh tế nhà nước (theo kết quả phân tích số liệu Điều tra Lao động việc làm năm 2016 và 2019), trong khi đó thực tế chưa có chính sách trả lương theo năng suất và hiệu quả công việc (Lê Văn Hùng, 2020).

Xét về cơ cấu thu nhập của lao động trí thức trong các khu vực kinh tế sở hữu ở Việt Nam, số liệu ở Hình 5 cho thấy, những lao động trí thức làm việc ở khu vực kinh tế tư nhân luôn có mức thu nhập cao hơn nhiều so với các khu vực kinh tế khác. Ngược lại, những lao động trí thức làm việc trong khu vực kinh tế nhà nước luôn có mức thu nhập thấp hơn, chủ yếu từ 3 đến dưới 5 triệu đồng

và từ 5 đến dưới 10 triệu đồng/tháng. Đặc biệt hơn là lao động trí thức làm việc trong hộ nông, lâm, thủy sản, hộ sản xuất kinh doanh cá thể có thu nhập rất thấp, chủ yếu là dưới 3 triệu đồng/tháng. R. McNabb (1987) chỉ ra rằng, do việc xác định tiền lương và người lao động được phân bổ cho các công việc khác nhau nên mức tiền lương giữa các nhóm người lao động cũng không giống nhau.

Điểm đáng chú ý là trong khoảng 4 năm (2016-2019) trở lại đây, thu nhập/tháng của nhóm lao động trí thức đang có xu hướng giảm dần ở khu vực kinh tế nhà nước và tăng lên ở

Hình 5. Cơ cấu lao động trí thức ở các khu vực kinh tế sở hữu phân theo nhóm thu nhập/tháng giai đoạn 2016-2019



Nguồn: Tính toán từ số liệu Điều tra Lao động việc làm năm 2016 và 2019.

khu vực kinh tế tư nhân và khu vực có vốn đầu tư nước ngoài, tuy nhiên, sự thay đổi này diễn ra còn rất chậm. Thực trạng này phù hợp với nhận định của Nghị quyết Hội nghị Trung ương 7 khóa XII (năm 2018) về xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, việc thực hiện chính sách trọng dụng, đãi ngộ trí thức và chính sách tiền lương chưa đạt hiệu quả cao và chưa thực sự tạo động lực cho lao động trí thức Việt Nam chuyên tâm cống hiến, phát triển.

3. Một số vấn đề đặt ra

Mặc dù đã có những nghiên cứu đánh giá về lao động trí thức nhưng vẫn còn thiếu các nghiên cứu chuyên sâu và lượng hóa chất lượng làm việc của nhóm lao động này trong bối cảnh mới với nhiều yêu cầu đặt ra của sự phát triển đất nước.

Lực lượng lao động trí thức phân bố chưa đồng đều giữa các vùng kinh tế - xã hội. Lao động trí thức chủ yếu tập trung ở hai vùng kinh tế - xã hội là đồng bằng sông Hồng và Đông Nam bộ và có xu hướng tăng lên, trong khi các vùng còn lại tập trung ít hơn như Tây Nguyên, Trung du và miền núi phía Bắc, đồng bằng sông Cửu Long. Do đó, mỗi vùng, địa phương cần có những chiến lược và chính sách linh hoạt để trọng dụng nguồn nhân lực phù hợp với điều kiện, nhiệm vụ và nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội của vùng, địa phương.

Lao động trí thức còn chiếm một lượng khá lớn trong khu vực kinh tế nhà nước, trong khi để phát triển kinh tế đất nước cũng như chuyển một nước từ nền kinh tế đang phát triển sang nền kinh tế phát triển thì nhiều chuyên gia kinh tế nhận định rằng, phát triển nền kinh tế tư nhân là chìa khóa then chốt trong sự chuyển đổi này. Vì vậy, cần có những chính sách và chiến lược riêng đối với khu vực kinh tế tư nhân nhằm thúc đẩy mạnh mẽ lao động trí thức làm việc trong khu vực này. Cần xây

dựng và thực hiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng nhân lực gắn chặt với nhu cầu, yêu cầu việc làm của doanh nghiệp. Bên cạnh đó, các chính sách về trọng dụng và đãi ngộ nhân tài cần được quan tâm hơn nữa. Sakai (2013), một chiến lược gia hoạt động trong lĩnh vực truyền thông và công nghệ ở Nhật Bản, cũng nhấn mạnh một trong những yêu cầu quan trọng của phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao là “tiếp tục xây dựng, hoàn thiện các cơ sở đào tạo sau đại học đạt tiêu chuẩn quốc tế cao, qua đó thúc đẩy mạnh mẽ đào tạo nhân lực tinh tú cả về quy mô và chất lượng” (Dẫn theo: Hoàng Minh Lợi, 2018: 86).

Nhìn chung, thu nhập của lao động trí thức còn khá thấp, đặc biệt là lao động trí thức làm việc trong khu vực kinh tế nhà nước. Điều này cho thấy, chính sách về lương, thưởng, phụ cấp trong khu vực nhà nước chưa phù hợp với nguyên tắc của thị trường lao động đối với lao động trí thức. Ngược lại với chính sách lương của khu vực kinh tế nhà nước, lương và phụ cấp trong khu vực kinh tế tư nhân và khu vực có vốn đầu tư nước ngoài cao hơn nhiều. Võ Đại Lược (2020: 27) cũng chỉ ra rằng chế độ đãi ngộ như tiền lương, thưởng của đội ngũ trí thức tinh hoa làm việc trong khu vực công còn thấp hơn khu vực tư nhân. Do đó, Nhà nước cần đổi mới chính sách tiền lương nhằm tạo động lực cho lao động trí thức, đồng thời, cần xây dựng chính sách tiền thưởng dựa vào năng lực và hiệu quả công việc.

4. Kết luận

Rõ ràng lao động trí thức đóng vai trò hết sức quan trọng trong sự phát triển của mọi quốc gia. Ở Việt Nam, lao động trí thức ngày càng tăng lên về số lượng, tuy nhiên, chất lượng làm việc của lao động trí thức còn chưa được nghiên cứu, đánh giá chuyên sâu. Hơn nữa, định nghĩa về trí thức và lao

động trí thức còn chưa được thống nhất và còn nhiều quan điểm khác nhau trong cách đo lường.

Những kết quả phân tích ở trên đặt ra nhiều vấn đề trong phát triển lao động trí thức cho Việt Nam như đào tạo và liên kết doanh nghiệp, trọng dụng và đãi ngộ nhân tài, chính sách tiền lương, chính sách phát triển lao động trí thức theo đặc thù vùng, địa phương □

Tài liệu tham khảo

1. Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam (2008), *Nghị quyết số 27-NQ/TW về xây dựng đội ngũ trí thức trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*.
 2. Hornby, A.S. (2000), *Oxford advanced learner's dictionary of current English*, Sixth edition, Edited by Sally Wehmeier, Oxford University Press, New York.
 3. *Hồ Chí Minh toàn tập*, Nxb. Chính trị quốc gia - Sự thật, Hà Nội, 2011.
 4. Lê Văn Hùng (2020), “Đánh giá thực trạng chính sách phát triển đội ngũ trí thức ở Việt Nam”, trong: *Kỷ yếu Diễn đàn khoa học Trí thức Việt Nam trong sự nghiệp phát triển đất nước*, Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam.
 5. Hoàng Minh Lợi (2018), *Chính sách phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở Nhật Bản và Hàn Quốc - Gợi ý cho Việt Nam*, Nxb. Khoa học xã hội, Hà Nội.
 6. Võ Đại Lược (2020), “Về việc xây dựng đội ngũ trí thức Việt Nam trong điều kiện cách mạng công nghiệp 4.0”, trong: *Kỷ yếu Diễn đàn khoa học Trí thức Việt Nam trong sự nghiệp phát triển đất nước*, Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam.
 7. McNabb, R. (1987), “Labour market theories and education”, *Economics of Education*, p. 157-163.
 8. Hoàng Phê (chủ biên, 2003), *Từ điển tiếng Việt*, Nxb. Đà Nẵng, Trung tâm Từ điển học, Đà Nẵng.
-
- (tiếp theo trang 59)
7. Thiện Minh (2021), *Đối ngoại của nước Mỹ dưới thời ông Biden sẽ ra sao*, <http://cand.com.vn/Binh-luan-quoc-te/Doi-ngoai-cua-nuoc-Mỹ-duoi-thoi-ong-Biden-se-ra-sao-628146/>, truy cập ngày 16/3/2021.
 8. Taussig, Torrey (2021), *U.S. Foreign Policy in 2021: Five Priorities for a Progressive Transatlantic Agenda* https://www.aspeninstitute.org/wp-content/uploads/2020/11/Chapter-23_Taussig_U.S.-Foreign-Policy-in-2021.pdf, truy cập ngày 20/3/2021.
 9. *The Biden Plan for a Clean Energy Revolution and Environmental Justice*, <https://joebiden.com/climate/>, truy cập ngày 20/3/2021.
 10. The White House (2021), *Remarks by President Biden at the 2021 virtual Munich security conference*, <https://www.whitehouse.gov/briefing-room/speeches-remarks/2021/02/19/remarks-by-president-biden-at-the-2021-virtual-munich-security-conference/>, truy cập ngày 20/3/2021.
 11. Sở Ngoại vụ Tiền Giang (tổng hợp) (2021), *Chính sách của Mỹ và EU đối với Nga và Trung Quốc sau bầu cử*, http://songoaivu.tiengiang.gov.vn/thong-tin-tuyen-truyen/-/asset_publisher/QSpP7P8RukDa/content/chinh-sach-cua-my-va-eu-oi-voi-nga-va-trung-quoc-sau-bau-cu, truy cập ngày 16/3/2021.
 12. Subbaraman, Nidhi (2020), *Joe Biden's COVID Plan Is Taking Shape - and Researchers Approve*, *Nature*. Online at: <https://www.nature.com/articles/d41586-020-03207-2>, truy cập ngày 18/3/2021.