

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan đây là công trình nghiên cứu khoa học độc lập của tôi. Các thông tin, số liệu trong luận án là trung thực và có nguồn gốc rõ ràng, cụ thể. Kết quả nghiên cứu trong luận án chưa từng được công bố trong bất kỳ công trình nghiên cứu nào khác.

Nghiên cứu sinh

Ngô Quỳnh An

MỤC LỤC

LỜI CAM ĐOAN	i
DANH MỤC BẢNG BIỂU	v
DANH MỤC CÁC HÌNH.....	vi
MỞ ĐẦU.....	1
CHƯƠNG 1 : CƠ SỞ LÝ LUẬN NGHIÊN CỨU KHẢ NĂNG TỰ TẠO VIỆC LÀM CỦA THANH NIÊN.....	9
1.1 Các khái niệm cơ bản về tự tạo việc làm và khả năng tự tạo việc làm	9
1.1.1 Việc làm và tự tạo việc làm	9
1.1.2 Khả năng tự tạo việc làm.....	15
1.2 Những đặc điểm của thanh niên liên quan tới khả năng tự tạo việc làm	20
1.2.1 Khái niệm về thanh niên.....	20
1.2.2 Đặc điểm lao động, việc làm và khả năng tự tạo việc làm của thanh niên.....	21
1.3 Tổng quan các nghiên cứu về khả năng tự tạo việc làm và các yếu tố ảnh hưởng	25
1.3.1 Những cách tiếp cận khác nhau trong nghiên cứu tự tạo việc làm trong lý thuyết kinh tế	25
1.3.2 Lý thuyết kinh tế lao động về tự tạo việc làm	29
1.3.2.1. Cách tiếp cận vĩ mô: Lực hút hay Lực đẩy.....	29
1.3.2.2 Cách tiếp cận vi mô: Lý thuyết lựa chọn nghề nghiệp	33
1.4 Khung lý thuyết nghiên cứu khả năng tự tạo việc làm của thanh niên và các yếu tố ảnh hưởng ở Việt Nam	54
CHƯƠNG 2: PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU	61
2.1 Cách tiếp cận vĩ mô	61
2.2 Cách tiếp cận vi mô	71
2.3 Phương pháp định tính	81
CHƯƠNG 3: PHÂN TÍCH KHẢ NĂNG TỰ TẠO VIỆC LÀM CỦA THANH NIÊN VIỆT NAM	85
3.1 Khả năng tự tạo việc làm của thanh niên Việt Nam.....	85
3.1.1 Khả năng tự tạo việc làm của thanh niên – Phân tích theo quá trình tự tạo việc làm.....	85
3.1.1.1 Các giai đoạn của quá trình tự tạo việc làm	85
3.1.1.2 “Tam giác khả năng” tự tạo việc làm	89
3.1.2 Khả năng tự tạo việc làm của thanh niên – Phân tích theo kết quả tự tạo việc làm	108
3.1.2.1 Quy mô tự tạo việc làm của thanh niên	108
3.1.2.2 Cơ cấu, chất lượng tự tạo việc làm của thanh niên.....	110
3.2 Các yếu tố ảnh hưởng đến khả năng tự tạo việc làm của thanh niên Việt Nam ..	118
3.2.1 Nhóm yếu tố vĩ mô.....	118
3.2.1.1 Nhóm yếu tố tác động đến cầu lao động	119

3.2.1.2 Đặc điểm lao động việc làm của thanh niên	119
3.2.1.3 Đặc điểm chung của thị trường lao động	122
3.2.2 Nhóm yếu tố vi mô	122
3.2.2.1 Vốn con người và vốn xã hội của thanh niên Việt Nam.	122
A. Vốn con người.....	122
B. Vốn xã hội	129
3.2.2.2 Đặc tính nhân khẩu học và gia đình.....	138
3.3 Kiểm định các giả thuyết nghiên cứu:	143
CHƯƠNG 4: GIẢI PHÁP CHỦ YẾU TĂNG CƯỜNG KHẢ NĂNG TỰ TẠO VIỆC LÀM CỦA THANH NIÊN VIỆT NAM	150
4.1 Quan điểm về khuyến khích tự tạo việc làm trong thanh niên.....	150
4.2 Các phát hiện chủ yếu là cơ sở đề xuất giải pháp	155
4.3 Giải pháp tăng cường khả năng tự tạo việc làm cho thanh niên Việt Nam.....	160
4.3.1 Cấp độ vĩ mô.....	161
4.3.2 Cấp độ vi mô.....	164
4.3.2.1 Các nhà cung cấp dịch vụ hỗ trợ thanh niên tự tạo việc làm	164
4.3.2.2 Thanh niên và cộng đồng	170
KẾT LUẬN.....	173
DANH MỤC CÔNG TRÌNH CỦA TÁC GIẢ	ii
TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	iii
PHỤ LỤC 1: Kết quả hồi quy Logistic đầy đủ	viii
PHỤ LỤC 2: Bộ công cụ thu thập và phân tích dữ liệu định tính	xx
PHỤ LỤC 3: Kết quả hồi quy số liệu mảng và các kiểm định với ĐTLĐVL 2006-2009.....	xxi
PHỤ LỤC 4: Phương pháp tính các xác suất dựa trên hệ số ước lượng hồi quy Logistic.....	xxv
PHỤ LỤC 5: Mẫu và kết quả phân tích định tính.....	xxix

DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT

Từ viết tắt	Cụm từ tiếng Việt	Cụm từ tiếng Anh
CT, PCT	Chính thức, Phi chính thức	
CNXD	Công nghiệp xây dựng	
DV	Dịch vụ	
ĐTLĐVL	Điều tra lao động việc làm	
ILO	Tổ chức Lao động Quốc tế	International Labour Organization
MOLISA	Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội	Ministry of Labour, Invalids and Social Affairs
LĐ	Lao động	
LLLĐ	Lực lượng lao động	
NAFTA	Hiệp định Thương mại Tự do Bắc Mỹ	North America Free Trade Agreement
NN	Nông nghiệp, ngư nghiệp, thủy sản	
OECD	Tổ chức hợp tác và phát triển kinh tế	Organization for Economic Co-operation and Development
SXKD	Sản xuất kinh doanh	
THPT	Trung học phổ thông	
TN	Thanh niên	
VHLSS	Khảo sát mức sống hộ gia đình Việt Nam	Vietnam Household Living Standard Survey
TH	Ký hiệu trường hợp TN tự tạo việc làm điển hình trong bảng 1, Phụ lục 5	
YK	Ký hiệu ý kiến của các doanh nhân và các nhà quản lý trong bảng 2, Phụ lục 5	

DANH MỤC BẢNG BIỂU

Bảng 2.1: Các nhóm chỉ tiêu sử dụng để phân tích hồi qui tương quan với số liệu mảng.	63
Bảng 2.2: Lực lượng lao động thanh niên theo tình trạng việc làm, VHLSS 2006-2008.	75
Bảng 2.3 Xác suất tự tạo việc làm của thanh niên, VHLSS 2006	81
Bảng 3.1: Mong muốn tự tạo việc làm của thanh niên (số ý kiến trong tổng số 65 ý kiến)	93
Bảng 3.2: Điều kiện còn thiếu khi thanh niên muốn tự tạo việc làm (số ý kiến trong tổng số 65 ý kiến)	96
Bảng 3.3: Mức độ thanh niên tự tạo việc làm, ĐLĐVL 2006-2010.	109
Bảng 3.4: Lượng lao động chung và lực lượng lao động thanh niên theo tình trạng việc làm, ĐTLĐVL 2006-2010.	110
Bảng 3.5: Đặc điểm lực lượng lao động thanh niên và thanh niên tự tạo việc làm, VHLSS 2006-2008.	111
Bảng 3.6: Trình độ học vấn và đào tạo của lực lượng lao động thanh niên và thanh niên tự tạo việc làm, VHLSS 2006-2008.	113
Bảng 3.7.1: Cơ cấu nam-nữ thanh niên tự tạo việc làm theo ngành/ lĩnh vực và trình độ nghề, VHLSS 2006-2008.	114
Bảng 3.7.2: Cơ cấu thanh niên tự tạo việc làm theo nhóm tuổi, ngành/ lĩnh vực, trình độ học vấn, trình độ đào tạo và trình độ nghề, VHLSS 2006-2008.	115
Bảng 3.8: Tỷ lệ tự tạo việc làm của thanh niên theo vùng, VHLSS 2006-2008.	117
Bảng 3.9: Hệ số ước lượng mô hình hồi quy số liệu mảng nghiên cứu một số yếu tố kinh tế vĩ mô ảnh hưởng đến mức độ tự tạo việc làm của thanh niên Việt Nam, 2006-2009.	120
Bảng 3.10: Đặc điểm vốn con người, vốn xã hội của thanh niên theo tình trạng việc làm, VHLSS 2008.	124
Bảng 3.11: Cơ cấu việc làm của lực lượng lao động thanh niên theo một số đặc điểm cơ bản, VHLSS 2008.	127
Hộp 1.1 Khái niệm “tự tạo việc làm”	14
Hộp 1.2 Phân biệt giữa tạo việc làm và tự tạo việc làm	15
Hộp 1.3 Khái niệm “Khả năng tự tạo việc làm ”	16
Hộp 1.4 “Khả năng tự tạo việc làm-tam giác khả năng ” và các tiêu thức đánh giá	19
Hộp 1.5 Khái niệm “Tăng cường khả năng tự tạo việc làm”	19

DANH MỤC CÁC HÌNH

Hình 1.1: Các hình thái vốn xã hội	41
Hình 1.2: Cơ chế ảnh hưởng của vốn xã hội	44
Hình 1.3: Tổng quan các lý thuyết kinh tế về tự tạo việc làm.	55
Hình 1.4: Tổng quan các yếu tố ảnh hưởng tới khả năng tự tạo việc làm	56
Hình 1.5: Các yếu tố ảnh hưởng tới khả năng tự tạo việc làm của thanh niên. (<i>Cách tiếp cận vĩ mô</i>)	56
Hình 1.6: Các yếu tố ảnh hưởng tới khả năng tự tạo việc làm của thanh niên (<i>Cách tiếp cận vi mô</i>)	58
Hình 2.1: Khung phân tích lực lượng lao động thanh niên, VHLSS 2006-2008.....	74
Hình 3.1: Lý do mong muốn tự tạo việc làm của thanh niên (số ý kiến trong tổng số 65 ý kiến).....	97
Hình 3.2: Các nguồn vốn thanh niên có thể tiếp cận (số ý kiến trong tổng số 65 ý kiến).	101
Hình 3.3: Chất lượng công việc tự tạo của thanh niên (số ý kiến trong tổng số 65 ý kiến). ..	116
Hình 3.4: Trình độ học vấn và đào tạo của lực lượng lao động thanh niên, VHLSS 2006-2008	123
Hình 3.5: Số năm kinh nghiệm và số năm đi học bình quân của lực lượng lao động thanh niên, VHLSS 2006-2008	126
Hình 3.6: Xác suất lựa chọn việc làm của thanh niên phản ánh ảnh hưởng của vốn con người, mô hình hồi quy Logistic đa bậc, VHLSS 2006-2008.....	129
Hình 3.7: Xác suất lựa chọn việc làm của thanh niên phản ánh ảnh hưởng của đặc điểm nghề nghiệp trong hộ gia đình, mô hình hồi quy Logistic đa bậc, VHLSS 2006-2008	130
Hình 3.8: Xác suất lựa chọn việc làm của thanh niên phản ánh ảnh hưởng nguồn lực vật chất của hộ gia đình, mô hình hồi quy Logistic đa bậc, VHLSS 2006-2008	132
Hình 3.9: Xác suất lựa chọn làm công và tự tạo việc làm của thanh niên phản ánh vai trò của chủ hộ gia đình, mô hình hồi quy Logistic đa bậc, VHLSS 2006-2008	134
Hình 3.11: Xác suất lựa chọn tự tạo việc làm của thanh niên phản ánh ảnh hưởng của đặc điểm nhân khẩu học, mô hình hồi quy Logistic đa bậc, VHLSS 2006-2008	141
Hình 3.12: Xác suất lựa chọn việc làm của thanh niên phản ánh ảnh hưởng của tỷ trọng phụ thuộc trong hộ gia đình, mô hình hồi quy Logistic đa bậc, VHLSS 2006-2008	142
Hình 3.13: Các nhóm yếu tố ảnh hưởng đến xác suất lựa chọn việc làm của thanh niên, mô hình hồi quy Logistic đa bậc, VHLSS 2008	144
Hình 4.1: Hệ thống giải pháp tăng cường khả năng tự tạo việc làm của thanh niên	161
Hình 4.2: Lồng ghép và tích hợp các chính sách	162

MỞ ĐẦU

1. Sự cần thiết nghiên cứu

Tự tạo việc làm, sau thời kỳ “Đổi mới” năm 1986 đã bắt đầu phát triển ở Việt Nam. Xu hướng khuyến khích tự tạo việc làm vẫn sẽ còn tiếp tục trong một vài thập kỷ tới khi vai trò của nhà nước đang chuyển từ tạo việc làm trực tiếp sang gián tiếp thông qua các chính sách, nguồn lực hỗ trợ, đặc biệt thông qua các Chương trình mục tiêu quốc gia về việc làm. Các chương trình này nhằm phát triển thị trường lao động trong mọi khu vực kinh tế, tạo sự gắn kết cung cầu lao động, phát huy tính tích cực của người lao động trong học nghề, tự tạo và tìm việc làm, khuyến khích sự năng động và chủ động tự tạo việc làm cho bản thân và người khác, không thụ động trông chờ vào nhà nước. Lúc này, cạnh tranh việc làm ngày càng trở nên gay gắt ở Việt Nam, đặc biệt là đối với thanh niên, là những người mới tham gia thị trường lao động với kinh nghiệm và vị thế cạnh tranh yếu, tự tạo việc làm có thể được coi là một giải pháp thiết thực. Tuy nhiên, tự tạo việc làm không nên chỉ được coi là giải pháp tạm thời đối với người lao động khi thiếu việc làm, góp phần làm giảm bớt tình trạng thất nghiệp mà còn là xu hướng lựa chọn ngày càng gia tăng trong xã hội hiện đại và nên được khuyến khích, đặc biệt là đối với lao động trẻ nhằm phát huy tính độc lập sáng tạo, năng động của họ và tạo được động lực phát triển mạnh mẽ cho nền kinh tế nước nhà.

Có nhiều nghiên cứu trong và ngoài nước đã đề cập tới vấn đề lựa chọn tự tạo việc làm của người lao động. Các nghiên cứu này, về cơ bản theo hai hướng tiếp cận khác nhau.

Với cách tiếp cận vĩ mô, mức độ tự tạo việc làm của người lao động chịu ảnh hưởng của sự thay đổi trong tổng cầu của nền kinh tế (suy thoái kinh tế, chuyển dịch cơ cấu kinh tế, tốc độ tăng việc làm...) và những biến động trên thị trường lao động (mức lương, tốc độ tăng lực lượng lao động, chất lượng của lực lượng lao động, việc làm ..). Đại diện cho cách tiếp cận nghiên cứu này có János Kollo, Mária Vincze (1999). Trong nghiên cứu này, sự gia tăng đáng kể số người tự tạo việc làm trong những giai đoạn

khủng hoảng hoặc chuyển đổi cơ cấu kinh tế được giải thích là phản ứng tạm thời của thị trường lao động đối phó với tình trạng thất nghiệp và thiếu việc làm của người lao động; có nghĩa là “lực đẩy” đóng vai trò quan trọng đối với lựa chọn tự tạo việc làm của người lao động. Đây cũng là một trong hai nhóm yếu tố được đề cập trong nghiên cứu của Lin, Yates and Picot (1999). Ngược lại với nhóm yếu tố thứ nhất, nhóm thứ hai luôn cho rằng những cá nhân người lao động với những phẩm chất đặc biệt sẽ có động lực khởi sự doanh nghiệp mà họ thường xuất phát từ tự tạo việc làm. Trong trường hợp này, tự tạo việc làm được cho rằng có liên quan tới các yếu tố thúc đẩy trong môi trường kinh tế vĩ mô như quá trình công nghiệp hóa-đô thị hóa, sự phát triển các ngành công nghiệp và dịch vụ trợ giúp, chính sách khuyến khích phát triển các doanh nghiệp nhỏ và doanh nghiệp vi mô....., những yếu tố tạo nên “sức hút” tự tạo việc làm đối với người lao động. Như vậy, khi lý thuyết “lực hút” phát huy tác dụng thì tự tạo việc làm sẽ không gia tăng với tình trạng thất nghiệp, nhưng nếu lý thuyết “lực đẩy” chiếm ưu thế thì tự tạo việc làm sẽ có mối tương quan tỷ lệ thuận với mức thất nghiệp.

Bên cạnh cách tiếp cận vĩ mô, cách tiếp cận vi mô giải thích các đặc tính cá nhân và gia đình sẽ khuyến khích hay không khuyến khích người lao động tự tạo việc làm, điển hình với Ivan Light (1979) và “lý thuyết về sự bất lợi”; Messenger and Stettner (2000) và mô hình phân tích hai nhóm: “yếu tố đẩy” và “yếu tố kéo” đối với tự tạo việc làm; James (1998) và mô hình các “chi phí cơ hội thấp” và “chi phí cơ hội cao” của tự tạo việc làm đối với người lao động.

Mỗi cách tiếp cận nghiên cứu về tự tạo việc làm đều chỉ có thể giải thích một số các khía cạnh liên quan tới tự tạo việc làm mà chưa thể đem lại bức tranh tổng quát về vấn đề này. Ngoài ra, thực chất các nghiên cứu trên đều đề cập tới khái niệm về tự làm chủ (self employed) chứ chưa nghiên cứu nào đề cập tới tự tạo việc làm, làm rõ thế nào là “tự tạo việc làm”, và tự tạo việc làm ở thanh niên có đặc điểm gì khác biệt. Luận án sẽ bổ sung thêm các nội dung này.

Ngoài ra, các nghiên cứu và mô hình hồi qui Logistic về lựa chọn tự làm truyền thống thường dựa trên 2 giả định cơ bản, một là: các lựa chọn việc làm là của một lực lượng lao động đồng nhất (homogeneous population); hai là: không có những rào cản về phía cầu lao động trên thị trường và dễ dàng tiếp cận vốn vật chất, và lựa chọn của người lao động là hoàn toàn tự do dựa trên năng lực, mong muốn và sở thích của bản thân họ. Tuy nhiên, thực tế lại không đúng như vậy. Trên thị trường lao động có thể có nhiều nhóm lao động không hoàn toàn đồng nhất chẳng hạn như nhóm lao động nữ, lao động thanh niên, lao động nông thôn, lao động nhập cư, người dân tộc thiểu số...khi những lựa chọn của các nhóm này chịu tác động của thị trường lao động là hoàn toàn khác nhau, với những rào cản và cơ hội lựa chọn hoàn toàn khác nhau cho dù họ có cùng năng lực và cùng sở thích. Sự kỳ thị và phân biệt đối xử đối với một số nhóm lao động như phụ nữ, thanh niên... là ví dụ điển hình cho những sự khác biệt này (individual heterogeneity) có thể buộc họ phải lựa chọn tự tạo việc làm. Bên cạnh đó, người lao động cũng có thể tự tạo việc làm vì những nguyên nhân thuộc về phía cầu, được tạo nên bởi những đặc tính khác biệt của từng loại hình công việc, làm công hay tự tạo việc làm (employment heterogeneity). Những yếu tố này có thể là tính chất công việc làm công hay tự làm, thể hiện trên các khía cạnh như mức độ ổn định về công việc, thu nhập, thời gian làm việc, địa điểm làm việc, vị thế công việc... Để có thể đưa các yếu tố này vào nghiên cứu, kỹ thuật sử dụng mô hình hồi qui Logistic truyền thống cần được cải tiến.

Thanh niên là nguồn lực quan trọng trong quá trình phát triển ở Việt Nam thời kỳ hội nhập, đồng thời thế hệ thanh niên này đang và tiếp tục sẽ là lực lượng đông đảo nhất trong vài thập kỷ tới. Vì vậy, không có lúc nào thích hợp hơn lúc này để đầu tư vào giới trẻ Việt Nam, trước khi “cơ hội dân số vàng” khép lại. Tự tạo việc đối với lao động trẻ Việt Nam cho dù chỉ là để mưu sinh trong lúc khó kiếm việc làm hay là khởi sự một doanh nghiệp liệu có trở thành nguồn tạo việc làm dồi dào cho quốc gia? Làm thế nào để tự tạo việc làm trở thành một lựa chọn bắt đầu sự nghiệp của thế hệ trẻ, giúp

họ khắc phục những bất lợi trên thị trường lao động khiến họ thường gặp nhiều rào cản khi khởi sự một công việc tự tạo, và dễ rơi vào khu vực tự tạo việc làm phi chính thức với công việc kỹ năng thấp, thu nhập thấp, năng suất và chất lượng dịch vụ sản phẩm thấp, gây ô nhiễm môi trường?

Để trả lời được các câu hỏi này, phải biết rõ khả năng tự tạo việc làm của thanh niên, những đặc tính nào của thanh niên khiến họ lựa chọn tự tạo việc làm thay vì làm công, họ chịu tác động của “lực kéo” hay “lực đẩy”, chi phí cơ hội của tự tạo việc làm đối với họ cao hay thấp, và xem xét các đặc tính này trong quá trình xây dựng và thực hiện các chính sách và chương trình khuyến khích thanh niên tự tạo việc làm và đóng góp nhiều nhất cho sự phát triển kinh tế xã hội của đất nước. Vì vậy, đề tài “**Tăng cường khả năng tự tạo việc làm cho thanh niên Việt Nam**” cần được nghiên cứu.

2. Mục tiêu nghiên cứu

Nếu “*tăng cường khả năng tự tạo việc làm cho thanh niên*” được hiểu là tăng sự lựa chọn một cách nghiêm túc cơ hội tự tạo việc làm của họ, cũng như tăng sự đóng góp của khu vực này vào sự tăng trưởng và phát triển kinh tế địa phương và quốc gia, luận án sẽ được nghiên cứu nhằm tới các mục tiêu cụ thể như sau:

- Phát hiện những yếu tố thúc đẩy hoặc cản trở khả năng tự tạo việc làm của thanh niên trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế.
- Xác định vai trò của vốn con người và vốn xã hội đối với khả năng tự tạo việc làm của thanh niên.

3. Cơ sở lý luận và giả thuyết nghiên cứu

Luận án áp dụng kết hợp cách tiếp cận vĩ mô và vi mô trong lý thuyết Kinh tế lao động, xem xét đồng thời các yếu tố thuộc về phía cung và cầu lao động và các kỹ thuật kinh tế lượng cũng như phân tích định tính phù hợp để kiểm định các giả thuyết nghiên cứu sau đây:

Giả thuyết 1: Thanh niên Việt Nam tự tạo việc làm do tác động từ “lực đẩy” nhiều hơn “lực hút”.

Giả thuyết 2: Vốn con người được hình thành từ hoạt động thực tế phát huy tác dụng nhiều hơn so với từ đào tạo chính thức đối với khả năng tự tạo việc làm của thanh niên Việt Nam.

Giả thuyết 3: Vốn xã hội liên kết thay thế vốn xã hội quan hệ và vốn xã hội giao tiếp trong việc tăng cường khả năng thanh niên Việt Nam tự tạo việc làm thời kỳ hội nhập kinh tế quốc tế.

Các giả thuyết trên được xây dựng dựa trên tổng quan các nghiên cứu về tự tạo việc làm cũng như đặc điểm lao động việc làm của thanh niên Việt Nam.

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu

Vấn đề tự tạo việc làm của thanh niên có thể nghiên cứu ở nhiều khía cạnh như loại hình và chất lượng việc làm tự tạo, khả năng duy trì việc làm tự tạo của thanh niên, mức độ thành công và hiệu quả đem lại của tự tạo việc làm đối với thanh niên... Tuy nhiên, trước hết, thanh niên cần được khuyến khích chủ động và tích cực lựa chọn tự tạo việc làm và coi đó như là một trong những hướng phát triển sự nghiệp của bản thân và đóng góp nhiều hơn vào sự phát triển kinh tế xã hội. Đối tượng của luận án được xác định là khả năng *tự tạo việc làm của thanh niên* (từ 15 đến tròn 29 tuổi).

Phạm vi nghiên cứu

Luận án nghiên cứu khả năng tự tạo việc làm của thanh niên Việt Nam từ năm 2006 đến năm 2010.

5. Những đóng góp chính của luận án

Luận án hệ thống hóa và bổ sung cơ sở lý luận nghiên cứu về tự tạo việc làm nói chung, tự tạo việc làm của thanh niên nói riêng và các yếu tố ảnh hưởng thông qua xây dựng lần đầu tiên khái niệm sâu và đầy đủ về “tự tạo việc làm”, “khả năng tự tạo việc làm” và “tăng cường khả năng tự tạo việc làm”. Về mặt phương pháp nghiên cứu, luận

án bổ sung các biến giải thích mà nhờ đó phản ánh được vị thế của thanh niên trên thị trường lao động ảnh hưởng tới khả năng tự tạo việc làm của họ.

So với các nghiên cứu trước đây về tự làm chủ ở Việt Nam (James Fetzer 1998; D.T.Quynh Trang 2008, Nguyễn Đức Hùng 2010), luận án đề cập riêng tới hai nhóm thanh niên tự tạo việc làm: (i) Làm chủ SXKD, (ii) Tự làm cho bản thân và gia đình, và chỉ rõ, các yếu tố như vốn con người, vốn xã hội, vốn tài chính đã có tác động khá khác nhau tới các nhóm này. Bên cạnh đó, mô hình hồi qui Logistic nhiều lựa chọn với rủi ro thất nghiệp cũng được đưa vào mô hình nghiên cứu với giả thiết mọi lựa chọn việc làm của thanh niên trên thị trường lao động đều phải tính tới rủi ro này. Mặc dù đã khắc phục được một số nhược điểm của mô hình hai lựa chọn, nhưng mô hình hồi quy Logistic đa bậc với nhiều lựa chọn đơn thuần được sử dụng trong nghiên cứu này vẫn chưa thể phản ánh được ảnh hưởng về phía cầu như đặc điểm công việc, lĩnh vực ngành nghề, trình độ nghề theo yêu cầu công việc, thời gian làm việc... tới việc lựa chọn việc làm của thanh niên.

Các kết quả nghiên cứu cho thấy, khu vực tự tạo việc làm chủ yếu thu hút những lao động thanh niên chưa qua đào tạo, trong lĩnh vực nông nghiệp và dưới hình thức tự làm cho bản thân, chỉ có một số rất ít có thể “khởi sự doanh nghiệp”. Vị thế thấp trên thị trường lao động (chủ yếu do hạn chế về kỹ năng và trình độ) là nguyên nhân chính khiến khu vực thanh niên tự tạo việc làm khó có thể đóng góp hiệu quả vào sự tăng trưởng, phát triển kinh tế vùng và quốc gia. Những phát hiện ban đầu đã giúp đưa đến các khuyến nghị, muốn khu vực tự tạo việc làm của thanh niên thực sự trở thành động lực của phát triển và tăng trưởng kinh tế, cần thiết phải thay đổi quan niệm cho rằng “tự tạo việc làm” chỉ là cứu cánh cho tình trạng thất nghiệp và thiếu việc làm. Tăng cường khuyến khích lựa chọn tự tạo việc làm cho thanh niên phải được tiến hành đồng bộ với việc đào tạo chuyên môn kỹ thuật cho các em, hỗ trợ kiến thức, kỹ năng, vốn, thị trường... nhằm giúp thanh niên duy trì và phát triển công việc tự tạo.

Hai quan điểm hiện nay đang là rào cản lớn đối với thanh niên khi đến với cơ hội tự tạo việc làm và cần phải thay đổi đó là: (i) chỉ coi tự tạo việc làm là cứu cánh lúc thất nghiệp và thiếu việc làm chứ chưa phải là một cơ hội sự nghiệp, (ii) thay vì cần có “ý tưởng” và “đam mê”, thanh niên vẫn cho rằng không có vốn họ không thể tự tạo việc làm.

Kết quả nghiên cứu còn cho thấy mặc dù hiện nay gia đình vẫn đóng vai trò quan trọng trong hỗ trợ khuyến khích thanh niên tự tạo việc làm, từ tiềm năng tài chính, truyền thống tự tạo việc làm của hộ, cho đến vai trò của chủ hộ gia đình và các thành viên nữ trong hộ, song đã có bằng chứng cho thấy, bên cạnh gia đình, người thân, mạng lưới vốn xã hội giao tiếp rộng hơn được hình thành thông qua tham gia các câu lạc bộ, hiệp hội nghề, hội thảo, tạo đàm, diễn đàn... cũng như vốn xã hội liên kết có được từ sự hỗ trợ của Chính phủ, các tổ chức trong ngoài nước, các ban ngành đoàn thể, đặc biệt là của đoàn thanh niên đã phát huy tác dụng đối với thanh niên tự tạo việc làm trong giai đoạn hội nhập hiện nay và cần được phát huy hơn nữa.

Mô tả quá trình tự tạo việc làm của thanh niên theo bốn giai đoạn khác nhau, với động lực, thách thức khó khăn, nhu cầu hỗ trợ trong từng giai đoạn, có thể được sử dụng làm cơ sở ban đầu để hoàn thiện các chính sách và chương trình khuyến khích hỗ trợ thanh niên tự tạo việc làm bằng cách đáp ứng nhu cầu và giúp các em vượt qua rào cản trong từng giai đoạn tự tạo việc làm khác nhau. Việc thiết kế các chương trình hỗ trợ thanh niên tự tạo việc làm phải theo đúng trình tự quá trình này, nếu chỉ tập trung vào 1 hoặc 2 trong 4 giai đoạn này đều có thể dẫn tới tự tạo việc làm không bền vững.

6. Kết cấu của luận án

Luận án được chia thành 4 chương. Sau phần mở đầu, cơ sở lý luận về khả năng tự tạo việc làm và các yếu tố ảnh hưởng sẽ được trình bày ở Chương I. Trong phần này, khái niệm về “tự tạo việc làm”, “khả năng tự tạo việc làm” được xây dựng cùng với các tiêu chí đánh giá cụ thể. Bên cạnh đó, thông qua việc tổng quan các hệ thống các lý thuyết kinh tế nghiên cứu về tự tạo việc làm, chuyên đề xây dựng khung lý thuyết

nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng tới khả năng tự tạo việc làm với hai cách tiếp cận vĩ mô và vi mô cùng các giả thuyết nghiên cứu.

Chương II giới thiệu các nguồn số liệu, và phương pháp phân tích về tự tạo việc làm trong từng cách tiếp cận. Các phương pháp và các kỹ thuật nghiên cứu cụ thể cũng được giải thích chi tiết trong phần này.

Chương III, dựa trên cơ sở lý luận, kết hợp với thực tế ở Việt Nam, với đặc điểm các nguồn số liệu có thể có, luận án đánh giá khả năng tự tạo việc làm của thanh niên Việt Nam và các yếu tố thúc đẩy hay cản trở họ tự tạo việc làm. Đây chính là căn cứ để đưa ra các kết luận và kiến nghị cụ thể nhằm tăng cường khả năng tự tạo việc làm của thanh niên Việt Nam trong Chương IV.

CHƯƠNG 1 : CƠ SỞ LÝ LUẬN NGHIÊN CỨU KHẢ NĂNG TỰ TẠO VIỆC LÀM CỦA THANH NIÊN

1.1 Các khái niệm cơ bản về tự tạo việc làm và khả năng tự tạo việc làm

1.1.1 Việc làm và tự tạo việc làm

❖ Khái niệm việc làm

Về mặt lý luận, bản chất của việc làm được chỉ rõ trong khái niệm sau: “*Việc làm là phạm trù chỉ trạng thái kết hợp giữa sức lao động và những điều kiện cần thiết (vốn, tư liệu sản xuất, công nghệ...) để sử dụng sức lao động đó*”¹. Như vậy, việc làm được cấu thành bởi ba yếu tố: (i) sức lao động (v); (ii) những điều kiện cần thiết (vốn, tư liệu sản xuất, công nghệ...) để sử dụng sức lao động (C); và (iii) môi trường kết hợp chúng.

Các loại hình việc làm, ngoài việc phân chia theo lĩnh vực, ngành nghề, trình độ, còn được phân chia theo một số đặc tính cần quan tâm khác nữa. Nếu trình độ của (v) và trình độ tổ chức sản xuất kinh doanh có thể khai thác hiệu quả và triệt để tiềm năng của (C) thì chúng ta có “việc làm hợp lý”, còn nếu chỉ sử dụng hết thời gian lao động cần thiết thì chúng ta có “việc làm đầy đủ” và ngược lại. Ngoài ra, nếu (v) cố định và (C) nhỏ thì việc kết hợp này sẽ tạo nên “việc làm tạm thời”, nhưng nếu tốc độ của (C) tăng nhanh hơn tốc độ tăng của (v) sẽ tạo được “việc làm ổn định”. Hiện nay, một tiêu thức việc làm được sử dụng khá rộng rãi đó là “việc làm bền vững”. Theo Tổ chức Lao động quốc tế (ILO), *việc làm bền vững là cơ hội việc làm có năng suất, có mức thu nhập công bằng, bảo đảm an toàn ở nơi làm việc và bảo trợ xã hội về mặt gia đình*.²

¹ Phạm Đức Thành và Mai Quốc Chánh (1998). Giáo trình Kinh tế lao động. NXB Giáo dục, tr. 262.

² Ngài Tổng giám đốc ILO lần đầu tiên đề xuất khái niệm “việc làm bền vững-decent work” trong báo cáo của mình tại Hội nghị lần thứ 87 của ILO vào tháng 6 năm 1999. Từ đó, khái niệm này ít thay đổi, mà sự quan tâm chủ yếu hướng tới phát triển các chỉ tiêu đánh giá “việc làm bền vững” phù hợp với các quốc gia và khu vực việc làm. Các tài liệu có thể tham khảo thêm bao gồm: *Decent work: Report of the Director-General* (Geneva, 1999); *Decent work in a modern welfare state: The case of Denmark*, mimeographed document (Geneva, 2001a); *Decent work and the informal economy* (Geneva, 2002).

Trong thực tế, khái niệm về việc làm thường nhấn mạnh tới 2 tiêu thức cơ bản, đó là *thu nhập* và tính *hợp pháp* của các hoạt động lao động. Tại Việt Nam, điều 13, chương II “Việc làm” của Bộ luật Lao động có nêu: “*Mọi hoạt động lao động tạo ra nguồn thu nhập, không bị pháp luật cấm đều được thừa nhận là việc làm*”, như vậy, nội dung điều này cho thấy hai tiêu thức bắt buộc để xác định hoạt động lao động được thừa nhận là việc làm ở Việt Nam bao gồm tiêu thức về thu nhập và pháp lý.

Trong công tác thống kê, điều tra khảo sát về lao động việc làm ở Việt Nam, các tiêu thức xác định việc làm có cụ thể hơn, việc làm của các thành viên hộ gia đình được định nghĩa là một trong ba loại được pháp luật của Việt Nam công nhận, bao gồm:

Loại 1- Làm công: Làm các công việc để nhận tiền công, tiền lương bằng tiền mặt hoặc hiện vật cho công việc đó. Người làm loại công việc này mang sức lao động (chân tay hoặc trí óc) của mình để đổi lấy tiền công, tiền lương, không tự quyết định được những vấn đề liên quan đến công việc mình làm như mức lương, số giờ làm việc, thời gian nghỉ phép...

Loại 2- Tự làm: Làm các công việc để thu lợi nhuận cho bản thân, bao gồm sản xuất nông nghiệp, lâm nghiệp, thủy sản trên đất sở hữu chính thành viên đó sở hữu, quản lý hay có quyền sử dụng, hoặc hoạt động kinh tế ngoài nông nghiệp, lâm nghiệp, thủy sản do chính thành viên đó làm chủ hay quản lý toàn bộ hoặc một phần; thành viên đó chi toàn bộ chi phí và thu toàn bộ lợi nhuận trong loại công việc này.

Loại 3- Tự làm: Làm các công việc cho hộ gia đình mình nhưng không được trả thù lao dưới hình thức tiền công tiền lương cho công việc đó. Các công việc gồm sản xuất nông nghiệp, lâm nghiệp, thủy sản trên đất do chủ hộ hoặc một thành viên trong hộ sở hữu, quản lý hay có quyền sử dụng; hoặc hoạt động kinh tế ngoài nông nghiệp, lâm nghiệp, thủy sản do chủ hộ hoặc một thành viên trong hộ làm chủ hoặc quản lý.

❖ **Khái niệm về tạo việc làm và tự tạo việc làm**

Trên lý thuyết, **tạo việc làm** là quá trình tạo ra số lượng, chất lượng tư liệu sản xuất, số lượng và chất lượng sức lao động và các điều kiện kinh tế xã hội khác để kết hợp tư liệu sản xuất và sức lao động, đem lại thu nhập cho người lao động.³

Bên cạnh “tạo việc làm”, thuật ngữ “**tự tạo việc làm**” của người lao động được nhắc tới nhiều trong các văn bản chính sách về lao động và việc làm, thể hiện đường lối chủ trương của Đảng và nhà nước trong những năm gần đây. Nghị quyết Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ X xác định rõ: “Phát triển thị trường lao động trong mọi khu vực kinh tế, tạo sự gắn kết cung-cầu lao động, phát huy tính tích cực của người lao động trong học nghề, **tự tạo** và tìm việc làm”. Các chương trình hỗ trợ tín dụng, chuyển giao công nghệ và dạy nghề giúp người lao động nói chung và thanh niên nói riêng đầu tư sản xuất kinh doanh, **tự tạo việc làm** là một trong những nội dung hoạt động của các Chương trình mục tiêu quốc gia về việc làm, giảm nghèo và dạy nghề đến năm 2010 và 2015. Thuật ngữ này cũng xuất hiện trong giáo trình Kinh tế Nguồn nhân lực xuất bản năm 2008, và **tự tạo việc làm** được coi như là một trong những phương hướng tạo việc làm cho người lao động ở nước ta hiện nay. Tuy nhiên, chưa có một tài liệu nào chính thức đưa ra khái niệm về “**tự tạo việc làm**” của người lao động.

Trước khi đề xuất một khái niệm phản ánh bản chất của “**tự tạo việc làm**”, tác giả liệt kê một số trường hợp mà thuật ngữ “**tự tạo việc làm**” được sử dụng hoặc có nhiều sự tương đồng. Trên thế giới, có hai khái niệm rất gần với “**tự tạo việc làm**” là khái niệm “**tự làm chủ**” và khái niệm “**làm việc tự do**”. Còn ở Việt Nam, thuật ngữ “**tự tạo việc làm**” thường được sử dụng nhằm tới hiện tượng khởi sự doanh nghiệp tư nhân, hay công việc kinh doanh nhỏ, doanh nghiệp vi mô, kinh tế hộ gia đình, và trang trại gia đình.

❖ **Tự làm (self-employed):** là quá trình một người tự làm việc cho bản thân mình (không làm công cho ai và không được ai thuê mướn hay trả công) với những công việc kinh doanh hay chuyên môn họ làm chủ hoặc những công việc theo hợp đồng độc

³ PGS. TS Trần Xuân Cầu, PGS. TS Mai Quốc Chánh chủ biên, Giáo trình Kinh tế Nguồn nhân lực, NXB ĐH KTQD 2008, tr 261.

*lập mà họ kiểm soát toàn bộ quá trình tổ chức thực hiện và có được thu nhập từ những công việc này*⁴.

“*Tự làm*” là một hình thức làm việc để phân biệt với “*làm công ăn lương*”. Ở Việt Nam, “*tự làm*” trong các cuộc Khảo sát mức sống hộ gia đình và Điều tra Lao động-việc làm lại bao gồm một trong 2 dạng sau⁵:

(i) *Nhóm làm chủ cơ sở sản xuất kinh doanh, hoặc tự làm cho bản thân và gia đình: Làm các công việc để thu lợi nhuận cho bản thân, bao gồm sản xuất nông nghiệp, lâm nghiệp, thủy sản trên đất do chính thành viên đó sở hữu, quản lý hay có quyền sử dụng; hoặc hoạt động kinh tế ngoài nông nghiệp, lâm nghiệp, thủy sản do chính thành viên đó làm chủ hay quản lý; thành viên đó chi toàn bộ chi phí và thu toàn bộ lợi nhuận trong loại công việc này.*

(ii) *Nhóm lao động gia đình: Làm các công việc cho hộ gia đình mình nhưng không được trả thù lao dưới hình thức tiền công, tiền lương hay lợi nhuận cho công việc đó, gồm sản xuất nông-lâm nghiệp, thủy sản trên đất do chủ hộ hoặc một thành viên trong hộ sở hữu, quản lý hay có quyền sử dụng; hoặc hoạt động kinh tế ngoài nông nghiệp, lâm nghiệp, thủy sản do chính thành viên đó làm chủ hay quản lý.*

❖ **Làm việc tự do (freelance)**⁶: *là quá trình mà người lao động làm việc độc lập không có đơn vị quản lý trong những lĩnh vực ngành nghề mà người đó làm việc với một lượng thời gian nhất định (thường là bán thời gian) và đem lại thu nhập hợp pháp.*

Những công việc phù hợp với hình thức làm việc tự do là những công việc có thể đòi hỏi tính sáng tạo, kỹ năng linh hoạt, trình độ chuyên môn cao như thiết kế, sáng tác, quản lý, nghiên cứu, tư vấn cấp cao.... Tuy nhiên, ở Việt Nam, làm việc tự do cũng còn phổ biến ở những công việc giản đơn không đòi hỏi kỹ năng cao, công việc

⁴ <http://en.wikipedia.org/wiki/Self-employed>.

⁵ Sổ tay Khảo sát mức sống hộ gia đình 2006, trang 85.

⁶ <http://en.wikipedia.org/wiki/Freelancer>

theo mùa vụ nên không thích hợp thuê lao động toàn bộ thời gian như: vận chuyển hàng hóa, giải đáp thắc mắc qua điện thoại, nhân viên tư vấn, phục vụ...

Nếu xét ở khía cạnh không chịu sự quản lý của ai hoặc tổ chức nào thì đây cũng là một hình thức *tự làm*. Những người làm việc tự do cũng có thể kết hợp với nhau để thực hiện những công việc đòi hỏi lao động nhóm, hoặc ký kết với một công ty trung gian hoặc trực tiếp với khách hàng để cung cấp sản phẩm và dịch vụ, là những hợp đồng được ký kết theo từng công việc và nhận thù lao với công việc đó. Tuy nhiên, trong những trường hợp, những người làm việc tự do này chỉ có sức lao động và kỹ năng của mình để đảm nhận công việc và nhận thù lao thì thực chất cũng chỉ là làm công mà thôi. Chỉ có những trường hợp người làm việc tự do thực sự đầu tư vào quá trình tổ chức kết hợp các nguồn lực (vốn, công nghệ, nhân lực) để hoàn thành hợp đồng mới được coi là *tự làm* (chẳng hạn như làm thầu khoán).

❖ ***Khởi sự doanh nghiệp tư nhân, công việc kinh doanh nhỏ, doanh nghiệp vi mô, kinh tế hộ gia đình, trang trại gia đình:***

Ở Việt Nam, thuật ngữ “*tự tạo việc làm*” thường xuất hiện khi đề cập tới khuyến khích khởi sự các doanh nghiệp tư nhân⁷ hay đơn giản chỉ là một hoạt động sản xuất kinh doanh buôn bán nhỏ nhằm kiếm sống-doanh nghiệp vi mô⁸, hoặc tạo lập các hoạt động kinh tế của hộ gia đình⁹, trang trại gia đình¹⁰. Các đối tượng được khuyến khích hoặc hỗ trợ “*tự tạo việc làm*” trong các chính sách của nhà nước hiện nay phần nhiều là thanh niên, phụ nữ, người nghèo, người mất việc làm, người tàn tật...

⁷ Doanh nghiệp tư nhân là đơn vị kinh doanh có mức vốn không thấp hơn vốn đăng ký, do 1 cá nhân làm chủ và tự chịu trách nhiệm bằng toàn bộ tài sản của mình về mọi hoạt động của doanh nghiệp

⁸ Doanh nghiệp vi mô: thực chất là những công việc sản xuất kinh doanh nhỏ của những người nghèo tạo thu nhập cho gia đình và cộng đồng như trồng rau màu, nuôi cá hay buôn bán nhỏ... (các sản phẩm dịch vụ được trao đổi trên thị trường)

⁹ Kinh tế hộ gia đình là loại hình kinh tế trong đó các hoạt động sản xuất chủ yếu dựa vào lao động gia đình (không thuê lao động bên ngoài hộ gia đình), trước hết đáp ứng nhu cầu tiêu dùng của hộ và có thể trao đổi trên thị trường.

¹⁰ Kinh tế trang trại gia đình: là một hình thức của kinh tế hộ gia đình, nhưng khác về qui mô và tính chất sản xuất với sản xuất hàng hóa là chủ yếu, tức là sản xuất nhằm mục đích để đáp ứng nhu cầu của thị trường và qui mô lớn hơn

Từ các phân tích thực tế và các khái niệm liên quan trên đây, có thể đi tới khái niệm *tự tạo việc làm* như sau:

Về mặt lý luận, ***tự tạo việc làm*** là quá trình người lao động tự tổ chức kết hợp sức lao động của bản thân và những người khác với tư liệu sản xuất mà họ sở hữu hay tự bỏ chi phí đầu tư nhằm đem lại thu nhập hợp pháp.

Trong thực tế, ***tự tạo việc làm*** của người lao động là quá trình họ tự tạo ra, chịu trách nhiệm tổ chức và thực hiện các hoạt động lao động đem lại nguồn thu nhập hợp pháp, mà với những hoạt động này người lao động tự đầu tư chi phí và hưởng toàn bộ lợi nhuận thu được ứng với chi phí họ đầu tư.

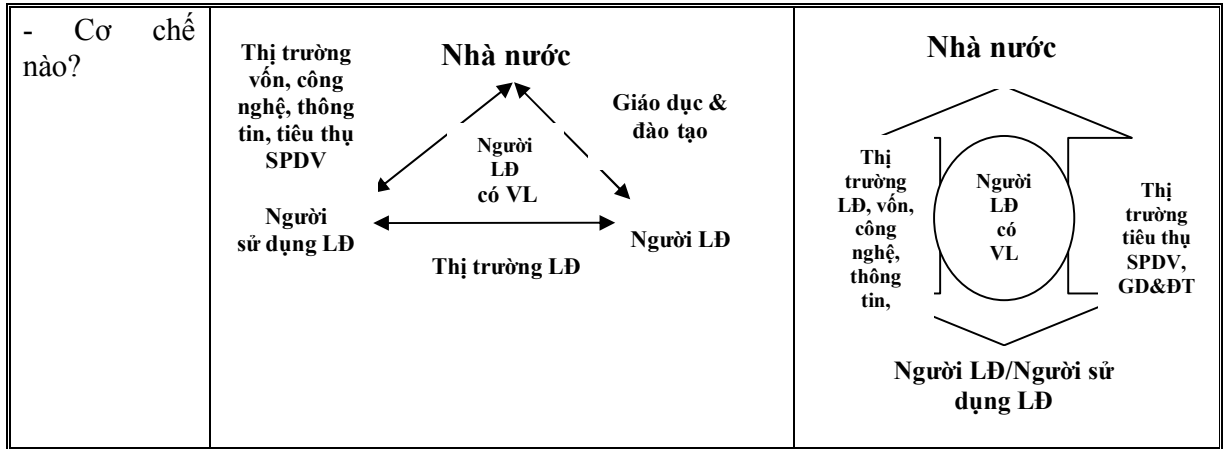
Một số căn cứ để xác định công việc của người nào đó là tự tạo việc làm:

- Điều hành và chịu trách nhiệm về sự thành công hay thất bại của cơ sở/hoạt động sản xuất kinh doanh của mình. Có quyền tự quyết định cách thức tổ chức, hoạt động của công việc đó (làm như thế nào, khi nào và ở đâu)
- Có nhiều khách hàng một lúc và nhận thù lao trực tiếp từ khách hàng.
- Tự quyết định lựa chọn và thuê nhân công làm việc cho mình.
- Tự quyết định việc sử dụng tiền/tài sản của bản thân để đầu tư và chi phí cho cơ sở/hoạt động sản xuất kinh doanh của mình.

Hộp 1.1 Khái niệm “tự tạo việc làm”

Với khái niệm này, trong số liệu Điều tra lao động - việc làm, và Khảo sát mức sống dân cư, người “***tự tạo việc làm***” bao gồm hai nhóm: (i) làm chủ cơ sở sản xuất kinh doanh có thuê lao động; và (ii) tự làm cho bản thân và gia đình. Nhóm người “***tự tạo việc làm***” là một nhóm đặc biệt trong nhóm lao động “***tự làm***”, tức là *không tính tới những lao động trong hộ gia đình không được trả công*. Khái niệm “tạo việc làm” và “tự tạo việc làm” cũng được so sánh ở một số đặc điểm như sau:

Các đặc điểm	Tạo việc làm <i>Tạo việc làm= (tổ chức kết hợp) {(C) và (v)}</i>	Tự tạo việc làm <i>Tự tạo việc làm= (sở hữu+tổ chức kết hợp) {(C) và (v)}</i>
- Chủ thể tham gia? - Ai tạo việc làm? - Tạo việc làm cho ai?	- Nhà nước, người sử dụng lao động, người lao động. - <i>Nhà nước, người sử dụng lao động</i> - <i>Người lao động</i>	- Nhà nước, người sử dụng lao động, người lao động - <i>Người sử dụng lao động= người lao động.</i> - <i>Người lao động tạo việc làm cho mình và người khác.</i>
- Tạo cái gì?	Mọi hoạt động lao động tạo ra nguồn thu nhập, không bị pháp luật cấm	Mọi hoạt động lao động tạo ra nguồn thu nhập, không bị pháp luật cấm



Hộp 1.2 Phân biệt giữa tạo việc làm và tự tạo việc làm

1.1.2 Khả năng tự tạo việc làm

❖ Khái niệm “Khả năng tự tạo việc làm”

Từ điển tiếng Việt giải thích từ “khả năng” bao hàm hai ý nghĩa, thứ nhất, là *điều có thể xảy ra trong một hoàn cảnh nhất định*, và ý nghĩa thứ hai là *năng lực, tiềm lực của một chủ thể*.¹¹ Với cả hai ý nghĩa này, có thể đưa ra các khái niệm về “khả năng tự tạo việc làm” như sau:

- *Khả năng tự tạo việc làm, theo nghĩa thứ nhất, là xác suất (P_{SE}) mà người lao động trong lực lượng lao động trở thành người tự tạo việc làm trong số các lựa chọn việc làm khác.*

- *Khả năng tự tạo việc làm, theo nghĩa thứ hai, là năng lực (A_{SE}) của người lao động trong lực lượng lao động có thể tự tạo việc làm, bao gồm các năng lực bẩm sinh cũng như năng lực có được thông qua giáo dục và đào tạo.*

Khái niệm khả năng tự tạo việc làm thứ hai mang tính là “năng lực tiềm năng”, còn khái niệm thứ nhất đề cập tới biểu hiện thực tế của tiềm năng này. Dưới tác động quan trọng của mong muốn, đam mê hoặc bị bắt buộc của người lao động cũng như môi trường và điều kiện tiếp cận các nguồn lực cần thiết, thì “tiềm năng” mới có thể trở thành hiện thực.

Trong thực tế, “năng lực tiềm năng- A_{SE} ” bao gồm nhiều yếu tố định tính rất khó quan sát và lượng hóa thành một tiêu chí duy nhất, và vì vậy thường được thay thế bởi xác suất có thể đo lường được, P_{SE} . Mối liên hệ này được mô tả qua sơ đồ sau đây:

¹¹ <http://vndic.net/>



Hộp 1.3 Khái niệm “Khả năng tự tạo việc làm”

Như vậy, khả năng *tự tạo việc làm* của người lao động ở dạng tiềm năng đòi hỏi một số phẩm chất, năng lực nhất định nào đó. Các quan điểm truyền thống về những phẩm chất cần có của các doanh nhân đã được tổng kết từ thế kỷ thứ 17 với các tên tuổi nổi tiếng như Richard Cantillon, Jean-Baptiste Say, Alfred Marshall, Joseph Schumpeter, Frank Knight, Theodore Schultz và Israel Kirzner¹². Các tố chất cần phải có của doanh nhân cho đến nay vẫn khá phù hợp, tuy nhiên, thông qua phân tích các trường hợp tự tạo việc làm điển hình ở Việt Nam cho thấy, trong một số lĩnh vực và công việc tự tạo đơn giản, có thể không đòi hỏi người lao động phải đạt được các phẩm chất cao đến như vậy. Nhìn chung, có thể chia năng lực tiềm năng của người tự tạo việc làm thành 3 nhóm chính:

Một là, *năng lực nói chung* (đáng tin cậy, có khả năng phán đoán suy xét, nhìn xa trông rộng phát hiện và tận dụng cơ hội tăng lợi nhuận, bền gan bền trí, dám chấp nhận rủi ro, hành động kịp thời và ứng phó hợp lý khi gặp sự cố, năng động sáng tạo...)

¹² trích từ Praag, C.M. van (1999), Some Classic Views on Entrepreneurship, *De Economist* 147: 311-335.

Hai là, *năng lực chuyên môn* (cũng như mọi người lao động, người tự tạo việc làm phải nắm vững một nghề nghiệp, kỹ năng, kiến thức chuyên môn đáp ứng một nhu cầu nhất định nào đó của xã hội, bên cạnh đó, khác với những lao động làm công, họ còn cần những kiến thức, thông tin, kỹ năng nhận biết nhu cầu xã hội, tiếp cận và tổ chức kết hợp các nguồn lực để sản xuất ra sản phẩm hay dịch vụ phù hợp và tổ chức đáp ứng các nhu cầu đó của xã hội một cách hợp pháp như kiến thức về thương mại, thị trường, khoa học dự báo, xác định các cơ hội, rủi ro, kiến thức về khởi sự và quản lý điều hành doanh nghiệp...)

Ba là *năng lực lãnh đạo và quản lý, thiết lập và phát triển các dạng tổ chức, mối quan hệ, hợp tác*.

Các phẩm chất trên đây có thể là thiên bẩm, có thể được tích lũy thông qua quá trình sống và làm việc hoặc học tập rèn luyện và hình thành nên *vốn con người và vốn xã hội*¹³. Tuy nhiên, các phẩm chất này không thể kiểm định được đầy đủ trong thực tế vì không có đủ số liệu hoặc có nhiều yếu tố khó đo lường hoặc có liên quan tác động qua lại lẫn nhau.

Một người sở hữu “*năng lực tiềm năng*” tự tạo việc làm, nhưng để khả năng tiềm năng đó có thể trở thành hiện thực, nhất thiết phải có thêm sự hội tụ của hai nhóm yếu tố quan trọng nữa, một là sự thúc đẩy từ *mong muốn, đam mê* kinh doanh hoặc đôi khi là bắt buộc vì không còn sự lựa chọn nào khác đối với người lao động, và hai là, *môi trường và điều kiện* khiến người lao động có thể *tiếp cận và sử dụng các nguồn lực* cần thiết như nguyên vật liệu, công nghệ, địa thế, vốn tài chính, sức lao động, thông tin, ý tưởng.... để tự tạo việc làm. Chẳng hạn, về phía nhà nước, cần tạo hành lang pháp lý, luật lệ, chính sách phát triển kinh tế, công nghệ phù hợp với nhóm đặc biệt vừa là người sử dụng lao động, vừa là người lao động.

Mức độ mong muốn tự tạo việc làm của người lao động cũng khá khác nhau, tùy thuộc vào mục tiêu họ đặt ra như muốn theo đuổi sở thích nghề nghiệp, một ý

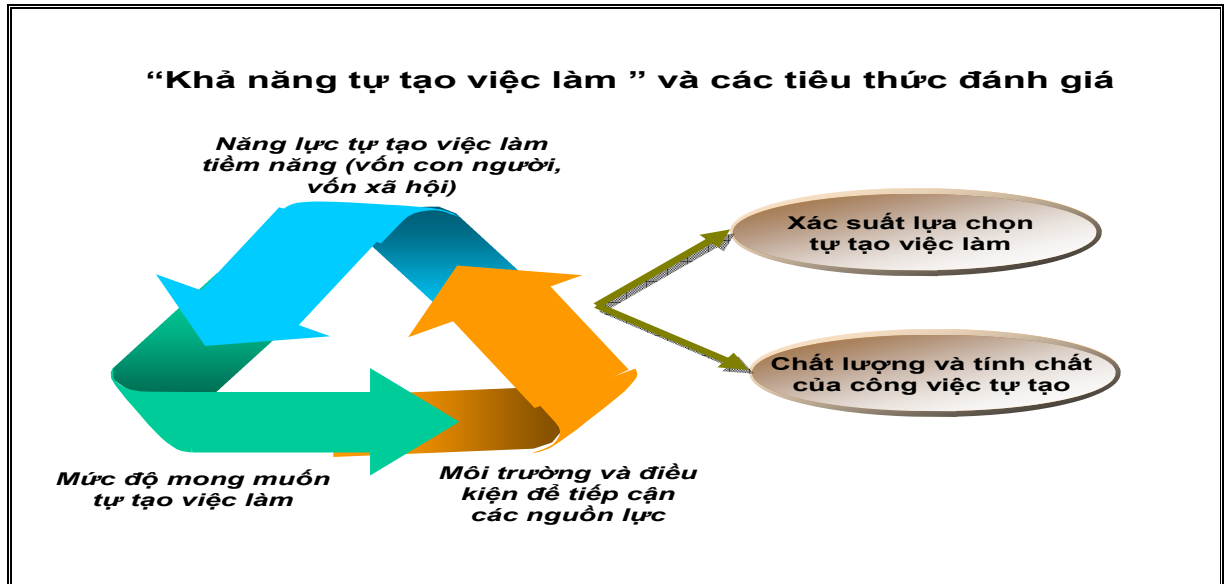
¹³ Xem phần tổng quan 1.3.2.2

tưởng sáng tạo hoặc muốn được giàu có và địa vị xã hội, cũng có thể chỉ nhằm mưu sinh, hay kiếm thêm thu nhập. Ở từng mức độ mong muốn khác nhau lại đòi hỏi trình độ vốn con người, vốn xã hội cũng như môi trường tác động phù hợp, và kết quả cuối cùng là các loại hình và chất lượng việc làm tự tạo khác nhau. Hay nói cách khác, sự phối kết hợp giữa 3 cấu thành nên “khả năng tự tạo việc làm” của người lao động bao gồm: *năng lực tự tạo việc làm tiềm năng-mức độ mong muốn (động lực) tự tạo việc làm-môi trường và điều kiện để tiếp cận các nguồn lực cần thiết cho tự tạo việc làm* sẽ tạo ra các loại hình công việc tự tạo với chất lượng và bản chất khác nhau, từ những công việc giản đơn, tạm thời, thu nhập thấp hoặc chỉ đủ sống đến những sự nghiệp kinh doanh thành công với thu nhập cao và đóng góp lớn cho kinh tế và xã hội. Như vậy, ngoài *xác suất lựa chọn tự tạo việc làm* thì *chất lượng và tính chất của công việc tự tạo* cũng có thể sử dụng như là một tiêu thức nữa đánh giá “khả năng tự tạo việc làm” của người lao động trong thực tế, mà những tiêu thức này có thể quan sát và lượng hóa được. Luận án áp dụng cả hai tiêu thức trên để đánh giá khả năng tự tạo việc làm của thanh niên Việt Nam.

Từ khái niệm và các phân tích về các thành phần tạo nên “khả năng tự tạo việc làm” của người lao động trên đây, có thể tổng hợp thành sơ đồ sau đây (hộp 1.4).

Sơ đồ này cho thấy, ba cấu thành của “khả năng tự tạo việc làm” tạo nên “tam giác khả năng” có mối liên hệ biện chứng, liên tục tác động qua lại lẫn nhau. Mặc dù, thông qua phân tích các trường hợp tự tạo việc làm điển hình của thanh niên, một trong ba cấu thành này có thể xuất hiện trước tiên, chẳng hạn nhiều trường hợp cho thấy khát khao lập nghiệp, kinh doanh và thành công của thanh niên là yếu tố quan trọng giúp họ khởi nghiệp bằng tự tạo việc làm trong giai đoạn hội nhập kinh tế, khi kiến thức có thể học thêm, thiếu vốn có thể được hỗ trợ, duy chỉ có “niềm đam mê” phải là của chính bản thân thanh niên; Tuy nhiên, chỉ chừng nào hội tụ đủ cả 3 cấu thành trên thì khả năng tự tạo việc làm tiềm năng mới thành hiện thực, và sự hội tụ này ở các trình độ khác nhau sẽ tạo ra các loại hình công việc tự tạo khác nhau như việc làm tạm thời hay ổn định, việc làm thêm hay việc làm chính, việc làm có kỹ năng hay không có kỹ năng,

việc làm có năng suất và thu nhập cao hay thấp, việc làm cho bản thân và gia đình hay việc làm có thuê thêm nhiều lao động và đóng góp nhiều cho xã hội.....



Hộp 1.4 “Khả năng tự tạo việc làm-tam giác khả năng” và các tiêu thức đánh giá

❖ Khái niệm “Tăng cường khả năng tự tạo việc làm”

Dựa trên những phân tích về khả năng tự tạo việc làm và các tiêu thức đánh giá trên đây, khái niệm về “tăng cường khả năng tự tạo việc làm” cho thanh niên được xây dựng, với “tăng cường” có nghĩa là làm cho *mạnh thêm, nhiều thêm*¹⁴ :

- *Tăng cường khả năng tự tạo việc làm cho thanh niên*: bao gồm hai khía cạnh

+ Là khuyến khích lựa chọn tự tạo việc làm của thanh niên như là một lựa chọn sự nghiệp chứ không chỉ là sự bắt buộc do sức ép của tình trạng thiếu việc làm hoặc do vị thế kém trên thị trường lao động.

+ Đồng thời làm gia tăng đóng góp của khu vực tự tạo việc làm của thanh niên vào quá trình tăng trưởng và phát triển kinh tế xã hội của địa phương thông qua việc nâng cao năng suất và hiệu quả của tự tạo việc làm.

Hộp 1.5 Khái niệm “Tăng cường khả năng tự tạo việc làm”

¹⁴ <http://vndic.net/>

1.2 Những đặc điểm của thanh niên liên quan tới khả năng tự tạo việc làm

1.2.1 Khái niệm về thanh niên

Thanh niên là một khái niệm có thể tiếp cận theo nhiều cách khác nhau. Cách tiếp cận xã hội đưa ra khái niệm “*Thanh niên là quá trình chuyển giao xã hội giữa thời kỳ trẻ con lệ thuộc sang giai đoạn trưởng thành và độc lập*”¹⁵. Theo khái niệm này, thanh niên được xác định dựa vào một số đặc tính về tình trạng đi học, gia đình hoặc trên thị trường lao động, có nghĩa là thanh niên là những người còn đi học, chưa đi làm và sống và phụ thuộc vào gia đình khi chưa kết hôn. Tuy nhiên, các tiêu thức này sẽ khó có thể phân định rõ ràng đối tượng thanh niên vì ngày nay người ta dần dần có xu hướng vừa đi học, vừa đi làm, hơn nữa nhiều người sống xa gia đình và tự lập cũng không nhất thiết là để kết hôn.

Cách tiếp cận sinh học thường đề cập tới *độ tuổi* mà những người trong độ tuổi đó được coi là thanh niên, mà việc đưa ra độ tuổi này lại phụ thuộc vào hoàn cảnh tự nhiên và xã hội mà thanh niên sinh sống. Nhìn chung những đặc tính sinh học trong giai đoạn phát triển này của con người liên quan tới sự trưởng thành về thể chất, trí tuệ cũng như về mặt sinh dục, tính dục. Tuy nhiên, quá trình trưởng thành về giới tính lại rất khác nhau giữa nam và nữ, giữa các dân tộc, giữa các vùng, giữa các mức sống khác nhau thế nên cũng khó đưa ra được một khái niệm thống nhất.

Một cách tiếp cận khác lại đề cập tới đặc tính *đễ bị tổn thương* trong xã hội liên quan tới những thay đổi về mặt tâm lý, hành vi rất nhạy cảm của thanh niên. Tuy nhiên, với quan niệm này, *thanh niên là nhóm người thụ động, thường tập trung những vấn đề mà xã hội cần phải giải quyết như thất học, tội phạm, thất nghiệp, tai nạn,* Sự mô tả này không thực sự đại diện cho tầng lớp thanh niên ngày nay, giai đoạn thanh niên cũng còn liên quan tới qui luật phát triển tâm lý mà đặc trưng là sự tự ý thức, tự khẳng định, sự hăng say hoạt động và sáng tạo.

¹⁵ Johanna Wyn & Rob White: Rethinking youth, London: Sage, 1997, p8-25.

Như vậy, mỗi cách tiếp cận khái niệm thanh niên khác nhau lại đề cập tới những đặc tính rất khác nhau, mà thực sự nhóm thanh niên là một nhóm đặc biệt trong xã hội mang tổng hòa tất cả các đặc tính được phân tích trên đây. Tóm lại, *thanh niên là một khái niệm kinh tế và xã hội đề cập đến một giai đoạn riêng biệt trong vòng đời giữa thời thơ ấu và tuổi trưởng thành, là một nhóm xã hội nhân khẩu đặc thù bao gồm những người trong một độ tuổi nhất định, có sự phát triển nhanh chóng về thể chất, tâm lý, trí tuệ, sự tham gia trong mọi lĩnh vực hoạt động của xã hội và có mối quan hệ mật thiết với mọi tầng lớp khác trong xã hội, là lực lượng quan trọng trong quá trình phát triển của các quốc gia.* Những phát triển nhanh chóng này của những người trẻ tuổi nhằm mục đích thoát dần khỏi tình trạng phụ thuộc vào gia đình, cha mẹ để tự khẳng định sự độc lập của bản thân, ít nhất biểu hiện ở các quá trình chuyển đổi sau: (i) Rời xa cha mẹ gia đình để thiết lập cuộc sống tự lập, (ii) Hoàn thành giai đoạn đi học toàn thời gian; (iii) Hình thành các mối quan hệ ổn định cá nhân chặt chẽ bên ngoài gia đình, thường dẫn đến kết hôn và sinh con (iv) Thiết lập nguồn sinh kế ổn định thông qua việc tìm kiếm việc làm và lựa chọn sự nghiệp (OECD 1996:109)[72].

1.2.2 Đặc điểm lao động, việc làm và khả năng tự tạo việc làm của thanh niên

Rõ ràng những quá trình chuyển đổi khác nhau trên đây không diễn ra độc lập với nhau. Trước khi có đủ điều kiện để rời khỏi nhà của cha mẹ, thiết lập một gia đình mới, thanh niên cần có sự độc lập về mặt tài chính. Vì vậy, duy trì có việc làm và thu nhập là điều kiện cần thiết (nhưng chưa đủ) cho những người trẻ tuổi có thể thực sự trưởng thành.

Trong hầu hết các trường hợp, việc có được một cuộc sống ổn định dựa trên kỹ năng và kinh nghiệm trên thị trường lao động là một điều kiện cần thiết ảnh hưởng rõ rệt đến cơ hội để thanh thiếu niên đạt được thành công trong các quá trình chuyển đổi khác đến tuổi trưởng thành. Họ có thể trì hoãn kết hôn hoặc sinh con khi phải đối mặt với triển vọng việc làm không chắc chắn và điều kiện tài chính không an

toàn. Ngoài ra, thất nghiệp, thiếu việc làm ở thanh niên cho thấy có nhiều bằng chứng liên quan tới những bất ổn kinh tế xã hội như gia tăng xung đột, dịch bệnh, bạo lực, tệ nạn và bị đẩy ra ngoài lề xã hội. Vì vậy, có thể nói, những đặc điểm lao động việc làm của thanh niên là những đặc điểm quan trọng nhất ảnh hưởng tới giai đoạn chuyển đổi này, và cũng chính vì vậy mà luận án căn cứ chủ yếu vào các đặc điểm lao động việc làm kết hợp với độ tuổi để xác định nhóm thanh niên cần nghiên cứu.

Liên hợp quốc đưa ra định nghĩa thanh niên là những người trong độ tuổi từ 15-24, trong báo cáo Phát triển thế giới 2007 còn đề cập tới thế hệ kế tiếp cho rằng độ tuổi này nên từ 12-24. Ở Việt Nam, theo Luật Thanh niên được thông qua vào ngày 29/11/2005 tại kỳ họp thứ 8 Quốc hội khóa XI qui định thanh niên là những người “từ đủ 16 tuổi đến 30 tuổi”. Trong một số báo cáo về lao động việc làm, lao động thanh niên được lấy theo nhóm tuổi từ 15 đến 29.¹⁶

Như vậy, khoảng tuổi xác định *thanh niên* là tương đối rộng, được áp dụng trên thế giới và ở Việt Nam từ 12-29 tuổi. Nhưng nếu coi việc đạt được sự độc lập về mặt tài chính thông qua tìm việc làm và thu nhập ổn định là sự kiện quan trọng trong tuổi thanh niên, thì mốc đầu tiên của tuổi thanh niên nên là 15 tuổi (bước vào độ tuổi lao động), và mốc cuối cùng nên là thời điểm họ có được việc làm và thu nhập ổn định. Mốc tuổi cuối cùng này thay đổi tùy thuộc vào điều kiện kinh tế xã hội của các quốc gia và của các vùng. Nếu kinh tế xã hội phát triển, thời gian đầu tư cho việc học tập của thanh niên có thể kéo dài hơn khiến cho thời điểm họ có việc làm và độc lập về mặt tài chính có thể kéo dài hơn, thậm chí tới 35 tuổi. Hoàn cảnh gia đình, phong tục tập quán và các giá trị xã hội cũng có thể ảnh hưởng, chẳng hạn với xã hội phương Đông, sự phụ thuộc của con cái vào cha mẹ có thể kéo dài hơn so với ở xã hội phương Tây. Hoặc nếu tình hình kinh tế khó khăn, buộc thanh niên phải tham gia kiếm sống sớm hơn, cơ cấu việc làm lại phù hợp với thanh niên cũng khiến thanh niên tham gia thị trường lao động sớm hơn... đều có thể ảnh hưởng đến thời điểm thanh niên có được việc làm và thu

¹⁶ Nguyễn Hữu Dũng, Thị trường lao động và định hướng nghề nghiệp cho thanh niên, NXB Lao động xã hội 2005

nhập ổn định và tự lập. Ở Việt Nam, thanh niên tham gia lao động khá sớm, tuổi làm việc kiếm sống lần đầu là 17 tuổi năm 2009 [4], vì vậy, mốc tuổi cuối cùng trong độ tuổi thanh niên được xác định là tròn 29 tuổi như trong một số báo cáo việc làm của thanh niên trước đây là khá hợp lý.

Bên cạnh đó, tự tạo việc làm đòi hỏi người lao động vừa có khả năng lao động, trình độ kỹ năng nhất định, vừa có khả năng đầu tư chi phí vào tư liệu sản xuất, vừa có khả năng tổ chức kết hợp sức lao động của bản thân và người khác với tư liệu sản xuất để tạo ra sản phẩm và dịch vụ được đem trao đổi trên thị trường. Những khả năng này thường chỉ có thể đáp ứng với những người lao động đã trưởng thành ở một mức độ nhất định mà thanh niên ở độ tuổi quá trẻ sẽ khó có thể đáp ứng. Trong Điều 6, Bộ luật lao động hiện hành, ngoài quy định người lao động là người *ít nhất đủ 15 tuổi*, có khả năng lao động và có giao kết hợp đồng lao động, còn quy định người sử dụng lao động là doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức hoặc cá nhân, nếu là cá nhân thì *ít nhất phải đủ 18 tuổi*, có thuê mướn, sử dụng và trả công lao động. Vì vậy, để phù hợp với mục tiêu nghiên cứu về tự tạo việc làm của thanh niên Việt Nam, với cách phân chia độ tuổi trong nhiều tài liệu chính thống và những qui định tuổi thanh niên hiện hành ở nước ta, tác giả lựa chọn nhóm thanh niên nghiên cứu gồm những người từ **15** đến tròn **29** tuổi, sau đây ký hiệu là (15-29), và riêng nhóm thanh niên làm chủ sản xuất kinh doanh và có thuê lao động thì trong khoảng 18-29 tuổi.

Như vậy, để phản ánh được những đặc điểm khác biệt về tâm sinh lý, hoàn cảnh sống, lao động và việc làm của thanh niên có thể tác động tới việc hình thành từng cấu thành của khả năng tự tạo việc làm của họ như *mong muốn, năng lực tiềm năng và điều kiện tiếp cận các nguồn lực*, đồng thời thông qua phân tích các trường hợp thanh niên tự tạo việc làm điển hình, có thể chia đối tượng thanh niên cần nghiên cứu theo các nhóm tuổi sau:

➤ Nhóm 15-17 tuổi, là nhóm còn trong tuổi đi học, phụ thuộc nhiều vào gia đình, tham gia lao động với tư cách là lực lượng lao động bổ sung chứ không phải là lực lượng lao động chính.

➤ Nhóm 18-24 tuổi, là nhóm đã kết thúc giai đoạn học phổ thông và tham gia quá trình giáo dục đào tạo kỹ năng, nghề nghiệp, trải nghiệm để lựa chọn nghề nghiệp và việc làm. Với xu thế học tập suốt đời, ngày càng nhiều thanh niên lựa chọn phong cách sống năng động, vừa học-vừa làm trong giai đoạn này [4]. Cũng từ nhóm tuổi này trở đi, thanh niên mới có đủ năng lực pháp lý để sử dụng và thuê lao động.

➤ Nhóm 25-29 tuổi, là nhóm thường đã kết thúc giai đoạn giáo dục đào tạo nghề nghiệp, đã tích lũy được một số kinh nghiệm trên thị trường lao động. Quyết định lựa chọn việc làm và nghề nghiệp cũng thường được đưa ra vào giai đoạn này.

Với đặc điểm của từng giai đoạn nhóm tuổi như trên, truyền thông nhằm thay đổi nhận thức về tự tạo việc làm và hỗ trợ nâng cao năng lực cho thanh niên sẽ phát huy hiệu quả trong giai đoạn thứ hai, trong khi những hỗ trợ để tiếp cận các nguồn lực cần thiết khác có thể sẽ thực sự có tác dụng trong giai đoạn thứ ba.

Triển vọng việc làm của thanh niên không chỉ phụ thuộc vào phía cung lao động (mong muốn, năng lực tiềm năng của thanh niên) mà còn chịu ảnh hưởng rất lớn từ phía cầu và điều kiện trên thị trường lao động (điều kiện tiếp cận các nguồn lực). Thanh niên thường gặp khó khăn trong việc thoát ra khỏi tình trạng thất nghiệp, việc làm với kỹ năng thấp và không ổn định, trong khu vực phi kết cấu thu nhập và năng suất thấp để chuyển sang khu vực việc làm có kỹ năng, hiệu quả cao hơn, tình trạng việc làm an toàn và ổn định cả về thu nhập và các khía cạnh an sinh xã hội khác. Vì vậy, việc lựa chọn việc làm của họ có thể bị bóp méo dưới tác động của những khó khăn này.

Cụ thể như thanh niên là nhóm dễ bị thất nghiệp hơn nhóm lao động trưởng thành. Một báo cáo gần đây ở thị trường lao động Việt Nam [1] cũng cho thấy xu hướng tỷ lệ thất nghiệp của thanh niên, theo thời gian, tăng nhanh hơn tỷ lệ thất nghiệp

của người trưởng thành. Nguyên nhân của tình trạng này có thể là do tâm lý nhảy việc, vừa học vừa làm, thiếu kỹ năng, chuyên môn nghiệp vụ của thanh niên. Về phía người sử dụng lao động, sa thải lao động thanh niên cũng có chi phí thấp hơn trong trường hợp họ là những lao động mới, chưa có kỹ năng và kinh nghiệm làm việc. Cũng vì thiếu kỹ năng và kinh nghiệm mà thời gian tìm việc của thanh niên thường dài hơn lao động trưởng thành. Dưới tác động của khủng hoảng kinh tế vừa qua, tuy nhiên, rủi ro thất nghiệp đối với thanh niên Việt Nam không hề gia tăng mà chỉ tăng đáng kể rủi ro phải làm những công việc không có kỹ năng [4]. Tựu chung lại, do mới tham gia thị trường, trình độ và kỹ năng còn thấp, thời gian tìm việc dài hơn là nguyên nhân sâu xa khiến mức thất nghiệp và tình trạng việc làm của thanh niên nhạy cảm hơn đối với những biến động của tổng cầu nền kinh tế.

1.3 Tổng quan các nghiên cứu về khả năng tự tạo việc làm và các yếu tố ảnh hưởng

1.3.1 Những cách tiếp cận khác nhau trong nghiên cứu tự tạo việc làm trong lý thuyết kinh tế

Trên thế giới, các lý thuyết kinh tế tiếp cận vấn đề tự làm thường gắn với sự kiện khởi sự một doanh nghiệp hay một công việc trong các ngành nghề khác nhau, vì vậy, có thể coi đó là tự tạo việc làm. Tự tạo việc làm hay khởi sự doanh nghiệp được nghiên cứu ở rất nhiều khía cạnh khác nhau, trong đó chủ yếu nổi lên hướng nghiên cứu về lý do tại sao một người lựa chọn tự tạo việc làm. Các dòng lý thuyết chính đề cập tới nội dung nghiên cứu này bao gồm: lý thuyết về hành vi người sản xuất, lý thuyết tổ chức ngành, kinh tế đầu tư, và lý thuyết kinh tế lao động.

Trong lý thuyết kinh tế học hiện đại với Mankiw (1997) [2], *hành vi người sản xuất*, hay quyết định của các doanh nghiệp khi gia nhập hoặc rời bỏ thị trường được dựa trên cơ sở so sánh giữa tổng doanh thu và tổng chi phí dự tính, nếu tổng doanh thu lớn hơn tổng chi phí bỏ ra trong dài hạn, một người sẽ quyết định khởi sự công việc của riêng mình. Tuy nhiên lý thuyết này mang tính chất mô tả các quyết định tĩnh và so

sai, không giải thích rõ ràng về quá trình ra quyết định tự tạo việc làm. Trong thực tế, thường các quyết định được đưa ra trong điều kiện thiếu thông tin và đầy biến động trong tương lai, vì vậy không thể chắc chắn về tổng doanh thu hay chi phí dự kiến. Những khiếm khuyết này khiến cho các nhà kinh tế tìm những cách giải thích khác bổ sung, một trong số đó là *lý thuyết tổ chức ngành*.

Theo *lý thuyết tổ chức ngành* cũng có rất nhiều cách giải thích khác nhau đối với quyết định khởi sự một công việc mới, một công ty hay một doanh nghiệp mới ra nhập thị trường.

Theo lý thuyết cổ điển, một doanh nghiệp sẽ được thành lập nếu trước đó chưa có doanh nghiệp nào cung cấp sản phẩm, dịch vụ tương tự, hoặc nếu có thì vẫn đảm bảo tạo ra được lợi nhuận so với điểm cân bằng của ngành trong dài hạn (điểm cân bằng dài hạn của ngành là điểm mà tại đó không còn công ty nào mới ra nhập ngành vì không thể tạo ra thêm lợi nhuận từ việc tham gia này). Như vậy, theo Mueller, D. (1991)[68] đặc điểm của ngành bao gồm khả năng sinh lợi nhuận và rào cản gia nhập sẽ quyết định doanh nghiệp mới có nên gia nhập một ngành hay không. Tuy nhiên, ở đây các doanh nghiệp được giả định có các phương trình chi phí đồng nhất như nhau và được cung cấp thông tin như nhau. Quả thực giả định này không thể thoả mãn trong thực tế vì rõ ràng khả năng tiếp cận, xử lý thông tin của các cá nhân khác nhau là hoàn toàn khác nhau, và nhiều người cùng đứng trước các cơ hội kinh doanh như nhau nhưng vẫn có các quyết định không giống nhau.

Lý thuyết về “Cách mạng công nghệ” lại có hướng giải thích khác. Theo Nelson and Winter (1982)[69] và Malerba and Orsenigo (1996)[65] những ngành có môi trường công nghệ phát triển nhanh chóng tạo ra khả năng thu hút sự gia nhập thị trường của các doanh nghiệp mới nhiều hơn những ngành khác, chẳng hạn đối với ngành thuộc lĩnh vực công nghệ thông tin. Vì vậy, trong thực tế những người có chuyên môn thuộc những ngành này có xu hướng tự tạo việc làm nhiều hơn những người khác.

Tập trung vào một khía cạnh phân tích khác, lý thuyết “Vòng đời của ngành” lại cho rằng việc gia nhập thị trường hay không của một doanh nghiệp do giai đoạn phát triển của ngành đó quyết định (như Jovanovic & 1994[53]; Klepper 1996[54]). Khi ngành đang ở giai đoạn mới phát triển, lúc đó rào cản gia nhập là thấp nhất sẽ thu hút sự gia nhập ngành nhiều hơn của các doanh nghiệp mới, ngược lại khi ngành đã phát triển đầy đủ, số sản phẩm mới hay được cải tiến không nhiều, ngành không còn hấp dẫn cho các doanh nghiệp mới nữa. Như vậy một người thường dễ dàng quyết định tự tạo việc làm trong một ngành nào đó hơn khi mà ngành còn đang trong giai đoạn mới phát triển, chẳng hạn ngành kinh doanh điện thoại di động ở Việt Nam cách đây chục năm. Tuy nhiên, cùng cách tiếp cận này có mô hình “phân chia nguồn lực” lại giải thích ngược lại, giúp chúng ta hiểu hơn về hiện tượng gia tăng những doanh nghiệp mới trong các ngành đã phát triển ổn định, tỷ lệ tập trung hoá cao. Khi đó các doanh nghiệp lớn sẽ chia sẻ một số nguồn lực cho các nhà cung cấp chuyên môn hoá nhỏ hơn, những doanh nghiệp mới này sẽ có thêm cơ hội tham gia thị trường (Carroll & 1992[25]). Cũng còn có hiện tượng những ngành càng có nhiều doanh nghiệp đang hoạt động lại càng thu hút thêm nhiều doanh nghiệp mới gia nhập. Mô hình của Horvath & (2001)[44] giải thích rằng bằng cách quan sát các doanh nghiệp đang hoạt động, số lượng các doanh nghiệp này càng lớn càng cung cấp nhiều thông tin giúp các doanh nghiệp mới do giảm bớt được tính rủi ro, có thể học tập kinh nghiệm của doanh nghiệp đi trước, chẳng hạn làm thế nào để tìm được nhân lực cạnh tranh, đầu vào, hỗ trợ tài chính, các khách hàng tiềm năng vvv. Hơn nữa, khi số lượng đủ lớn các doanh nghiệp hợp pháp hoá hành vi của họ sẽ giúp doanh nghiệp mới tìm được qui trình khởi sự hợp pháp và phù hợp của mình, vì vậy cơ hội gia nhập thị trường sẽ dễ dàng hơn. Một nguyên nhân khác khiến cho hiện tượng các doanh nghiệp phát triển tập trung ở một vùng, theo (Klepper, 2002)[55] là sự tách ra và thành lập doanh nghiệp mới trong cùng ngành của những thành viên cũ trong doanh nghiệp ra đời trước. Việc tách ra này thường được giải thích là do bất đồng trong việc ra quyết định của nhóm cùng hợp tác trong các doanh nghiệp cũ.

Tóm lại, các lý thuyết tổ chức ngành giúp chúng ta hiểu được tại sao một số ngành, một số vùng, địa điểm lại thu hút tự tạo việc làm nhiều hơn so với các ngành khác hay vùng khác chứ chưa tìm hiểu đầy đủ cơ chế thúc đẩy các cá nhân lựa chọn tự tạo việc làm. Tuy nhiên, các phát hiện trên đây cũng gợi ý rằng, biến *vùng, ngành* nên được đưa vào mô hình phân tích khả năng tự tạo việc làm.

Nhấn mạnh nhiều hơn tới khả năng tự tạo việc làm của các cá nhân, bản thảo với câu hỏi: liệu tự tạo việc làm có là một cơ hội đầu tư tài chính hay cơ hội lựa chọn nghề nghiệp của một người? Những cơ hội khác nhau sẽ dẫn tới xác định các yếu tố ảnh hưởng tới khả năng tự tạo việc làm khác nhau như thế nào? Các lý thuyết kinh tế đầu tư và kinh tế lao động sau đây sẽ giúp chúng ta giải đáp các câu hỏi này.

Theo *lý thuyết kinh tế đầu tư*, quyết định đầu tư phụ thuộc chủ yếu vào hai yếu tố, theo hai nhà nghiên cứu Dixit và Pyndick (1994)[33], đó là chi phí điều chỉnh và tính không thể đảo ngược của khoản đầu tư ban đầu. Có nghĩa là, trước khi quyết định tự tạo việc làm, mỗi cá nhân đều phải biết trước khoản đầu tư ban đầu của mình không thể rút lại được, không thể sinh lời ngay, và việc thay đổi mức độ vốn đầu tư đòi hỏi có chi phí điều chỉnh. Các đặc tính này của quyết định đầu tư lại luôn bị ảnh hưởng bởi sự không chắc chắn, có thể thay đổi của giá cả sản phẩm trên thị trường, thay đổi tỷ lệ lãi suất, thay đổi chi phí hoạt động, và thời gian hoạt động.

Gần đây các lý thuyết kinh tế còn cố gắng lồng ghép phân tích khía cạnh tâm lý cá nhân vào trong quá trình ra quyết định, nếu không khó có thể giải thích được thực tế, đứng trước các cơ hội đầu tư hay thành lập doanh nghiệp như nhau, nhưng số quyết định khởi sự công việc của riêng mình vẫn chỉ chiếm một tỷ lệ nhỏ. Chẳng hạn Camerer & (1999)[22] nhấn mạnh sự quan trọng của bản tính tự tin sẽ dẫn tới quyết định khởi sự công việc của một người. Cooper & (1988)[28], J.S.Cramer & (2002)[49] trong số các nghiên cứu khác cũng cho thấy rằng các doanh nhân lạc quan, dám chấp nhận rủi ro, tự nhận thấy viễn cảnh thành công của mình sẽ thành công hơn những người khác trong cùng ngành kinh doanh.

Như vậy, các lý thuyết đa dạng trên đây mặc dù đều đề cập tới tự tạo việc làm, nhưng chủ yếu mới chỉ đề cập tới dạng hình tự tạo việc làm thông qua khởi sự doanh nghiệp, còn hình thức tự tạo việc làm cho bản thân và gia đình chưa thể giải thích được bằng hệ thống lý thuyết này. Lý thuyết trong kinh tế lao động được trình bày trong phần tiếp theo sẽ xem xét kỹ hơn các quyết định lựa chọn tự tạo việc làm như là một quyết định lựa chọn nghề nghiệp hay sự nghiệp và những động lực thúc đẩy đằng sau các quyết định đó, có khả năng giải thích được tất cả các dạng thức tự tạo việc làm khác nhau, cho dù đó là tự tạo việc làm giản đơn trong khu vực phi chính thức để mưu sinh hay là khởi sự một doanh nghiệp tư nhân.

1.3.2 Lý thuyết kinh tế lao động về tự tạo việc làm

Các cuộc tranh luận xung quanh vấn đề tại sao một người lại lựa chọn tự tạo việc làm hay tại sao tỷ lệ tự tạo việc làm gia tăng trong những giai đoạn tăng trưởng phát triển kinh tế khác nhau hay ở những vùng khác nhau, với những cá nhân có đặc trưng khác nhau vẫn đang được tiếp tục phát triển theo các hướng: cách tiếp cận vĩ mô; cách tiếp cận vi mô và cách tiếp cận thể chế (các yếu tố thể chế chính sách như thuế, luật, quy định... ảnh hưởng tới mức độ tự tạo việc làm). Trong số các nghiên cứu này, hai cách tiếp cận đầu đường như chiếm ưu thế so với cách tiếp cận thể chế.

1.3.2.1. Cách tiếp cận vĩ mô: Lực hút hay Lực đẩy

Sự gia tăng đáng kể số người tự tạo việc làm trong những giai đoạn khủng hoảng hoặc chuyển đổi cơ cấu kinh tế thường được giải thích là phản ứng tạm thời của thị trường lao động đối phó với tình trạng thất nghiệp và thiếu việc làm của người lao động (János Kollo & 1999)[51]; Giả thiết này trùng hợp với “Lý thuyết bất lợi” hay “lực đẩy” trong tự tạo việc làm khi coi sự lựa chọn khởi sự kinh doanh là bắt buộc, bắt nguồn từ việc không tìm được một việc làm công thích hợp (Evans, Leighton, 1989)[37]. Đó cũng là một trong hai trường phái được đề cập trong nghiên cứu của Lin & (1999)[61] về mối quan hệ giữa tự tạo việc làm và các yếu tố kinh tế. Ngược lại với trường phái thứ nhất, trường phái thứ hai luôn cho rằng những cá nhân người lao

động với những phẩm chất đặc biệt sẽ có động lực khởi sự doanh nghiệp mà họ thường xuất phát từ tự tạo việc làm. Trong trường hợp này, tự tạo việc làm được cho rằng có liên quan tới các yếu tố tạo nên sức hút trong môi trường kinh tế vĩ mô như quá trình công nghiệp hóa-đô thị hóa, sự phát triển các ngành công nghiệp và dịch vụ trợ giúp, chính sách khuyến khích phát triển các doanh nghiệp nhỏ và doanh nghiệp vi mô. Như vậy khi lý thuyết “lực hút” phát huy tác dụng thì tự tạo việc làm sẽ không gia tăng với tình trạng thất nghiệp, nhưng nếu lý thuyết “lực đẩy” chiếm ưu thế thì tự tạo việc làm sẽ có mối tương quan tỷ lệ thuận với mức thất nghiệp.

So với tình hình chung của lực lượng lao động, vấn đề việc làm của thanh niên thường chịu ảnh hưởng nhiều hơn từ những biến đổi kinh tế vĩ mô vì họ có ít kinh nghiệm và hạn chế về trình độ chuyên môn, nhưng cũng có nhiều cơ hội lựa chọn hơn trên thị trường lao động (Niall O'Higgins, 2005)[70]. Như vậy, dường như đến với tự tạo việc làm, thanh niên sẽ chịu tác động từ “lực đẩy” nhiều hơn “lực hút”.

Các lý thuyết và các bằng chứng thực nghiệm về mối quan hệ giữa các yếu tố kinh tế vĩ mô và đặc điểm trên thị trường lao động như tốc độ tăng trưởng kinh tế, mức độ thất nghiệp... với mức độ tự tạo việc làm nhìn chung được chia thành hai trường phái rõ rệt, mỗi trường phái này đều dựa trên những giả thiết khác nhau về bản chất của tự tạo việc làm mà các nhà nghiên cứu đã quan sát được trong thực tế.

Lý thuyết “Lực đẩy” đưa ra giả thuyết rằng, những người tự tạo việc làm không phải có phẩm chất gì khác với những người làm công mà chỉ là phản ứng tạm thời của họ với hoàn cảnh khó tìm kiếm việc làm trong thời kỳ suy giảm kinh tế. Diễn hình của dòng lý thuyết này gồm có Aronson (1991)[17], Casson (1991)[26], Holmes&(1990)[43], Rosen (1983)[78].

Các bằng chứng thực nghiệm ủng hộ cho giả thuyết trên khá nhiều, với các nghiên cứu ở mọi châu lục, chẳng hạn như mô hình của Schuetze (1998)[83] tìm thấy mối quan hệ dương giữa tỷ lệ thất nghiệp và tỷ lệ lao động nam tự làm ở Canada và Mỹ. So sánh về tự làm trong các nước OECD và qua thời gian Acs& (1994)[14] đi đến

kết luận rằng tỷ lệ tự tạo việc làm tăng cùng chiều với tỷ lệ thất nghiệp. Theo nghiên cứu ở Tây Ban Nha và Mỹ Alba-Ramirez (1994)[16] cũng chứng minh rằng, thời gian thất nghiệp dài hơn sẽ làm tăng khả năng tự tạo việc làm. Các bằng chứng từ các nước đang phát triển như Mexico với nghiên cứu của Sindy& (2006)[85] cũng cho thấy nhiều "lực đẩy" hơn là "lực hút" giải thích cho tình trạng gia tăng tự làm ở nông thôn 10 năm sau NAFTA (North American Free Trade Agreement).

Dựa trên thực tế ở nhiều nước đang phát triển cho thấy sự gia tăng của tự làm gắn liền với sự phát triển của khu vực việc làm phi kết cấu, là kết quả của các chương trình khuyến khích tự tạo việc làm nhằm xóa đói giảm nghèo. Carlo&(2004)[23] với một mẫu của 64 nước đang phát triển và 19 nước phát triển trong khoảng thời gian từ những năm 1960 đến năm 1990 cho thấy các hình thức tự làm ở các nước đang phát triển đa dạng hơn ở các nước công nghiệp phát triển. Ở các nước đang phát triển, tự làm có thể đại diện cho tầng lớp doanh nghiệp mới xuất hiện nhưng cũng có thể che giấu cho tình trạng thất nghiệp sau suy thoái kinh tế. Các kết quả nhìn chung xác nhận mối liên hệ tỷ lệ nghịch giữa tỷ lệ tự làm và phát triển kinh tế, tự tạo việc làm sẽ có xu hướng giảm cùng với quá trình phát triển. Tuy nhiên, trong nghiên cứu này cũng tìm thấy bằng chứng trong một số trường hợp mà tỷ lệ tự làm liên quan đến giá trị gia tăng xuất khẩu, là những trường hợp đại diện một hình thức tự làm năng động và đang ở giai đoạn mới xuất hiện của các doanh nhân.

Tìm hiểu ảnh hưởng của tăng trưởng kinh tế tới tự làm và tự tạo việc làm, cũng tương tự như vậy, Rampini (2004)[77] đề xuất một số lý do tại sao số lượng các doanh nghiệp có thể sẽ biến đổi cùng chiều với chu kỳ kinh tế. Khi những cú sốc tổng cầu tác động đến nền kinh tế một cách tích cực, năng suất lao động và sự giàu có trong kinh doanh tăng, khiến cho người ta sẵn sàng chịu rủi ro và trở thành doanh nhân. Ngoài ra, khi dự đoán lợi nhuận sẽ lớn hơn trong suy thoái, các doanh nhân cũng nỗ lực hơn, dám chấp nhận rủi ro hơn để đầu tư. Tuy nhiên, khi những cú sốc không tác động tích cực, quá trình ngược lại xảy ra: sự giàu có, mức đầu tư và kinh doanh, tất cả đều suy giảm. Carmona&(2010)[24] cũng tìm hiểu mối liên hệ giữa tự tạo việc làm và một số

biên kinh tế vĩ mô ở Tây Ban Nha và Mỹ, sử dụng số liệu theo quý từ 1987 đến 2004, mặc dù không tìm được bằng chứng cho thấy tự làm biến đổi cùng chiều với chu kỳ kinh tế, nhưng lại chứng minh được mối liên hệ chặt chẽ giữa nhóm tự làm đặc biệt, nhóm khởi sự doanh nghiệp có biến động cùng chiều với chu kỳ kinh tế.

ĐỐI LẬP với lý thuyết “lực đẩy” là lý thuyết “lực hút”, với giả thuyết cho rằng những người khởi sự doanh nghiệp là những người có phẩm chất và kiến thức kỹ năng đặc biệt nào đó thúc đẩy họ lựa chọn và theo đuổi tự tạo việc làm. Vì vậy, giữa tỷ lệ thất nghiệp và tỷ lệ tự tạo việc làm sẽ không liên quan tới nhau, nếu có sẽ là có tương quan âm, có nghĩa là thời kỳ có tỷ lệ thất nghiệp cao sẽ làm giảm động lực tự tạo việc làm. Có thể do, thứ nhất, khi điều kiện kinh tế vĩ mô không thuận lợi, người lao động sẽ không quyết định khởi sự công việc vì rủi ro thất bại sẽ cao; thứ hai, cơ hội tự tạo việc làm gắn liền với sự gia tăng phát triển sản xuất, gia tăng giá trị xuất khẩu khiến giảm bớt thất nghiệp.

Các bằng chứng thực nghiệm hỗ trợ cho giả thuyết này cũng khá nhiều như với nghiên cứu của Carmona&(2010)[24], Carlo& (2004)[23], Acs& (1994)[15]. Tuy nhiên, các nghiên cứu này cùng lúc tìm thấy bằng chứng ủng hộ cho cả hai giả thuyết “lực đẩy” và “lực hút”. Theo Blau (1987)[19], trong những năm đầu 1970 tỷ lệ lao động tự làm phi nông nghiệp ở Mỹ đã tăng, chầm dứt xu hướng giảm vốn đã tồn tại trong hơn thế kỷ trước đó. Các phân tích thực nghiệm chỉ ra rằng những thay đổi trong công nghệ, cơ cấu ngành nghề, mức lương tối thiểu, mức thuế, và lợi ích hưu trí và an sinh xã hội đã góp phần vào sự đảo ngược này.

Trong nghiên cứu của mình, Blanchflower& năm 1990 đã tìm thấy mối tương quan âm khá chặt giữa mức thất nghiệp với mức tự làm theo vùng ở Anh sử dụng số liệu mảng. Đến nghiên cứu năm 1998 Blanchflower& (1998a)[29] đã khẳng định lại kết quả này khi tìm được bằng chứng cho thấy log của tỷ lệ thất nghiệp theo vùng có mối tương quan âm tới khả năng lựa chọn tự làm của đoàn hệ 23 tuổi năm 1981 và đoàn hệ này (lúc 33 tuổi) năm 1991. Acs& (1994)[14] lại tìm thấy bằng chứng khi sử

dụng số liệu mảng theo quốc gia cho thấy tỷ lệ thất nghiệp có mối tương quan âm với tự làm trong mô hình tác động cố định và mô hình tác động ngẫu nhiên.

Như vậy, cả về lý luận và thực tiễn, mối liên hệ giữa tự tạo việc làm và các biến kinh tế vĩ mô là thuận hay nghịch vẫn chưa thể phân định rõ ràng mà phải được kiểm định cụ thể.

Ngoài ra, còn có các yếu tố kinh tế xã hội, văn hóa, tâm lý và thể chế khác ảnh hưởng tới khả năng tự tạo việc làm được đề cập tới trong các nghiên cứu như Blau (1987)[19], Roy& (2002)[80].

1.3.2.2 Cách tiếp cận vi mô: Lý thuyết lựa chọn nghề nghiệp

A. Mô hình lựa chọn giữa làm công và tự tạo việc làm (occupation choice)

Lý thuyết này miêu tả quyết định tự tạo việc làm của người lao động như là quyết định lựa chọn nghề nghiệp của họ giữa hai lĩnh vực làm công và tự tạo việc làm.

Lý thuyết kinh tế cổ điển với hai tác giả Knight (1933)[56] với lý thuyết “*career*” và Schumpeter (1934)[84] với lý thuyết “*default*”, đây là những người đầu tiên giải thích sự lựa chọn tự tạo việc làm dựa trên mức độ thỏa dụng về kinh tế (economic utility) của người lao động. Rõ ràng hơn như Evans& (1989)[37] giả thiết rằng người lao động sẽ lựa chọn tự tạo việc làm nếu thu nhập dự kiến bù trừ rủi ro (risk adjusted expected earning) đem lại từ công việc tự tạo này lớn hơn từ các hoạt động khác, bao gồm cả việc làm công, làm nông nghiệp, học tập, làm việc nhà, hay các lợi ích khác từ giải trí, và nghỉ ngơi.

Lý thuyết “*career*” với vai trò trọng tâm của “*yếu tố kéo*” Knight cho rằng người lao động bị hấp dẫn bởi tự làm và tự tạo việc làm do kiến thức và kỹ năng của họ phù hợp, và họ quan tâm tới những lợi ích phi tiền tệ của loại hình này như tính linh hoạt, chủ động, sáng tạo, nhiều thách thức.... Trong khi đó, lý thuyết “*default*” đề cập tới các “*yếu tố đẩy*” của Schumpeter lại bổ sung những khía cạnh khác của quyết định tự tạo việc làm. Người lao động, do thiếu hay hạn chế các cơ hội làm công như: chưa

qua đào tạo, không có bằng cấp, mức lương thấp, thiếu việc làm hoặc thất nghiệp khiến người lao động buộc phải lựa chọn tự tạo việc làm như một giải pháp tình thế.

Cũng cùng ý tưởng phân chia thành hai nhóm yếu tố cơ bản nhưng với cách giải thích khác, “*chi phí cơ hội thấp*” và “*chi phí cơ hội cao*” đã ảnh hưởng tới quyết định tự làm của người lao động. Xuất phát từ thực tế, không phải lúc nào người lao động cũng có cơ hội lựa chọn đầy đủ theo lý thuyết để tối đa hóa mức độ thỏa dụng của mình, đôi khi có những người lao động buộc phải tự tạo việc làm vì họ thất nghiệp, không đủ khả năng tìm một công việc có thu nhập phù hợp trong lĩnh vực làm công, chứ không hẳn tự tạo việc làm hấp dẫn họ hơn việc làm công. Để giải thích được hiện tượng rất phổ biến ở nhiều nước đang phát triển này, dựa trên Light (1979)[47], James (1998)[50] đã đưa vào mô hình phân tích sự lựa chọn “*chi phí cơ hội tự làm*”.

Các nhân tố tạo nên chi phí cơ hội này bao gồm 2 nhóm:

- Các nhân tố mang tính chất “*bất lợi*” hay tạo nên “*chi phí cơ hội thấp*” sẽ khiến người lao động dễ chọn tự làm hơn: (i) Các nhân tố bất lợi trên thị trường lao động như thất nghiệp, nghèo, bị phân biệt đối xử, hay đô thị hoá quá mức, mức thu nhập trên thị trường thấp, là người nhập cư, là phụ nữ, là thanh niên....; (ii) Các nhân tố bất lợi thuộc về vốn con người (thường được đánh giá thông qua trình độ học vấn và trình độ chuyên môn thấp, kinh nghiệm làm việc ít), và vốn xã hội (thường được đánh giá thông qua khả năng tiếp cận nguồn lực, dân tộc, nền tảng gia đình, mối quan hệ xã hội hạn hẹp). Những người lao động tự tạo việc làm do những nhân tố “*bất lợi*” này hay còn được gọi là các nhân tố “*lực đẩy của thị trường lao động*”, với mục tiêu trang trải cuộc sống do mức thu nhập giới hạn của họ thấp nên dễ dàng chọn tự tạo việc làm hơn và thường tham gia những công việc mang tính chất đơn lẻ như dịch vụ, buôn bán nhỏ, bán hàng rong trong khu vực phi kết cấu với tính chất công việc giản đơn, thời gian linh hoạt, cần ít vốn, thu nhập thấp và thường xuyên thay đổi.

- Các nhân tố mang tính chất “*lợi thế*” hay tạo nên “*chi phí cơ hội cao*” như: (i) tự làm có mức thu nhập mong đợi cao hơn việc làm công hay làm nông nghiệp (ii)

Vốn nhân lực cao (trình độ học vấn, trình độ nghề và quản lý cao, có kinh nghiệm trong một lĩnh vực, ngành nghề) (iii) Vốn xã hội cao (có khả năng tiếp cận nguồn lực dễ dàng hơn, nghề gia truyền). Những người có “*chi phí cơ hội cao*” tương tự như “*yếu tố kéo*” của tự tạo việc làm như trên thường chỉ chọn tự làm khi cơ hội này thực sự hứa hẹn đem lại cho họ mức thu nhập và lợi ích cao hơn nhiều trong dài hạn, và họ thường khởi sự doanh nghiệp của riêng mình trong nhiều lĩnh vực khác nhau đem lại thu nhập cao hơn cho bản thân và có thể tạo thêm việc làm cho nhiều người khác, đem lại hiệu quả kinh tế và lợi ích xã hội cao hơn.

James (1998) [50] sử dụng số liệu Điều tra mức sống dân cư Việt Nam 1992-1993 để kiểm định các giả thiết trên đây và kết luận rằng các nhân tố làm tăng chi phí cơ hội khi lựa chọn tự tạo việc làm bao gồm: kinh nghiệm làm việc, trình độ học vấn từ lớp 9 trở lên, chi phí cơ hội sẽ tăng cho đến 44 tuổi; Trong khi đó các nhân tố làm giảm chi phí cơ hội lựa chọn tự tạo việc làm ở Việt Nam gồm thất nghiệp, tuổi quá trẻ, vừa tốt nghiệp, học vấn dưới lớp 9, là phụ nữ. Và điểm đáng lưu ý đó là người Hoa tự tạo việc làm nhiều không phải do chi phí cơ hội của họ thấp mà họ có khả năng về nguồn vốn, kinh nghiệm kinh doanh, và truyền thống tự tạo việc làm. Tương tự như vậy, truyền thống gia đình có nhiều thành viên tự tạo việc làm thì xác suất chọn tự làm việc cũng cao hơn hoàn toàn không do chi phí cơ hội thấp mà là do yếu tố sở thích, truyền thống gia đình. Các phát hiện này cho thấy, ngoài vốn con người, thì yếu tố vốn xã hội đóng vai trò quan trọng trong quyết định lựa chọn tự tạo việc làm của các cá nhân

Một nhân tố được James (1998) đề cập tới, mà nhờ nó có thể giải thích tính tác động nhiều chiều của vốn nhân lực và vốn xã hội đối với sự lựa chọn tự tạo việc làm, đó là thái độ của các cá nhân đối với rủi ro. Tự tạo việc làm tuy có thể đem lại lợi ích rất cao nhưng lại chứa đựng nhiều rủi ro mà không phải ai cũng dễ dàng chấp nhận. Điều này giải thích tại sao có nhiều người lao động có trình độ cao, mối quan hệ rộng, kinh nghiệm tốt lại mong muốn chọn công việc làm công ăn lương ít rủi ro hơn, và cũng bởi vì họ có chi phí cơ hội quá cao nếu lựa chọn tự tạo việc làm. Trong khi đó những người như người Hoa lại hành xử hoàn toàn ngược lại, kinh nghiệm, khả năng

có một công việc được trả công tốt vẫn không thẳng được truyền thống tự tạo việc làm và sở thích kinh doanh của họ.

Cùng ủng hộ cho giả thiết “*chi phí cơ hội thấp*” để chọn tự tạo việc làm hơn, tác giả Vijverberg (1998)[87], Trần Thị Thu (1999)[10], Nguyễn Nam Phương (2006)[7] đều khẳng định nguyên nhân đưa phụ nữ đến với tự tạo việc làm khu vực phi chính thức ở Việt Nam là do vai trò quan trọng của phụ nữ trong việc nuôi sống gia đình, quản lý tài chính gia đình, chăm sóc gia đình và nội trợ, phụ nữ khó kiếm việc làm, mất việc làm do giảm biên chế khi cơ cấu kinh tế thay đổi.

Một dòng quan điểm khác tập trung vào vai trò của sự khác nhau trong “*mức thu nhập mong đợi*” giữa hai khu vực làm công và tự làm tác động tới khả năng tự tạo việc làm của người lao động, mà sự khác biệt này có thể giải thích bởi 3 mô hình lý thuyết như sau:

Nhóm thứ nhất, theo các *mô hình sự đầu tư và mô hình làm công* (Lazear, 1981[57]; Lazear and Moore, 1984[58]), mô hình đầu tư (investment model) cho rằng thu nhập từ công việc tự tạo sẽ tăng nhanh hơn từ công việc làm công bởi vì lợi nhuận thu được đầu tư về vốn con người và vốn vật chất không phải chia sẻ với ông chủ; ngược lại, mô hình làm công (agency model) giải thích rằng mức thu nhập ở khu vực làm công tăng nhanh hơn do cần phải hạn chế sự chán nản, chôn tránh trách nhiệm trong công việc và những vấn đề khác vốn không có trong công việc tự tạo.

Nhóm thứ 2, với các *mô hình trải nghiệm và học tập kinh nghiệm* (matching and learning models) (Jovanovic, 1979[52]) nhấn mạnh rằng sự khác biệt về thu nhập giữa tự làm và làm công là do sự khác nhau về mặt khả năng cá nhân trong từng lĩnh vực cụ thể. Các cá nhân có các khả năng tiềm ẩn và vốn con người không quan sát được, không thay đổi theo thời gian, phù hợp với làm công hoặc tự tạo việc làm. Sự khác nhau về thu nhập, do vậy có thể phản ánh ảnh hưởng của sự lựa chọn của người lao động, chọn khu vực mà cá nhân đó có lợi thế tương đối. Các cá nhân có thể hiểu rõ khu vực nào phù hợp với họ, do tính không thể dự đoán trước tương lai, họ cần có một thời

gian để trải nghiệm học hỏi và nhận biết được điều đó. Những doanh nhân với khả năng kém sẽ từ bỏ công việc tự tạo, chỉ còn lại những người thành công với những thành tựu kinh doanh và thu nhập cao.

Cuối cùng, *lý thuyết về “siêu sao-superstar”* (Rosen, 1981)[78] cũng tranh luận rằng sự so sánh giữa tự tạo việc làm và làm công có khả năng bị ảnh hưởng bởi một số ít những tấm gương doanh nghiệp thành công và có thu nhập siêu cao. Sự khác nhau nhỏ về kỹ năng có thể được khuếch đại lên thành sự khác nhau về thu nhập trên thị trường do sự thành công của các doanh nghiệp này với tính độc quyền, hoặc có ít người cung cấp sản phẩm dịch vụ này và sản phẩm không thể thay thế hoàn toàn bởi các sản phẩm khác (MacDonald, 1988)[64]. Tuy nhiên, các nghiên cứu cũng chỉ ra rằng, sau trải nghiệm, những người lao động tự nhận ra rằng họ không phải các “ngôi sao đang lên” sẽ quay trở lại với khu vực làm công.

Tuy vậy, chỉ yếu tố *thu nhập dự kiến bằng tiền* thôi cũng không đủ để giải thích lựa chọn tự tạo việc làm. Như Hamilton (2000)[42] nhấn mạnh sự khác nhau về những khía cạnh phi tiền tệ có thể ảnh hưởng tới khả năng lựa chọn như vốn con người và vốn xã hội, môi trường làm việc tự do hơn, tự chủ hơn và mức độ dám chấp nhận mạo hiểm hơn của những người tự tạo việc làm, trong đó vai trò của vốn con người và vốn xã hội được bình luận ngay sau đây.

❖ **Vai trò của vốn con người và vốn xã hội đối với khả năng tự tạo việc làm:**

** Vốn con người*

Nhấn mạnh tới lợi ích của lao động khi được đầu tư, phân tích của Adam Smith về “con người kinh tế” cho rằng “tất cả các hành vi của con người đều xuất phát từ những nhu cầu lợi ích kinh tế cho chính các cá nhân hoạt động tự do trên thị trường mang tính cạnh tranh”, song khi chạy theo tư lợi thì có “Bàn tay vô hình” buộc “con người kinh tế” đáp ứng lợi ích xã hội. Con người khi đầu tư nâng cao trình độ kỹ năng của bản thân là mong đợi thu được lợi ích cao nhất từ sự đầu tư đó, nhưng đồng thời cũng đem lại lợi ích cho sự phát triển kinh tế xã hội nói chung. Với lý thuyết này,

Adam.Smith¹⁷ được cho là cha đẻ của lý thuyết “vốn con người” trong kinh tế học hiện đại. Tuy nhiên, thuật ngữ về “vốn con người” chính thức xuất hiện và phổ biến ở Mỹ vào những năm 1960, khi người ta bắt đầu quan tâm nhiều hơn đến chất lượng và năng suất lao động của người lao động. “Vốn con người”, trên quan điểm “con người kinh tế” của A.Smith, được các nhà kinh tế học như Theodore Schultz, Gary Becker (1964)[40] định nghĩa như là *một tổ hợp tất cả những khả năng bẩm sinh và những kỹ năng, kỹ xảo được người lao động tích lũy được thông qua việc học*. Các cá nhân đầu tư vào giáo dục và đào tạo nhằm tích lũy những kỹ năng và kiến thức, những cái có thể mang lại lợi ích lâu dài sau đó. Sự đầu tư này cũng mang lại lợi ích kinh tế quốc dân và thúc đẩy sự tăng trưởng kinh tế.¹⁸

Hiểu theo khái niệm trên, “vốn con người” chỉ bao gồm khả năng nhận thức được hình thành chủ yếu từ giáo dục chính quy. OECD (2007)[73] đã đưa ra một khái niệm rộng hơn: vốn con người là *“kiến thức, kỹ năng, năng lực và những thuộc tính tiềm tàng trong mỗi cá nhân, góp phần tạo nên sự thịnh vượng kinh tế, xã hội và của bản thân người ấy”*. Khái niệm này bao hàm cả sức khoẻ của con người vì nếu không có sức khoẻ thì các cá nhân không thể sống thoải mái để cống hiến với những phẩm chất mà họ có. Nếu chúng ta xem xét khái niệm này theo quan điểm quá trình lĩnh hội, học tập suốt đời, thì vốn con người luôn biến đổi không ngừng trong suốt cuộc đời của một con người. Kiến thức, kỹ năng, và năng lực được tích lũy nhờ giáo dục dưới nhiều hình thức: học chính quy ở trường hoặc các khoá học vừa học vừa làm (formal learning), không chính quy ở nơi làm việc (non-formal learning), hoặc chỉ đơn giản là thông qua các hoạt động thường ngày (informal learning), thông qua trải nghiệm (self-reflection). Những kiến thức đó có thể là tổng quát hoặc cụ thể cho một hoạt động, có thể tiềm ẩn không thấy được trong hoạt động lao động sản xuất nhưng cũng có thể biểu hiện rất cụ thể rõ ràng.

¹⁷ Tác phẩm Sự giàu có của các quốc gia, thế kỷ XVIII

¹⁸ Có thể tham khảo thêm kết quả nghiên cứu sau để chứng minh cho nhận định này: PSG. TS. Trần Thọ Đạt, Ths Đỗ Tuyết Nhung, *Tác động của vốn con người với tăng trưởng kinh tế các tỉnh, thành phố Việt Nam*, NXB ĐHKQTĐ, 2008

Áp dụng lý thuyết vốn con người trong lĩnh vực nghiên cứu về thị trường lao động và việc làm ngụ ý rằng, đầu tư vào vốn con người mang lại việc làm và thu nhập cho mỗi cá nhân ở một trình độ nhất định, yếu tố về sức khoẻ thể chất cũng như tinh thần đều cần đề cập tới. Người có học vấn cao, kỹ năng tốt, có nhiều kinh nghiệm làm việc sẽ có cơ hội tìm được việc làm tốt hơn và ít có nguy cơ thất nghiệp hơn. Lý thuyết này trước đây cũng được sử dụng rộng rãi và là lý thuyết chủ đạo trong các nghiên cứu về việc làm. Tuy nhiên, có vẻ như khi lý thuyết này đứng một mình thì phù hợp với việc giải thích khả năng có công việc làm công ăn lương trong khu vực chính thức hơn là trong lĩnh vực tự tạo việc làm¹⁹. Mặt khác, lý thuyết này dựa trên giả định các cá nhân đều hành động hợp lý và lựa chọn để tối đa hoá lợi ích trong những điều kiện giới hạn của thị trường (thời gian, cầu lao động...). Nhưng giả định này chỉ được thoả mãn khi thị trường lao động hoàn hảo về cơ cấu và chức năng: cạnh tranh hoàn hảo, thông tin đầy đủ và khả năng di chuyển lao động dễ dàng, một điều khó có thể tìm thấy ở bất kỳ quốc gia đang phát triển nào. Đôi khi những rào cản trên thị trường lao động không hoàn hảo khiến những cá nhân hành động hợp lý không thể có được lợi ích cao nhất từ việc đầu tư vào vốn con người chẳng hạn như sinh viên ra trường có thể phải chấp nhận một công việc trái nghề hoặc đòi hỏi kỹ năng thấp, mức thu nhập thấp chỉ để mưu sinh do không thể kiếm được việc làm phù hợp. Một vấn đề nữa cần lưu ý khi sử dụng lý thuyết này đó là “vốn con người” được xây dựng, từ trước tới nay chủ yếu dựa trên cơ sở các yêu cầu, đặc điểm kinh tế, xã hội của khu vực làm công chính thức, và vì thế có trường hợp vốn con người của khu vực làm công chính thức sẽ không thể mang lại hiệu quả kinh tế cao nhất cho người sử dụng ở khu vực tự tạo việc làm.

Như vậy, tích lũy vốn con người không chỉ từ hệ thống giáo dục chính thức mà còn thông qua tất cả những điều diễn ra xung quanh con người, trong cộng đồng mà họ sinh sống. Vốn con người không luôn đồng nhất, nó biến đổi theo thời gian, theo không gian và theo khung cảnh kinh tế xã hội mà trong đó nó được con người tích lũy và sử

¹⁹ Các bằng chứng thực nghiệm cho thấy rằng một số các yếu tố vốn con người như trình độ giáo dục chẳng hạn có ảnh hưởng dương và chặt chẽ tới khả năng có việc làm trong khu vực làm công, trong khi đối với khu vực tự tạo việc làm, mối quan hệ này thể hiện hoàn toàn không nhất quán, và đôi khi không chặt chẽ.

dụng. Vì vậy, khi quan tâm tới vốn nhân lực, ta cần xem xét trong mối quan hệ với vốn xã hội.

*** *Vốn xã hội***

Khái niệm về “vốn xã hội” lần đầu tiên được nhà xã hội học Bourdieu (1972)[21] đề cập tới: *Vốn xã hội là tập hợp các khía cạnh xã hội như niềm tin, qui tắc xã hội và mạng lưới xã hội đem tới các kết quả mà một trong số đó là nâng cao năng lực kinh doanh và khả năng thích nghi với môi trường kinh tế nhất định.* Tuy nhiên, khái niệm được các tổ chức quốc tế, tổ chức phi chính phủ sử dụng rộng rãi trong thập kỷ 90 để đảm bảo tiếp cận nguồn lực với mọi nhóm người thông qua các mối liên hệ và quan hệ xã hội²⁰ là do Putnam (1993)[75] và Lin (2001)[60] đề xuất: *Vốn xã hội là nguồn lực gắn với mạng lưới các mối quan hệ xã hội, những chuẩn mực được xây dựng trong cấu trúc xã hội và cách thức tiếp cận, sử dụng các nguồn lực đó giúp người ta có thể cùng phối hợp hành động để đạt được những mục tiêu mong muốn.*

Khái niệm “vốn xã hội” được nghiên cứu nhiều trong những năm gần đây, và ngày càng được bổ sung hoàn thiện hơn khi Woolcock và Naragan (2000)[88] đã nhấn mạnh, *vốn xã hội tồn tại bên trong các quan hệ, thể chế, và cấu trúc xã hội, nó bao gồm các nguồn lực xã hội có thể trợ giúp các cá nhân đạt được mục tiêu của mình.* Họ phân thành bốn loại vốn xã hội: (1) Trên quan điểm cộng đồng, vốn xã hội tương đồng với các tổ chức cộng đồng như Câu lạc bộ, hiệp hội và có ảnh hưởng tích cực tới mục tiêu mong muốn (bỏ qua ảnh hưởng tiêu cực) khi các thành viên tin tưởng và hỗ trợ nhau về tâm lý, kinh nghiệm và tiền bạc; (2) Trên quan điểm mạng lưới xã hội, vốn xã hội có thể tác động tích cực và tiêu cực tới mục tiêu mong muốn thông qua các cách thức khác nhau như mối quan hệ và giao tiếp xã hội. Đây chính là nguồn thông tin phong phú có thể tạo ra nhiều cơ hội cho các cá nhân (3) Trên quan điểm thể chế cho rằng môi trường chính trị, luật pháp và thể chế tạo nên những giá trị nhất định với mạng lưới cộng đồng. Và (4) Trên cơ sở tính điều phối, vốn xã hội có thể kết hợp cả

²⁰ Khái niệm này được chú giải trong Bảng chú giải các thuật ngữ trực tuyến <http://stats.oecd.org/glossary/detail.asp?ID=3560>

mạng lưới xã hội và thể chế, hình thành lên các liên minh và mối quan hệ chuyên môn nghề nghiệp giữa và trong các tổ chức xã hội. Trong khi đó Beugelsdijk & (2003)[18] lại chỉ phân chia vốn xã hội thành hai nhóm: (1) Vốn xã hội vi mô hay mức độ cá nhân liên quan tới các mạng lưới mà họ tham gia. (2) Vốn xã hội vĩ mô đề cập tới ở tầm quốc gia thì đặc điểm về tính dân chủ và trình độ phát triển kinh tế xã hội cũng sẽ tạo nên nguồn lực nhất định đối với các cá nhân.

Hai cách phân loại vốn xã hội trên đây đều đề cập tới hình thái vốn xã hội cấu trúc (structural social capital). Hình thái vốn xã hội này khuyến khích sự chia sẻ thông tin, các hoạt động tập thể và việc ra quyết định thông qua vai trò của các mạng lưới và tổ chức xã hội cùng với các luật lệ, thủ tục và tiền lệ của chúng.

Hình thái vốn xã hội thứ hai đề cập tới những chuẩn mực, giá trị, lòng tin, thái độ đối với chế độ xã hội (cấp độ vĩ mô), đối với cộng đồng hay những người xung quanh (cấp độ vi mô)

Có thể tổng hợp các quan điểm trên thành mô hình như sau:

CẤU TRÚC (thể chế)	VĨ MÔ		NHÂN THỨC (lòng tin, chuẩn mực, giá trị)
	Quốc gia, vùng (luật lệ, cơ chế chính sách qui định hình thức và nội dung các mối quan hệ giữa các vùng, tổ chức, cá nhân)	Chế độ xã hội (tín tưởng vào chế độ)	
	Các mạng lưới, tổ chức xã hội, gia đình và các thành viên (luật lệ, thủ tục, qui định hình thức và nội dung các mối quan hệ giữa các cá nhân, các tổ chức)	Cộng đồng, tổ chức, gia đình và các thành viên (tín tưởng vào cộng đồng, tổ chức, gia đình và các thành viên khác, nơi mà mình là một thành viên)	
	VI MÔ		

Nguồn: Tác giả xây dựng dựa trên nội dung tổng quan

Hình 1.1: Các hình thái vốn xã hội

Mặc dù chủ thể của vốn xã hội thường là các cá nhân, nhưng các chủ thể khác như doanh nghiệp, nhóm xã hội, các tổ chức cũng như các vùng miền, quốc gia cũng

đều sở hữu vốn xã hội nhất định. Trong những nghiên cứu về tự tạo việc làm, chúng ta đề cập tới vốn xã hội của các cá nhân.

Sau những nỗ lực định hình vốn xã hội, xác định các hình thái và loại hình của nó bao gồm các mối quan hệ và lòng tin, các nhà nghiên cứu cũng tìm hiểu cách thức mà vốn xã hội được tích lũy hay suy giảm. Theo Rafael (1999)[76] có một số cơ chế, thông qua đó vốn xã hội được tích lũy hay bị suy giảm, và vì vậy ảnh hưởng đến kết quả hoạt động kinh tế xã hội của con người, trong đó có kết quả trên thị trường lao động. Đó là: mức độ tập trung (Agglomeration), mức độ lan truyền (Spillovers), và mức độ tách biệt (Segregation).

Như trên đã phân tích, vốn xã hội được xây dựng dựa trên nền tảng lòng tin và các mối quan hệ xã hội. Vì vậy, những nơi tập trung nhiều cơ hội để có thêm được các mối quan hệ, nâng cao năng lực bản thân như cơ hội việc làm, học tập, tham gia các tổ chức và mạng lưới xã hội, thì ở đó con người sẽ dễ dàng thiết lập mối quan hệ hơn và tích lũy thêm vốn xã hội của bản thân. Đến lượt nó, vốn xã hội - mối quan hệ lại tạo thêm cho các cá nhân nhiều cơ hội mới. Quá trình tích lũy vốn xã hội của người dân vùng đô thị có thể là một ví dụ điển hình khi nơi đây có mật độ dân cư đông đúc, nhu cầu sử dụng dịch vụ và sản phẩm phong phú, thu nhập của người dân cao hơn nên tạo ra nhiều cơ hội tự tạo việc làm nhằm đáp ứng nhu cầu đa dạng này. Hơn nữa, với thị trường thành thị, mật độ của khu vực tự tạo việc làm cũng dày đặc hơn, đây chính là vô vàn cơ hội thu thập kinh nghiệm và thông tin cho những người mới gia nhập thị trường.

Mức độ tập trung và sẵn có các cơ hội cũng phần nào tác động tới mức độ lan truyền của chúng. Khoảng cách không gian gần hơn, tần xuất tác động qua lại nhiều hơn, cùng với những hỗ trợ của khoa học kỹ thuật khiến cho khả năng lan truyền ảnh hưởng của các nguồn lực xã hội như thông tin, kiến thức, thái độ, hành vi, cơ hội, chính sách, luật lệ ... trở nên dễ dàng và ít chi phí hơn giữa các cá nhân, tổ chức, và mạng lưới xã hội. Tự tạo việc làm phổ biến hơn ở vùng đô thị là kết quả tất yếu của mức độ lan truyền nhanh chóng các nguồn lực xã hội ở khu vực này.

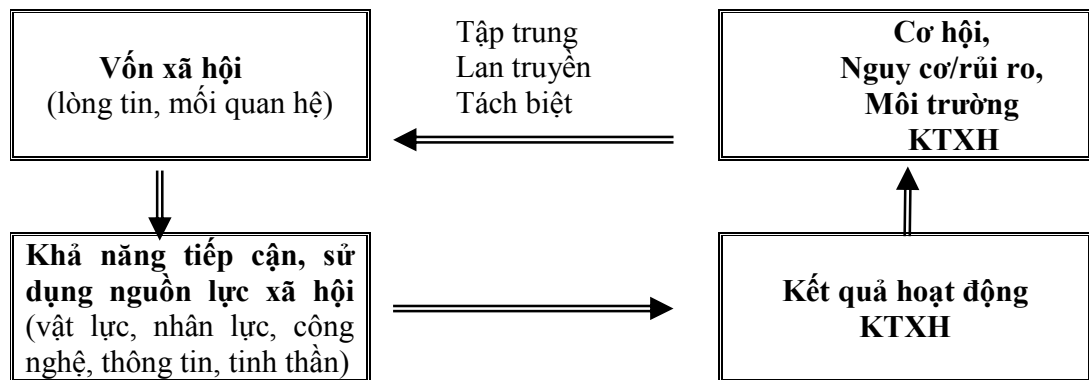
Ngược lại với quan hệ tỷ lệ thuận của mức độ tập trung và mức độ lan truyền đối với khả năng tích lũy vốn xã hội, thì mức độ tách biệt của các cá nhân hoặc một nhóm cộng đồng đối với phần đông còn lại sẽ khiến họ suy giảm vốn xã hội của mình. Chẳng hạn cộng đồng người dân nông thôn nhập cư tới các thành phố lớn, trong khi vốn xã hội họ từng sở hữu dựa trên mối quan hệ gần như gia đình, bạn bè, làng xóm đã bị suy giảm do khoảng cách không gian và thời gian, họ lại càng gặp những khó khăn khi thiết lập những vốn xã hội - mối quan hệ mới do sự khoảng cách về trình độ, về lòng tin, giá trị, lối sống, phong tục..... Và điều này rõ ràng đang là rào cản rất lớn đối với người nhập cư đang trong tiến trình nỗ lực cải thiện chất lượng cuộc sống của bản thân và gia đình.

Chính ý phân tích này của Rafael (1999)[76] lại gợi cho chúng ta thấy vai trò của vốn con người trong quá trình tích lũy vốn xã hội. Trong cùng một thành phố, một vùng có thể mức độ tập trung, mức độ lan truyền và mức độ tách biệt là như nhau, nhưng không phải cá nhân nào cũng có khả năng tích lũy vốn xã hội như nhau, còn phụ thuộc rất nhiều vào kỹ năng, nhận thức và thái độ và hành vi của mỗi cá nhân (vốn con người) cũng như phụ thuộc vào bản chất, đặc điểm của loại hình vốn xã hội đó. Ngược lại, vốn xã hội cũng đóng vai trò quan trọng trong quá trình tích lũy vốn con người. Coleman (1988)[35] đã tìm hiểu vai trò của vốn xã hội giải thích hành vi đầu tư cho học phổ thông của con người.

Trong khi giải thích vai trò ảnh hưởng rất tích cực của vốn xã hội đến kết quả hoạt động kinh tế xã hội, trong đó có kết quả của các cá nhân trên thị trường lao động nói chung và khu vực tự tạo việc làm nói riêng, nhiều tác giả đã bỏ qua những mặt trái của vốn xã hội. Cũng thông qua cơ chế tập trung, lan truyền và tách biệt, không chỉ có các nguồn lực xã hội mà cả những yếu tố nguy cơ cũng có thể ảnh hưởng tới kết quả hoạt động của các cá nhân, đặc biệt là đối với những nhóm dễ bị tổn thương như thanh niên, người nhập cư. Chẳng hạn vùng đô thị, không chỉ là nơi cơ hội kinh doanh, cơ hội việc làm dễ dàng mà cả nguy cơ thất nghiệp, bạo lực, tệ nạn, tội phạm, lừa đảo kinh tế cũng có thể lan tràn rất nhanh chóng. Ngay bản thân vốn xã hội cũng cần có chi phí. Để

có thêm một mối quan hệ mới hay mạng lưới quan hệ mới, một người cũng nên xác định một số hậu quả không tốt: chẳng hạn như bị tẩy chay bởi những người ngoài mạng lưới (cá nhân cần có khả năng lựa chọn mạng lưới tham gia đem lại nhiều lợi ích và đáng tin cậy); bị chỉ trích quá mức từ các thành viên mạng lưới; hạn chế tự do cá nhân; và có thể bị rủ rê hay ép buộc phá vỡ các qui tắc xã hội. Tất cả những lý do trên cho thấy, bên cạnh vai trò không thể phủ định về khả năng nhận thức của mỗi cá nhân (vốn con người), thì vốn xã hội vĩ mô (hệ thống luật, chính sách) sẽ vô cùng quan trọng giúp các cá nhân giảm thiểu các ảnh hưởng tiêu cực này.

Từ các phân tích trên đây chúng ta có thể mô hình hoá thành sơ đồ sau:



Nguồn: Tác giả xây dựng dựa trên nội dung tổng quan

Hình 1.2: Cơ chế ảnh hưởng của vốn xã hội

Đối với kết quả trên thị trường lao động, theo như nghiên cứu của Ihlanfeldt (1997)[46] ở những vùng mà vốn xã hội kém (ít việc làm, trình độ lao động kém, thông tin về việc làm và nhân lực không đầy đủ...) thì tỷ lệ người làm việc trái ngành nghề, không đúng trình độ càng cao, năng suất lao động thấp và lãng phí nguồn lực xã hội. Vai trò của nhà nước hết sức quan trọng để giải quyết tình trạng này.

Theo Sarah (2004)[82] vốn xã hội - mối quan hệ giúp các cá nhân tiếp cận các nguồn lực xã hội gồm 3 dạng:

- *Bonds-vốn xã hội quan hệ*: là các mối quan hệ gắn giữa các thành viên trong gia đình, hoặc cộng đồng, bạn bè hay họ hàng thân thích

- *Bridges-vốn xã hội giao tiếp*: là mối quan hệ giữa những người quen, đối tác hoặc đồng nghiệp, mạng lưới mở rộng

- *Linkages-vốn xã hội liên kết*: là mối quan hệ theo chiều dọc giữa những cá nhân thuộc các tầng lớp xã hội khác nhau, giữa các cấp ra quyết định khác nhau, giữa các cơ quan tổ chức ở các cấp độ quản lý khác nhau, giữa các cá nhân và các tổ chức, các ngành, các cấp và với Chính phủ.

Nhận định sau đây của Woolcock & (2000)[88] dường như rất phù hợp với tình hình Việt Nam, đối với các nước đang phát triển, những người nghèo, khi khởi sự các doanh nghiệp nhỏ có xu hướng thiết lập *vốn xã hội quan hệ* để giảm rủi ro, bắt chước, tìm sự ủng hộ về tài chính và tinh thần từ người thân, bạn bè. Trong khi đó những người giàu có, ở những nước phát triển thường thiết lập *vốn xã hội giao tiếp* để cải thiện tính sáng tạo, mới mẻ, chia sẻ kiến thức, thông tin với mục tiêu tăng lợi nhuận, năng suất và thị phần. Mạng lưới liên hệ có thể là phương tiện qua đó nguồn lực, ý tưởng và thông tin được thu thập từ các cơ quan tổ chức chính thức của nhà nước, chính quyền, ngành, đặc biệt quan trọng trong định hướng chiến lược phát triển cho các doanh nghiệp lớn nhỏ. Từ kết quả nghiên cứu tại Việt Nam, Russell & cộng sự (2002)[9] cũng đã chứng minh, vốn xã hội được xây dựng trên nền tảng các mối quan hệ xã hội và sự tin tưởng chia sẻ với nhau trong nhà trường, cộng đồng, xí nghiệp... và gia đình, trong đó gia đình được xem là yếu tố quan trọng hàng đầu, có nghĩa là vốn xã hội quan hệ quan trọng hơn vốn xã hội giao tiếp và liên kết. Tuy nhiên, cùng với tiến trình hội nhập kinh tế quốc tế, Norlun (2003)[71] sử dụng phân tích vi mô các hộ gia đình ở nông thôn Việt Nam đã phát hiện ra cách vốn xã hội đã được sử dụng để giải quyết những vấn đề thiết yếu trong cuộc sống của người nghèo. Bà đi đến kết luận, đưa các hộ gia đình nông thôn Việt Nam vào thị trường và tiếp cận môi trường hiện đại hoá khiến cho các mạng lưới truyền thống từ quan hệ gia đình bạn bè người thân, làng xóm bị suy yếu, trở thành là mạng lưới bổ sung, hoặc bị thay thế bởi một mạng lưới mới mà trong đó thể hiện rõ vai trò hỗ trợ của các cơ quan tổ chức trong và ngoài nước, của Chính phủ. Như vậy, lúc này vốn xã hội quan hệ và vốn xã hội giao tiếp đã được thay

thể hiệu quả bởi vốn xã hội liên kết. Xu hướng này cũng là điểm hết sức thú vị đối với thanh niên cần được kiểm định lại ở Việt Nam.

**** Vai trò của vốn con người và vốn xã hội đối với khả năng tự tạo việc làm:***

Vai trò của vốn con người và vốn xã hội khi được áp dụng trong khuôn khổ các lý thuyết kinh tế và đặc biệt lý thuyết lựa chọn nghề nghiệp cho thấy, mỗi một yếu tố trong hai nhóm này đều có thể có những hướng tác động khác nhau, và cần phải kiểm định lại trong từng trường hợp cụ thể.

Vai trò của vốn con người

Vốn con người, ở những dạng thức khác nhau, dưới ánh sáng của lý thuyết Tăng trưởng kinh tế, giữ vai trò rất khác nhau đối với tự tạo việc làm. Lucas (1978)[62] đưa ra dự đoán mức độ tự tạo việc làm sẽ giảm cùng với sự phát triển kinh tế và vốn con người. Iyigun và Owen (1999)[48] cũng đưa ra lập luận rằng "kiến thức, vốn con người về lĩnh vực kinh doanh đóng vai trò quan trọng hơn ở các nước có thu nhập trung bình, trong khi vốn con người hay trình độ chuyên môn lại tương đối quan trọng hơn trong nền kinh tế phát triển". Các phát hiện này đều đưa đến giả thiết, tự tạo việc làm và kinh doanh có nhiều rủi ro hơn so với việc có một chuyên môn và chọn công việc làm công ăn lương. Vì thế, khi kinh tế phát triển, cá nhân sẽ đầu tư nhiều thời gian hơn trong việc tích lũy kiến thức và kỹ năng chuyên môn thông qua hệ thống giáo dục chuyên nghiệp hơn là việc tích lũy vốn con người thông qua tích lũy kinh nghiệm trong kinh doanh. Cũng khi kinh tế phát triển, thu nhập gia tăng, người lao động càng có cơ hội để học tập và tích lũy kiến thức chuyên môn, chi phí cơ hội để họ tự tạo việc làm càng cao, vì vậy càng ít cá nhân lựa chọn tự tạo việc làm thay vì một lựa chọn an toàn hơn, dễ dàng hơn trong khu vực làm công ăn lương. Thông thường, dạng thức vốn con người thể hiện qua trình độ chuyên môn thì có thể quan sát và đo lường được thông qua những bằng cấp, chứng chỉ trình độ mà người lao động đã đạt được vì vậy được sử dụng rộng rãi trong các nghiên cứu. Còn vốn con người về lĩnh vực kinh doanh, tự tạo việc làm như tính năng động, sáng tạo, dám chấp nhận rủi ro, bền bỉ.... lại rất khó

lượng hóa, chỉ được thể hiện thông qua các dấu hiệu thay thế như cha (mẹ) hoặc gia đình có truyền thống kinh doanh, số năm kinh nghiệm kinh doanh....

Với dòng lý thuyết về Lựa chọn nghề nghiệp, khi đề cập tới ảnh hưởng của trình độ giáo dục tới lựa chọn nghề nghiệp của người lao động (Rees & 1986[41]; Gill 1988[13]; Evans & 1989[31]; De Wit 1993[38]; Bernhardt 1994[45]). Le (1999)[59] nhận định rằng có nhiều kênh thông qua đó trình độ giáo dục ảnh hưởng tới khả năng lựa chọn tự tạo việc làm. Một mặt giáo dục có thể nâng cao khả năng quản lý và do vậy khuyến khích họ lựa chọn tự tạo việc làm. Mặt khác người có giáo dục cao hơn có xu hướng tìm kiếm công việc được trả lương vì vậy giảm khả năng tự tạo việc làm. Le(1999) cũng cho rằng ảnh hưởng của giáo dục tới khuynh hướng tự tạo việc làm nên được kiểm định thực tế hơn là định kiến từ trước. Những bằng chứng thực tế liên quan tới cả hai nhận định này. Trong khi các nghiên cứu thực nghiệm như Rees & (1986); Evans & (1989) tìm được bằng chứng ủng hộ nhận định thứ nhất, người có trình độ học vấn cao hơn có khả năng tự tạo việc làm cao hơn so với những người được đào tạo ít hơn. Trong khi đó, mối quan hệ tỷ lệ nghịch giữa trình độ đào tạo với khuynh hướng tự tạo việc làm lại được tìm thấy ở các nghiên cứu của Evans & (1989); De Wit (1993); Destré & (2004)[39]. Ảnh hưởng lẫn lộn của mức độ giáo dục tới việc lựa chọn có thể do phương pháp chọn mẫu và tính riêng biệt của mô hình (Le, 1999)[59]. Trong những phương trình có kiểm soát tình trạng nghề nghiệp thì trình độ học vấn có tác động tỷ lệ nghịch, trong khi không kiểm soát tình trạng nghề nghiệp thì lại có tác động tỷ lệ thuận tới khả năng lựa chọn tự tạo việc làm. Theo James (1998)[50], ở Việt Nam, những người học dưới lớp 9 sẽ có khả năng lựa chọn tự tạo việc làm cao hơn những người từ lớp 9 trở lên. Trình độ học vấn cao hơn giúp người lao động có nhiều hơn cơ hội tìm việc làm công. Tương tự như vậy, Đ.T.Q.Trang (2007)[34], sau James hơn 10 năm vẫn tìm thấy bằng chứng ở Việt Nam những người có số năm đi học càng ít có xu hướng lựa chọn tự tạo việc làm nhiều hơn, vì chủ yếu người tự tạo việc làm ở Việt Nam là trong khu vực phi chính thức.

Trong khi giáo dục chính thức có ảnh hưởng không rõ ràng tới lựa chọn tự tạo việc làm, thì kinh nghiệm được coi như là kiến thức về kinh doanh tích lũy được từ quá trình làm việc, dường như có ảnh hưởng quan trọng hơn. Những gì học được từ thực tế và được thực tế kiểm nghiệm mới phát huy tác dụng đối với công việc tự làm. Vì vậy, kinh nghiệm trên thị trường lao động (thường được biểu diễn qua biến tuổi) dự kiến sẽ có ảnh hưởng tỷ lệ thuận với khả năng lựa chọn tự tạo việc làm. Một cách giải thích khác ảnh hưởng của kinh nghiệm trên thị trường lao động tới khả năng tự tạo việc làm là trong suốt quá trình làm việc, người lao động không chỉ tích lũy kiến thức kỹ năng trong lĩnh vực nghề nghiệp mà còn tích lũy vốn cần thiết cho khởi sự công việc của riêng mình. Vì vậy, người càng có kinh nghiệm càng có xu hướng lựa chọn tự tạo việc làm (Kidd, 1993)[84]. Tuy nhiên, một cách giải thích khác cho rằng người có kinh nghiệm (độ tuổi cao hơn) có xu hướng làm công nhiều hơn vì họ có lợi thế tìm việc làm ở khu vực này. Hơn nữa, nhiều kinh nghiệm thường đồng nghĩa với nhiều tuổi hơn lại ít chấp nhận mạo hiểm hơn vì vậy ít lựa chọn tự tạo việc làm hơn. Kết quả nghiên cứu thực nghiệm của Rees and Shah (1986) ủng hộ ảnh hưởng tỷ lệ thuận với khả năng tự tạo việc làm của yếu tố “kinh nghiệm” trong khi Bernhardt (1994) tìm thấy kết quả không có ý nghĩa thống kê cho mối liên hệ này. Nguyên nhân là do việc giới thiệu nhân tố vốn tài chính vào mô hình bên cạnh biến kinh nghiệm. Kết quả này cho thấy rằng chúng ta nên coi biến kinh nghiệm với vai trò tích lũy vốn để phân tích hơn là coi đây là biến về vốn con người. James (1998) cũng tìm thấy ở Việt Nam bằng chứng của mối quan hệ tỷ lệ nghịch, người có kinh nghiệm không hay lựa chọn tự tạo việc làm mà chọn làm công. Trong khi đó, cũng sử dụng số liệu điều tra mức sống dân cư của Việt Nam năm 2004, Đ.T.Q.Trang (2007) lại chỉ ra mối quan hệ tỷ lệ thuận rằng những người trên 35 tuổi có xu hướng lựa chọn tự làm việc nhiều hơn trong khi nhóm dưới 35 tuổi lại có xu hướng lựa chọn làm công. Xu hướng thay đổi sau hơn 10 năm này là kết quả của quá trình đổi mới và hội nhập kinh tế quốc tế ở Việt Nam, chính sách khuyến khích phát triển các thành phần kinh tế của nhà nước. Đồng thời, cũng cần lưu

ý, biến kinh nghiệm hay độ tuổi tác động tới khả năng lựa chọn tự tạo việc làm theo mô hình phi tuyến.

Vai trò của vốn xã hội

Trong quá trình áp dụng lý thuyết Vốn con người để giải thích cho khả năng lựa chọn tự tạo việc làm trên đây, nhiều nhà nghiên cứu đã ít nhiều đề cập tới một số hình thái vốn xã hội khác nhau.

Chẳng hạn Dodd (1997)[35] cho rằng việc tham gia các tổ chức xã hội như các câu lạc bộ thể thao sẽ giúp các doanh nhân mở rộng mối quan hệ kinh doanh, điều đặc biệt quan trọng đối với những người sản xuất kinh doanh nhỏ. Ngược lại, nghiên cứu của McPherson & (1989)[66] lại đưa ra luận điểm rằng những người tự tạo việc làm quá bận rộn nên không có thời gian để tham gia các tổ chức xã hội vì họ tìm thấy tỷ lệ thấp hơn những người tự tạo việc làm tham gia các tổ chức này...

Để có thể thành công, theo Sanders và Nee (1996)[81], những người tự tạo việc làm cần ba nguồn lực chủ yếu: (1) Những hỗ trợ về mặt vật chất; (2) Nguồn thông tin kiến thức có giá trị; (3) Hỗ trợ về mặt tinh thần và tâm lý. Và nguồn vốn xã hội có được từ truyền thống và đặc điểm cơ cấu của hộ gia đình giải thích sự khác nhau trong lựa chọn tự tạo việc làm của người lao động. Ở Việt Nam, nghiên cứu của James (1998)[50] cũng khẳng định nếu gia đình có tỷ lệ số người tự tạo việc làm cao thì cơ hội lựa chọn tự tạo việc làm của các thành viên khác cũng cao hơn. Những bằng chứng tương tự cũng đã được tìm thấy ở Trung quốc (Yueh, 2009[90]), một người quyết định khởi sự doanh nghiệp khi có bạn bè hay người thân trong gia đình đang kinh doanh. Điều này là tất yếu đối với các nước đang phát triển, trong quá trình chuyển đổi kinh tế, với sự lớn mạnh nhanh chóng của thành phần kinh tế tư nhân và của những người tự tạo việc làm trong khi các hệ thống dịch vụ hỗ trợ chính thức lại chưa được phát triển đồng bộ và theo kịp.

Như vậy, nguồn vốn xã hội mối quan hệ và giao tiếp đều đã từng được đưa vào các mô hình nghiên cứu về tự tạo việc làm và kiểm định trên thế giới, các nước đang

phát triển và ở Việt Nam với nhiều kết luận không hoàn toàn thống nhất. Tuy nhiên, nguồn vốn xã hội liên kết chưa được đưa vào phân tích, mặc dù cùng với tiến trình hội nhập kinh tế quốc tế, vốn xã hội quan hệ và vốn xã hội giao tiếp sẽ phải được thay thế hiệu quả bởi vốn xã hội liên kết. Vì vậy, ảnh hưởng của các vốn xã hội khác nhau này cần thiết được kiểm định lại ở Việt Nam.

*** Vai trò của vốn tài chính:**

Vai trò của yếu tố vốn tài chính trong việc khả năng tự tạo được một công việc mới cũng thu hút được sự quan tâm của nhiều nhà nghiên cứu. Sử dụng nhiều đo lường khác nhau Evans & (1989)[31]; Kidd (1993)[631]; Bernhardt (1994)[45] đã tìm được ảnh hưởng đáng kể của sự hạn chế về số lượng vốn tài chính tới khả năng tự tạo việc làm. Họ cho rằng vốn là rào cản chủ yếu của tự tạo việc làm. Tuy nhiên nhiều nghiên cứu khác lại coi vốn được hỗ trợ là nhân tố tạo động lực lựa chọn tự tạo việc làm hơn là rào cản tại thời điểm thiết lập công việc mới. Theo James (1998)[50], ở Việt Nam nguồn thu nhập bên ngoài làm việc của hộ gia đình (đầu tư, tiết kiệm, được cho tặng...) sẽ làm tăng khả năng lựa chọn tự tạo việc làm. Nghiên cứu của Đ.T.Q.Trang (2007) [34] hơn 10 năm sau đó lại cho kết quả khác, nguồn thu nhập bên ngoài càng cao, khả năng lựa chọn tự tạo việc làm càng thấp hơn. Tác giả cho rằng cần lưu ý nguồn thu nhập bên ngoài ở Việt Nam chủ yếu bao gồm khoản tiền thân nhân gửi từ nước ngoài về và nguồn vốn này chủ yếu hướng vào khởi sự kinh doanh trên thị trường chính thức, bên cạnh đó đầu tư vào bất động sản và thị trường tài chính. Nguồn thu nhập ngoài lao động này làm giảm bớt áp lực phải làm việc kiếm sống đối với người lao động, vì vậy giảm khả năng lựa chọn tự tạo việc làm của họ. Phát hiện khác lại cho thấy, việc sở hữu nhà cũng là một yếu tố tăng khả năng lựa chọn tự tạo việc làm ở Việt Nam (Đ.T.Q.Trang, 2007[34], N.Đ.Hùng & 2010[5]).

Nghiên cứu của Rees & (1986)[41] cho rằng người lao động sẽ chọn giữa hai khu vực tự tạo việc làm và làm công ăn lương, khu vực nào mà tối đa hoá lợi ích tính bằng thu nhập đối với họ thì họ sẽ lựa chọn. Sự khác biệt về thu nhập giữa hai khu vực

vì vậy sẽ có tương quan tỷ lệ thuận với khuynh hướng tự tạo việc làm. Các kết quả nghiên cứu thực nghiệm của Rees & (1986)[41] và của Bernhardt (1994)[45] đều ủng hộ quan điểm này. Cũng trong nghiên cứu của Đ.T.Q.Trang (2007)[34], kết quả cho thấy chênh lệch thu nhập dự kiến giữa hai khu vực là nhân tố chính ảnh hưởng tới lựa chọn tự tạo việc làm của nam giới, trong khi đó mục tiêu về tiền bạc có thể không phải là động lực đáng kể khuyến khích phụ nữ tự tạo việc làm. Trái lại, họ chấp nhận làm việc trong khu vực này và nhận thu nhập thấp hơn mức họ đáng lẽ được hưởng nếu đi làm công. Cũng có thể do thu nhập của nữ trong khu vực tự làm không được báo cáo đầy đủ so với khi ở khu vực làm công. Phát hiện này của Đ.T.Q.Trang gợi ý rằng sẽ có yếu tố phi tiền tệ ảnh hưởng tới lựa chọn tự tạo việc làm của nữ chẳng hạn như có thể là do phụ nữ không thể tìm được việc trong khu vực làm công, họ buộc phải làm những việc tự kinh doanh với năng suất và hiệu quả thấp để mưu sinh. Điều này gợi ý rằng rủi ro thất nghiệp nên được đưa vào mô hình nghiên cứu²¹. Hoặc chức năng làm mẹ, nội trợ gia đình khiến phụ nữ buộc phải lựa chọn tự tạo những việc làm phù hợp với quỹ thời gian hạn hẹp, tiền vốn ít ỏi và ít phải di chuyển.

**** Vai trò của một số đặc điểm gia đình khác***

Một số các biến liên quan tới đặc tính cá nhân và gia đình thường được giới thiệu vào mô hình phân tích khả năng lựa chọn tự tạo việc làm của người lao động. Tình trạng hôn nhân, số trẻ em phải nuôi và công việc của người bạn đời thường được sử dụng để đo lường mức độ phụ thuộc, mức độ ổn định, thái độ đối với rủi ro và thậm chí là nguồn vốn hiện có của một người. Người đã kết hôn thì được chuẩn bị tinh thần chấp nhận rủi ro và gia đình có thể ủng hộ họ về tinh thần nhiều hơn trong công việc tự tạo (Rees and Shah, 1986 [41]). Nhưng cũng có thể cho rằng người đã kết hôn và có con sẽ chịu nhiều trách nhiệm và nghĩa vụ hơn đối với gia đình, nên họ ít sẵn sàng chấp nhận sự rủi ro. Trong số các biến này, công việc của người bạn đời được đánh giá là quan trọng hơn cả trong việc quyết định lựa chọn tự tạo việc làm trong nghiên cứu

²¹ Xem mô hình hồi qui Logistic trang 79.

của Le (1999)[59]. Theo De Wit (1993)[38], một người sẽ có xu hướng chấp nhận rủi ro để có được lợi ích cao hơn nếu người bạn đời của họ cũng làm việc và có được thu nhập ổn định. Bằng chứng thực nghiệm của Blanchfower& (1998)[29], Bernhardt (1994)[45] cũng đã khẳng định cách giải thích này. Ở Việt Nam Đ.T.Q.Trang (2007)[34] cũng tìm thấy bằng chứng cho thấy, mặc dù đối với nam giới thì tình trạng hôn nhân và số con không ảnh hưởng gì tới lựa chọn tự tạo việc làm của họ, nhưng đối với phụ nữ, số con của họ làm tăng khả năng lựa chọn tự làm, tuy mức độ có thay đổi theo độ tuổi của con.

Nền tảng gia đình cũng được xem xét trong các nghiên cứu về các quyết định lựa chọn giữa tự tạo việc làm và làm công. Nhiều nhà nghiên cứu nhấn mạnh tới tác động của nghề nghiệp và học vấn của cha mẹ tới khuynh hướng tự tạo việc làm. Họ đã tìm thấy những ảnh hưởng đáng kể của nghề nghiệp người cha tới sự lựa chọn nghề của con cái. Một người có nhiều khả năng tự tạo việc làm hơn nếu cha anh ta cũng tự tạo việc làm (De Wit , 1993[38]). Các nghiên cứu ở Việt Nam chưa tìm thấy bằng chứng của việc con cái được kế thừa kinh nghiệm tự tạo việc làm của cha mẹ mặc dù đã được kiểm định trong nghiên cứu của James (1998)[50], nhưng không có ý nghĩa thống kê.

Một số yếu tố khác như nhóm dân tộc, người bản địa hay người nhập cư cũng đóng vai trò nhất định tới quyết định lựa chọn tự tạo việc làm. Kết quả thực nghiệm cho thấy ảnh hưởng đáng kể của dân tộc tới sự lựa chọn (Borjas& 1989[20]). Ở Việt Nam, người Hoa thường được cho là nhóm dân tộc dễ lựa chọn tự tạo việc làm hơn những dân tộc khác, nhưng trong nghiên cứu của James (1998)[50] cũng không đủ cơ sở để chứng minh điều này. Hành vi của nhóm người bản địa /di dân lựa chọn tự tạo việc làm được nghiên cứu nhiều ở các nước công nghiệp hoá như Anh, Mỹ, Canada, và Úc (Kidd 1993[63]), tuy nhiên chưa được nghiên cứu ở Việt Nam.

B. Mô hình lựa chọn thực tế: mô hình 3 lựa chọn

Mô hình lựa chọn thực tế (real option model) của Wennberg& (2008)[86] đề cập tới các bước khôn ngoan gia nhập khu vực tự tạo việc làm đối với người lao động. Các mô hình nghiên cứu ở phần trên đều chỉ xem xét quyết định giữa hai lựa chọn gia nhập hay không gia nhập khu vực tự tạo việc làm. Vì vậy, các mô hình này đã bỏ qua một thực tế là nhiều người không tham gia trực tiếp ngay vào khu vực tự tạo việc làm làm đầy đủ thời gian mà chọn tự tạo việc làm bán thời gian. Bằng cách làm như vậy họ sẽ giảm thiểu được rủi ro liên quan tới công việc tự tạo, họ có thể duy trì công việc làm công trong khi khám phá khả năng tự làm chủ của bản thân mình. Đối với nhiều người tự tạo việc làm bán thời gian không chỉ là để kiếm thu nhập thêm mà còn là bước đầu để gia nhập khu vực tự tạo việc làm toàn bộ thời gian. Như vậy, thay vì chỉ có hai lựa chọn là gia nhập hay không gia nhập khu vực tự tạo việc làm, người lao động có thể có ba lựa chọn: tiếp tục làm công hay quyết định đầu tư lớn khi lựa chọn tự làm toàn bộ thời gian, lựa chọn thứ ba là xem xét khả năng tự làm nhưng bán thời gian, giúp họ tối thiểu chi phí đầu tư ban đầu mà vẫn có thể có được thu nhập chung gia tăng trong những buổi đầu kinh doanh.

Nghiên cứu này cũng phân tích rằng một khi đã quyết định lựa chọn tự tạo việc làm, người lao động vẫn phải cân nhắc xem nên đầu tư nhanh, dành toàn bộ thời gian và công sức cho công việc tự tạo hay chỉ thử sức coi đây là công việc làm thêm trong khi vẫn duy trì công việc làm công hoặc các hoạt động khác như đi học, làm nông nghiệp.... Nếu quyết định đầu tư nhanh họ có thể sẽ sớm khẳng định được vị trí trên thị trường, tận dụng cơ hội để phát triển mở rộng, tuy nhiên cũng sẽ phải chịu nhiều rủi ro mất đi chi phí đầu tư ban đầu. Ngược lại, lựa chọn công việc tự tạo như một công việc làm thêm, khám phá khả năng của bản thân, người lao động sẽ có thời gian thu thập thêm kiến thức, thông tin và cơ hội trên thị trường, do vậy giảm bớt rủi ro mất chi phí đầu tư ban đầu, nhưng họ phải chịu rủi ro mất đi cơ hội chiếm lĩnh thị trường và kiếm được nhiều lợi nhuận do quyết định “đầu tư” khiếm tốn của mình. Ở Việt Nam, tuy không đặt vấn đề nghiên cứu qui trình tự tạo việc làm như thế nào, nhưng thực tế được

phản ánh trong nghiên cứu Vijverberg (1998)[87] cho thấy: tỷ lệ tự làm phi nông nghiệp chiếm 18,3%, trong đó công việc tự làm là duy nhất chỉ chiếm 7,8%, kết hợp với một công việc làm công nào đó là 1,3%, với việc tự làm trong lĩnh vực nông nghiệp là 9,9%, kết hợp với cả 2 loại việc làm trên là 0,5%. Kết quả này phần nào đã chứng minh được cho quan điểm về lựa chọn thứ ba đã được phân tích trên đây.

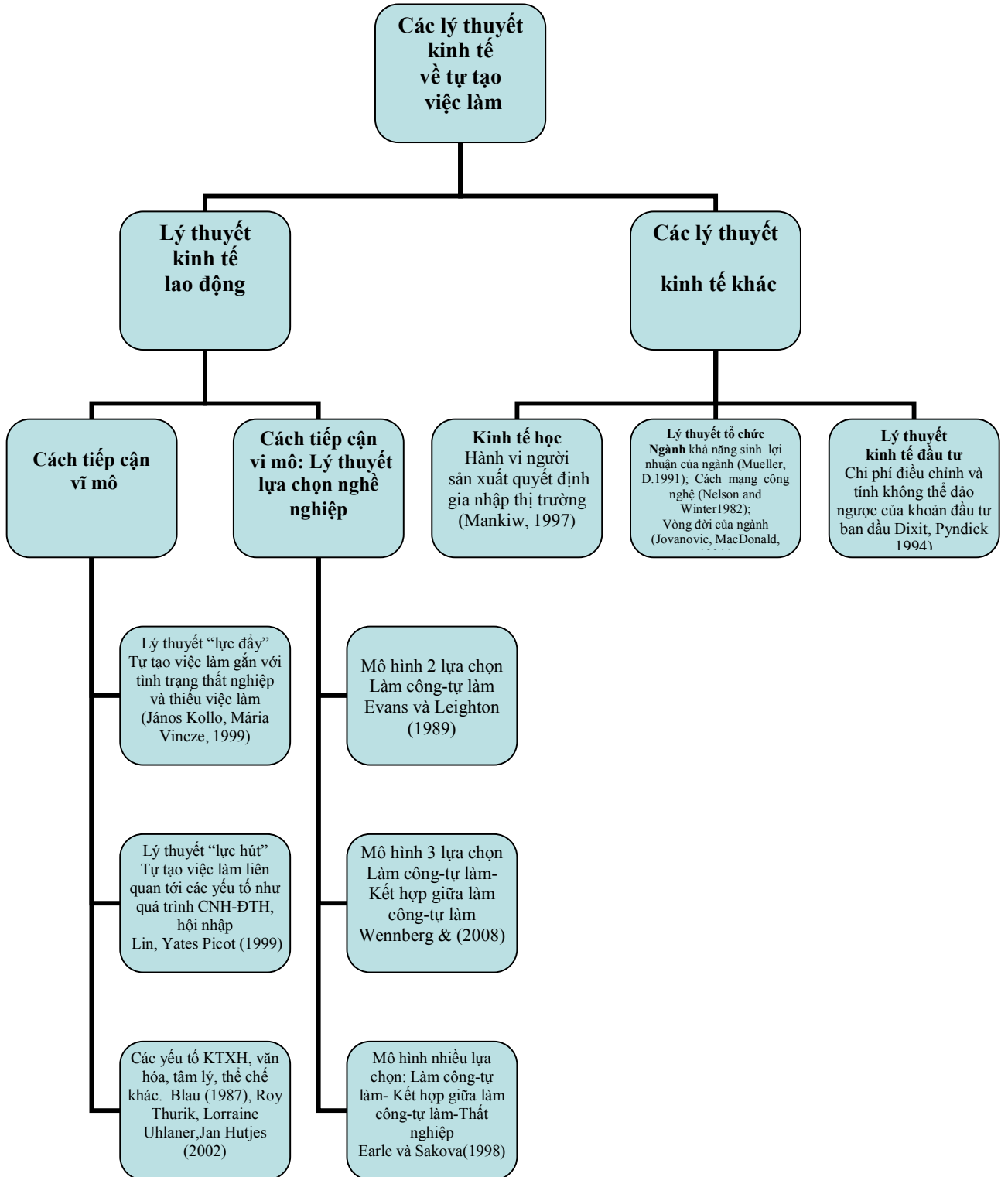
*** Mô hình nhiều lựa chọn:**

Một hướng nghiên cứu khác lại cho rằng, khi lựa chọn hình thức việc làm nào, người lao động còn cần phải tính tới áp lực sẽ bị thất nghiệp. Vì thế rủi ro cá nhân bị rơi vào tình trạng thất nghiệp sẽ làm thay đổi khả năng lựa chọn tự tạo việc làm của người lao động. Trong nghiên cứu của mình ở các nước Đông Âu, Earle và Sakova (1998)[36] đã xem xét, thay vì 3 lựa chọn thì là 4 lựa chọn của người lao động bao gồm: Làm chủ, tự làm cho bản thân, làm công và thất nghiệp. Kết quả cho thấy, trình độ học vấn của người lao động làm tăng khả năng tự tạo việc làm và giảm rủi ro thất nghiệp cho người lao động.

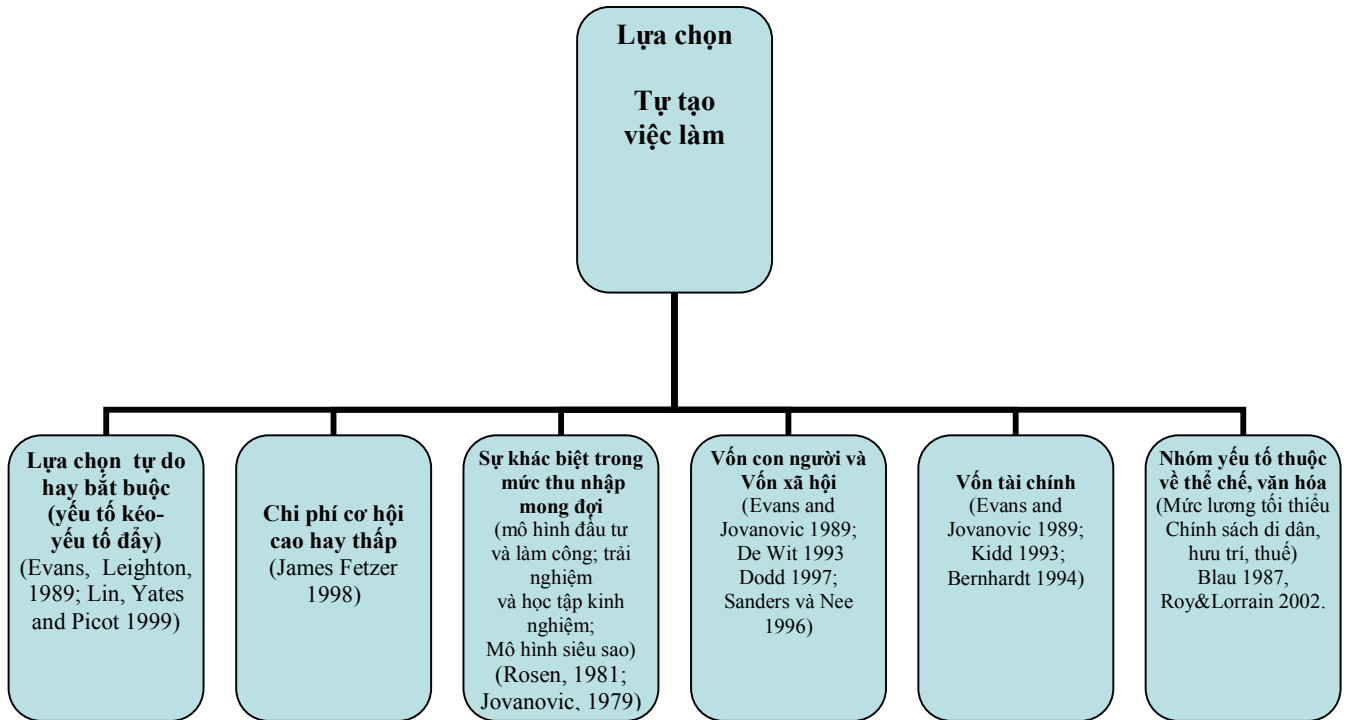
Từ phần tổng quan trên đây, các lý thuyết nghiên cứu về khả năng tự tạo việc làm và các yếu tố ảnh hưởng được tổng kết trong các hình 1.3 và 1.4.

1.4 Khung lý thuyết nghiên cứu khả năng tự tạo việc làm của thanh niên và các yếu tố ảnh hưởng ở Việt Nam

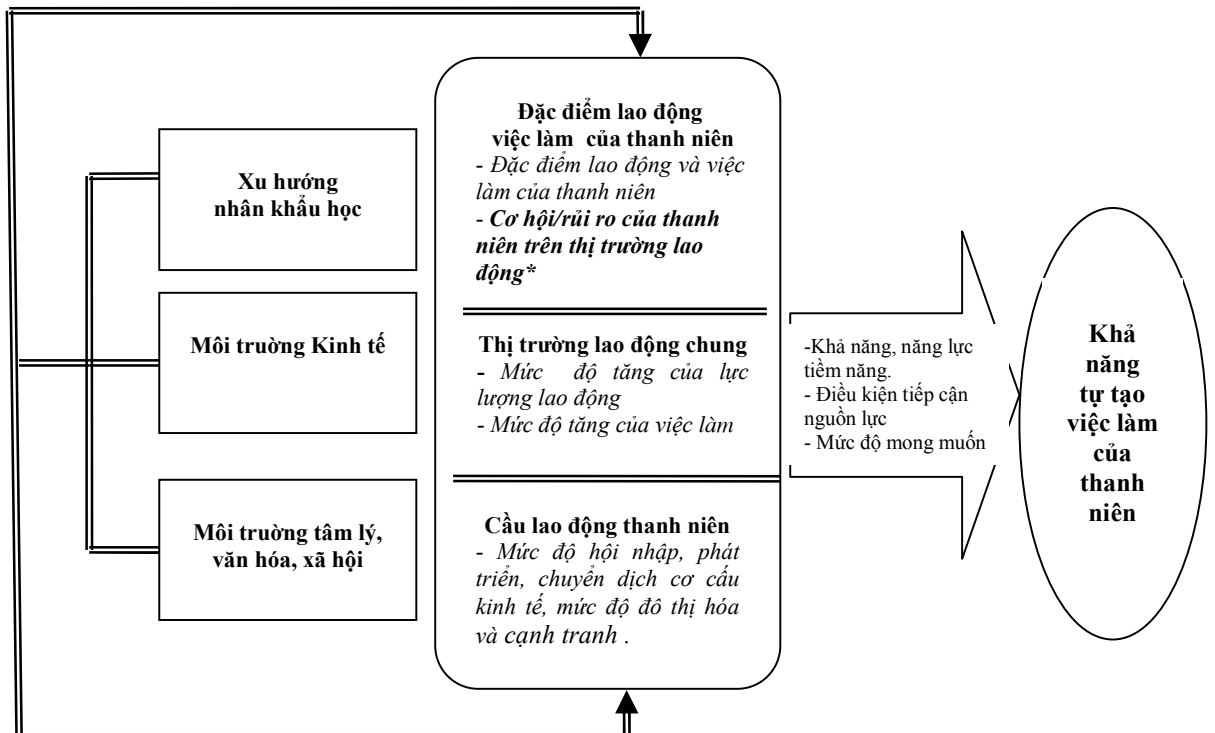
Với cách tiếp cận vĩ mô, kết quả lựa chọn việc làm trên thị trường lao động phụ thuộc vào sự gặp gỡ giữa cung và cầu lao động, đến lượt nó cân bằng cung cầu lao động trên thị trường có thể dịch chuyển dưới tác động của tính chất thị trường lao động, các chính sách kinh tế vĩ mô và chính sách việc làm, tiến bộ và bình đẳng xã hội, quá trình hội nhập kinh tế quốc tế đem lại sự phát triển công nghệ và nhiều cơ hội và thách thức phát triển kinh tế khác. Mô hình dưới đây phản ánh một số yếu tố cơ bản và cách thức ảnh hưởng của chúng tới mức độ lựa chọn tự tạo việc làm của thanh niên.



Hình 1.3: Tổng quan các lý thuyết kinh tế về tự tạo việc làm.



Hình 1.4: Tổng quan các yếu tố ảnh hưởng tới khả năng tự tạo việc làm



Hình 1.5: Các yếu tố ảnh hưởng tới khả năng tự tạo việc làm của thanh niên

(Cách tiếp cận vĩ mô)

Cách tiếp cận vĩ mô (János Kollo, 1999[51]) thường sử dụng các số liệu tổng cộng như tỷ lệ lựa chọn tự tạo việc làm trong tổng số có việc làm, tỷ lệ thất nghiệp, tỷ lệ đô thị hóa....để nghiên cứu mức độ tự tạo việc làm và các yếu tố ảnh hưởng. Các số liệu tổng này được thu thập theo thời gian hoặc theo vùng, quốc gia.

Cách tiếp cận vĩ mô sẽ giúp phản ánh ảnh hưởng của các yếu tố như sự thay đổi việc làm trong khu vực làm công do thay đổi tổng cầu, chuyển dịch cơ cấu kinh tế; gia tăng đô thị hóa, áp lực tăng cung lao động; sự cải thiện chất lượng nguồn lao động, chính sách khuyến khích tự tạo việc làm của nhà nước.... tới mức độ tự tạo việc làm của người lao động. Đứng trước thực trạng thiếu việc làm và nguy cơ thất nghiệp cao hơn so với lao động trưởng thành, chủ động tự tạo việc làm cho bản thân thay vì đi xin việc đang là lựa chọn đang được nhiều lao động trẻ quan tâm. Các nhóm yếu tố vĩ mô ảnh hưởng tới mức độ tự tạo việc làm của thanh niên Việt Nam được tóm tắt trong sơ đồ hình 1.5. Trong số các nhóm yếu tố này, để phản ánh sự khác biệt đối với thanh niên Việt Nam, luận án bổ sung nhóm yếu tố *phản ánh cơ hội/rủi ro của họ trên thị trường lao động so với nhóm lao động trưởng thành và mức độ tăng của việc làm*.²²

Cách tiếp cận vĩ mô như trên tuy đã trả lời cho câu hỏi những biến động kinh tế xã hội và dân số tác động như thế nào tới lựa chọn tự tạo việc làm nói chung và của thanh niên nói riêng, nhưng lại không thể giải thích được, tại sao trong cùng hoàn cảnh kinh tế xã hội dân số và cơ chế chính sách như nhau nhưng kết quả lựa chọn của những thanh niên khác nhau lại khác nhau. Vì vậy hầu hết các nghiên cứu quan tâm tới lựa chọn tự tạo việc làm của người lao động đều đề cập tới các khía cạnh đặc trưng cá nhân và thường áp dụng cách tiếp cận vi mô.

Với cách tiếp cận vi mô, hàng loạt các nghiên cứu theo Lý thuyết lựa chọn nghề nghiệp đã áp dụng cơ sở lý luận đằng sau lựa chọn việc làm của người lao động trên thị trường như sau: *quyết định lựa chọn của họ được xác định dựa trên so sánh mức độ thỏa dụng dự kiến ứng với mỗi lựa chọn này*. Giả sử mức độ thỏa dụng dự kiến của lựa

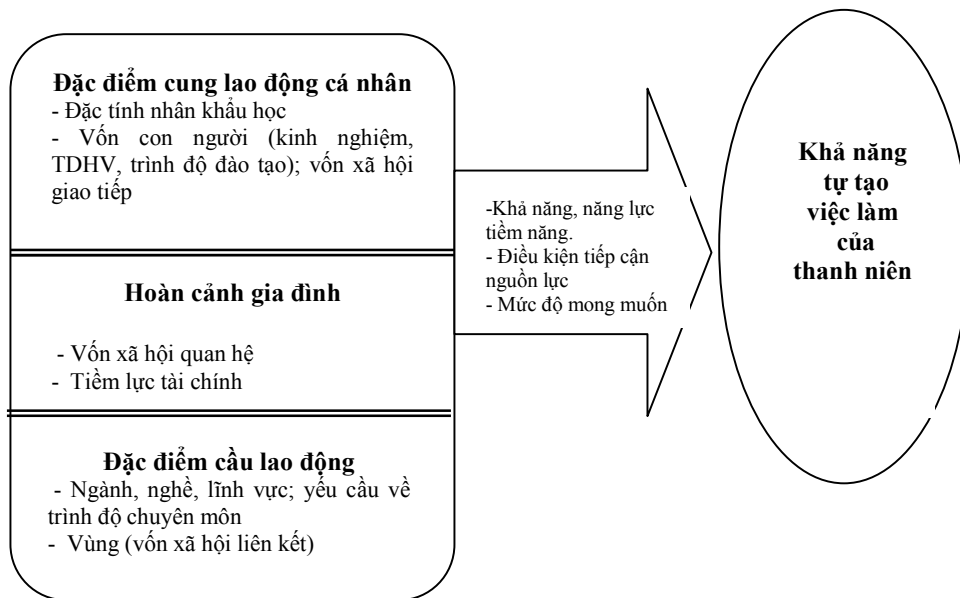
²² Xem phần 2.1.2 về lý do bổ sung 2 nhóm yếu tố này vào mô hình nghiên cứu.

chọn tự làm $E(U_{se})$ và làm công $E(U_e)$ được biểu diễn là các hàm số tương ứng như sau:

$$E(U_{se}) = f(\partial, k, r, D, \mathbf{X}); E(U_e) = f(w, \mathbf{X}) \quad (1.1)$$

Trong đó, ∂ biểu diễn khả năng tự tạo việc làm tiềm năng (A_{SE}), k thể hiện khả năng tiếp cận vốn, r là tỷ lệ lãi suất, D biểu diễn mức cầu của nền kinh tế, w mức lương trên thị trường lao động và \mathbf{X} là vector các yếu tố vốn con người, vốn xã hội quyết định về sở thích và mong muốn của cá nhân người lao động.

Theo lý thuyết lựa chọn việc làm được áp dụng rộng rãi ở các nước phương Tây, với những người lao động có chi phí cơ hội cao, họ không chịu áp lực của tình trạng thất nghiệp (U), thiếu việc làm hay đứng ngoài thị trường lao động hay nghỉ ngơi (OLF), vì vậy, $E(U_u) = E(U_{olf}) = 0$. Lúc này quyết định lựa chọn việc làm của người lao động dựa vào so sánh mức độ thỏa dụng dự kiến tương ứng của lựa chọn tự làm hoặc làm công, $E(U_{se})$ và $E(U_e)$, theo lý thuyết “lực hút” của tự tạo việc làm nếu $E(U_{se}) > E(U_e)$, người lao động sẽ lựa chọn tự làm và ngược lại.



Hình 1.6: Các yếu tố ảnh hưởng tới khả năng tự tạo việc làm của thanh niên
(*Cách tiếp cận vi mô*)

Ở những nước đang phát triển như ở Việt Nam, tình trạng thất nghiệp vẫn phổ biến ở thành thị và tình trạng thiếu việc làm vẫn tồn tại ở nông thôn, và vì vậy, nhiều trường hợp người lao động buộc phải hoặc được khuyến khích tự tạo việc làm như là một giải pháp để có thể tạo thu nhập cho bản thân và gia đình và vượt qua tình trạng bị thất nghiệp hoặc thiếu việc làm chứ không đơn thuần chỉ là lựa chọn dựa trên mong muốn và sở thích để tối đa hóa mức thỏa dụng của bản thân như trong các lý thuyết kinh tế vẫn phân tích. Điều này cơ nghĩa, với lý thuyết “lực đẩy“, ngụ ý rằng, người lao động vẫn sẽ chọn tự tạo việc làm khi $E(U_e) > E(U_{se}) > E(U_u)$.

Bên cạnh đó, cũng có nhiều trường hợp người lao động, mặc dù có lợi thế tự tạo việc làm hơn so với làm công (có khả năng kinh doanh và quản lý, kinh nghiệm, có vốn, thu nhập dự kiến cao hơn ..) nhưng vẫn chọn làm công do những nguyên nhân nào đó chưa quan sát được, chẳng hạn như xã hội coi trọng tính ổn định của làm công.

Để lượng hóa mức độ ảnh hưởng của đồng thời nhiều nhóm yếu tố đã phân tích trên đây tới khả năng tự tạo việc làm của thanh niên Việt Nam, mô hình hồi qui Logistic đa bậc sẽ dựa trên sơ đồ lý thuyết trong hình 1.6.

Luận án dựa trên 2 khung lý thuyết, áp dụng kết hợp cách tiếp cận vĩ mô và vi mô, xem xét đồng thời các yếu tố thuộc về phía cung và cầu lao động và các kỹ thuật kinh tế lượng phù hợp để kiểm định các giả thuyết nghiên cứu sau:

Giả thuyết 1: Thanh niên Việt Nam tự tạo việc làm do tác động từ “lực đẩy“ nhiều hơn “lực hút“.

Các dấu hiệu để có thể kiểm định được giả thuyết này bao gồm: (i) Nếu chịu tác động của lực đẩy, những đối tượng thanh niên lựa chọn tự tạo việc làm thường là những thanh niên dễ bị tổn thương trên thị trường lao động như nữ thanh niên, thanh niên di dân, thanh niên dân tộc thiểu số, thanh niên có vốn con người và vốn xã hội thấp. Ngược lại, nếu chịu tác động của lực hút, thanh niên với vốn con người và vốn xã hội phong phú hoặc nam thanh niên, thanh niên Kinh/Hoa, thanh niên đô thị hay tại các trung tâm công nghiệp sẽ là nhóm có khả năng lựa chọn tự tạo việc làm nhiều hơn.

(ii) Nếu chịu tác động của lực đẩy, thanh niên thường sẽ tham gia khu vực công việc tự tạo với trình độ, kỹ năng và năng suất lao động và thu nhập thấp, vì vậy sẽ đóng góp ít vào sự tăng trưởng và phát triển kinh tế địa phương và quốc gia.

Giả thuyết 2: Vốn con người được hình thành từ hoạt động thực tế phát huy tác dụng nhiều hơn so với từ đào tạo chính thức đối với khả năng tự tạo việc làm của thanh niên Việt Nam.

Trong lĩnh vực tự tạo việc làm, trình độ học vấn, trình độ đào tạo nhiều trường hợp không quan trọng bằng sự năng động, sáng tạo, bền bỉ, dám chấp nhận rủi ro cũng như nhiều kiến thức, kỹ năng liên quan khác... những tố chất mà thanh niên hoặc là do bản năng, hoặc có thể thu nhận được từ các hoạt động thực tế trên thị trường lao động và thị trường sản xuất và tiêu thụ sản phẩm, dịch vụ.

Giả thuyết 3: Vốn xã hội liên kết thay thế vốn xã hội quan hệ và vốn xã hội giao tiếp trong việc tăng cường khả năng thanh niên Việt Nam tự tạo việc làm thời kỳ hội nhập kinh tế quốc tế.

Xu thế mở rộng giao lưu và di chuyển nhiều khiến các hỗ trợ, bảo vệ từ các mạng lưới gia đình, bạn bè thân thiết trở nên lỏng lẻo hơn, cũng phức tạp hơn, có thể chứa đựng cả lợi ích cùng như nguy cơ, vì vậy vai trò của nhà nước, cộng đồng và các tổ chức xã hội trở nên đặc biệt quan trọng trong mọi lĩnh vực xã hội, trong đó có lĩnh vực tự tạo việc làm.

CHƯƠNG 2: PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Nguồn số liệu và phương pháp phân tích được sử dụng trong nghiên cứu tự tạo việc làm khá đa dạng, tùy thuộc vào cách tiếp cận nghiên cứu. Với cách tiếp cận vĩ mô, các tác giả sử dụng số liệu tổng cộng cấp quốc gia, vùng, tỉnh/thành phố. Số liệu có thể là theo chuỗi thời gian hoặc số liệu chéo theo vùng/quốc gia, hoặc số liệu mảng (theo vùng và theo thời gian). Với cách tiếp cận vi mô, các số liệu cấp cá nhân hoặc hộ gia đình trong các cuộc điều tra thường được sử dụng. Dữ liệu và phân tích định tính cũng được sử dụng trong nhiều trường hợp.

2.1 Cách tiếp cận vĩ mô

Ở cách tiếp cận vĩ mô, số liệu cấp tỉnh, quốc gia theo tháng, hay quý hay hàng năm được thu thập dưới dạng tỷ lệ, tỷ số hay chỉ số là cơ sở dữ liệu được sử dụng để phân tích xu hướng và ước lượng các hàm hồi quy lượng hóa đồng thời ảnh hưởng của các nhóm yếu tố tới mức độ tự tạo việc làm. Các mô hình kinh tế lượng thường được sử dụng để đánh giá mức độ và cách thức ảnh hưởng của các yếu tố khác nhau tới mức độ tự tạo việc làm có thể là mô hình tác động ngẫu nhiên (RE) hoặc tác động cố định (FE) với số liệu mảng, mô hình tự hồi quy (AR), tự hồi quy theo vector (VAR) với số liệu chuỗi thời gian.

❖ Nguồn số liệu

Cơ sở số liệu cơ bản được sử dụng trong luận án là từ ĐTLĐVL các năm 2006-2010 do Bộ Lao động và Thương binh xã hội và Tổng cục Thống kê tiến hành. Từ số liệu của cá nhân, phần có thông tin về việc làm, tác giả xác định các tỷ lệ và chỉ số tạo nên các biến phù hợp phản ánh đặc điểm thị trường lao động và mức độ tự tạo việc làm.

Bên cạnh đó, các số liệu phản ánh mức độ phát triển kinh tế, mức độ hội nhập và chuyển hóa cơ cấu kinh tế của tỉnh lại được thu thập từ nhiều nguồn cơ sở dữ liệu thứ cấp khác nhau của Tổng cục thống kê (giá trị GDP và GDP/người), Bộ kế hoạch đầu tư (giá trị FDI), Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI) (chỉ số PCI)

theo các năm 2006-2009 của từng tỉnh. Tổng hợp nhiều nguồn số liệu trên, tác giả hình thành bộ số liệu mảng gồm nhiều biến, của 64 tỉnh /thành phố (cả Hà Tây cũ) trong 4 năm 2006-2009.

Dựa trên cơ sở dữ liệu này có thể sử dụng các số liệu thống kê mô tả để phát hiện xu hướng tự tạo việc làm của thanh niên Việt Nam trong giai đoạn 2006-2010. Bên cạnh đó, các mô hình hồi qui số liệu mảng với các biến phụ thuộc và độc lập khác nhau để tìm hiểu vai trò và mức độ tác động của một số yếu tố kinh tế vĩ mô tới mức độ tự tạo việc làm của thanh niên Việt nam giai đoạn 2006-2009.

❖ Phương pháp phân tích

Mức độ tự tạo việc làm của từng tỉnh, cũng như đặc điểm thị trường lao động, sự phát triển kinh tế của các tỉnh có thể phụ thuộc vào những điều kiện đặc trưng của mỗi tỉnh như lợi thế về vị trí địa lý, nguồn tài nguyên, trình độ phát triển, truyền thống tham gia hoạt động tự kinh doanh, sự có mặt của các làng nghề truyền thống, nghề phụ... Những yếu tố này thường không quan sát được, hoặc nếu có thì không có đủ số liệu. Lúc này, nếu ước lượng mô hình hồi qui mẫu bằng phương pháp bình phương nhỏ nhất (OLS) thì các kết quả ước lượng thường bị chệch, các kết quả kiểm định, dự báo là không có giá trị suy rộng cho tổng thể. Để khắc phục tình trạng này, mô hình hồi qui với số liệu mảng được sử dụng.

Mô hình sử dụng số liệu mảng (Wooldrige, J.M 2002[89]), và cụ thể trong chuyên đề này, mô hình tác động ngẫu nhiên và mô hình tác động cố định đã được chứng minh là hiệu quả để phản ánh ảnh hưởng của các yếu tố kinh tế vĩ mô cũng như đặc điểm riêng của từng tỉnh tới tự tạo việc làm của thanh niên. Mô hình có dạng như sau:

$$Y_{it} = \beta_0 + \beta_1 X_{jit} + \dots + \beta_k X_{kit} + c_i + u_{it} \quad (2.1)$$

Y_{it} : đo lường mức độ thanh niên tự tạo việc làm hay làm chủ SXKD theo tỉnh i (64 tỉnh/thành phố), năm t (2006-2009), thông qua các biến *tỷ lệ tự tạo việc làm*, *tỷ lệ làm chủ SXKD* của lực lượng lao động thanh niên theo tỉnh

X_{it} : các biến giải thích của mô hình.

c_i : là các đặc tính kinh tế, xã hội, văn hóa, tâm lý và thể chế riêng của từng tỉnh có thể ảnh hưởng tới biến phụ thuộc mà không quan sát được.

u_{it} : sai số ngẫu nhiên thông thường, thỏa mãn các giả thiết phương pháp bình phương nhỏ nhất.

Bảng 2.1: Các nhóm chỉ tiêu sử dụng để phân tích hồi qui tương quan với số liệu mảng.

Nhóm chỉ tiêu	Toàn bộ lực lượng lao động	Lực lượng lao động thanh niên	Cơ hội/rủi ro của thanh niên so với toàn bộ lực lượng lao động trên thị trường lao động ²³
Phản ánh đặc điểm của thị trường lao động: mức độ tăng của lực lượng lao động, việc làm, tình trạng thất nghiệp, tình trạng thiếu việc làm, tình trạng làm công việc giản đơn, tình trạng có việc làm phi nông nghiệp	Các chỉ tiêu: <i>tốc độ tăng lực lượng lao động, số người có việc làm, tỷ lệ thất nghiệp, thiếu việc làm, làm công việc giản đơn</i> của toàn bộ lực lượng lao động theo tỉnh.	Các chỉ tiêu: <i>tốc độ tăng lực lượng lao động, số người có việc làm, tỷ lệ thất nghiệp, thiếu việc làm, làm công việc giản đơn</i> của lực lượng lao động TN theo tỉnh.	Các chỉ số tương ứng theo tỉnh: <i>chỉ số thất nghiệp, thiếu việc làm, làm công việc giản đơn</i> Chỉ số = Tỷ lệ của thanh niên/tỷ lệ của toàn bộ lực lượng lao động. Chẳng hạn: <i>chỉ số phản ánh rủi ro thất nghiệp đối với thanh niên so với toàn bộ lực lượng lao động, $(U_{iy}/LF_{iy})/(U_i/LF_i)$</i> , trong đó (U_{iy}) là số lao động thanh niên thất nghiệp tỉnh i , (LF_{iy}) là lực lượng lao động thanh niên tỉnh i , U_i và LF_i là số thất nghiệp và lực lượng lao động của tỉnh i . Nếu chỉ số này >1 chứng tỏ rủi ro thất nghiệp của thanh niên cao hơn so với lao động trưởng thành, và ngược lại.
Phản ánh mức độ hội nhập, mức độ phát triển kinh tế, đô thị hóa của tỉnh: vùng kinh tế trọng điểm; Mức độ tăng trưởng kinh tế; mức độ đô thị hóa; mức độ hội nhập, mức độ cạnh tranh	Các chỉ tiêu: <i>tình thuộc vùng kinh tế trọng điểm; tốc độ tăng GDP, tỷ lệ dân số đô thị; tỷ số FDI/GDP, chỉ số PCI</i> theo tỉnh.		
Phản ánh mức độ tự tạo việc làm: tình trạng tự tạo việc làm (gồm 2 nhóm: tự làm cho bản thân và làm chủ SXKD).	Các chỉ tiêu: <i>tỷ lệ tự tạo việc làm, tỷ lệ làm chủ SXKD</i> của toàn bộ lực lượng lao động theo tỉnh.	Các chỉ tiêu: <i>tỷ lệ tự tạo việc làm, tỷ lệ làm chủ SXKD</i> của lực lượng lao động TN theo tỉnh.	Các chỉ số tương ứng theo tỉnh: <i>chỉ số tự tạo việc làm, chỉ số làm chủ SXKD</i> . Chỉ số = Tỷ lệ của thanh niên/tỷ lệ của toàn bộ lực lượng lao động.

Các chỉ tiêu và nhóm chỉ tiêu có thể lựa chọn sử dụng để phân tích hồi qui tương quan được trình bày chi tiết trong bảng 2.1. Cách tính và ý nghĩa của các chỉ tiêu cũng

²³ Ths Ngô Quỳnh An, *Sử dụng các biến Vùng trong mô hình dự đoán: Khả năng tìm được việc làm thích hợp của người lao động*, Tạp chí KTPT số 155 (II) tháng 5/2010, tr 79-84.

được đề cập tới. Trên cơ sở này, các biến giải thích của mô hình hồi qui được xây dựng dựa trên sơ đồ tại hình 1.5, bao gồm 3 nhóm:

(i) Nhóm các yếu tố phản ánh đặc điểm thị trường lao động chung, biểu diễn qua các biến: *tốc độ tăng của lực lượng lao động (cung), tốc độ tăng số lao động có việc làm (cầu)*;

(ii) Nhóm yếu tố phản ánh đặc điểm lao động-việc làm thanh niên bao gồm các biến: *tỷ lệ lực lượng lao động thanh niên không được đào tạo, tỷ lệ thanh niên thiếu việc làm, tỷ lệ thanh niên có việc làm phi nông nghiệp, tỷ lệ thanh niên thất nghiệp, tỷ lệ thanh niên làm công việc giản đơn*; Những yếu tố phản ánh cơ hội/rủi ro của thanh niên trên thị trường lao động, bao gồm các biến: *chỉ số lao động không được đào tạo, chỉ số thiếu việc làm, chỉ số có việc làm phi nông nghiệp, chỉ số thất nghiệp, chỉ số làm công việc giản đơn*;

(iii) Nhóm các yếu tố phản ánh cầu lao động hay tác động trực tiếp tới cầu lao động thanh niên như mức độ hội nhập, phát triển, chuyển dịch cơ cấu kinh tế, mức độ đô thị hóa và cạnh tranh, bao gồm: *tỉnh thuộc vùng kinh tế trọng điểm, tỷ trọng FDI/GDP, tốc độ tăng GDP; tốc độ tăng GDP/người, tỷ lệ số lao động có việc làm phi nông nghiệp, tỷ lệ dân số đô thị, chỉ số PCI*.

Bình luận chi tiết hơn về các nhóm yếu tố tác động tới mức độ tự tạo việc làm của thanh niên trong mô hình sẽ được trình bày tiếp theo đây.

a. Đặc điểm chung của thị trường lao động

Biến *tốc độ tăng lực lượng lao động qua các năm theo tỉnh* $(LF_{t+1}-LF_t)/LF_t$ được sử dụng để phản ánh lượng cung trên thị trường lao động các tỉnh, trong khi đó, *tốc độ tăng số lao động có việc làm* $(E_{t+1}-E_t)/E_t$ là biến phản ánh cầu về lao động. Trong đó, LF là *lực lượng lao động theo tỉnh* và E là *số có việc làm theo tỉnh*.

Theo lý thuyết, lẽ ra phải có biến về số việc làm còn trống để đo lường cơ hội việc làm có sẵn cho người lao động, nhưng số liệu này thường khó được thống kê đầy

đủ, nhất là ở các nước đang phát triển như Việt Nam. Theo phát hiện của Cohen và Solow (1967)²⁴ cho thấy, số lao động mới được thuê có mối tương quan với số việc làm còn trống. Vì vậy việc thêm biến *tốc độ tăng số người có việc làm* vào mô hình cũng giúp phần nào phản ánh được tốt hơn sự thay đổi của số việc làm còn trống. Biến này phản ánh những thay đổi ngắn hạn trong cầu về việc làm của vùng. Tương tự như biến tỷ lệ thất nghiệp, biến *tốc độ tăng số người có việc làm* cũng đo lường cơ hội về việc làm cho người lao động nhưng có thể được bình luận trên các khía cạnh khác.

Thất nghiệp có thể do bị mất việc, sa thải, bỏ việc, hay mới tham gia thị trường lao động. Edward Kalachek (1966)²⁵ đã chỉ ra rằng cơ cấu thất nghiệp giữa các nguyên nhân này phụ thuộc vào hình thái và mức tỷ lệ thất nghiệp của vùng. Tỷ lệ thất nghiệp vùng nếu *tương đối ổn định ở mức 4%* mỗi năm sẽ phản ánh cơ cấu thất nghiệp gồm: tỷ lệ người bị mất việc thấp hơn và tỷ lệ người bỏ việc và người mới gia nhập lực lượng lao động cao hơn so với những vùng có tỷ lệ thất nghiệp 4% nhưng không ổn định. Với từng mức tỷ lệ thất nghiệp nhất định, *tốc độ tăng số có việc làm* của vùng cao hơn có thể đem lại lợi ích cho những người mới gia nhập lực lượng lao động hơn là những người thất nghiệp do bị sa thải. Vì vậy, biến *tốc độ tăng số có việc làm theo tỉnh* sẽ phản ánh các điều kiện việc làm đem lại lợi ích cho nhóm lao động thanh niên và phụ nữ hơn so với nhóm lao động nam giới trưởng thành 30-54 tuổi, là nhóm thường chiếm phần lớn trong số bị mất việc làm hay bị sa thải trong khi thanh niên và phụ nữ lại chiếm phần lớn trong nhóm mới gia nhập lực lượng lao động. Như vậy, giả sử hai vùng có tỷ lệ thất nghiệp như nhau nhưng có *tốc độ tăng số có việc làm* khác nhau sẽ phản ánh cơ hội việc làm cho thanh niên hoàn toàn khác nhau, đó chính là lý do nên sử dụng biến này trong mô hình bên cạnh tỷ lệ thất nghiệp khi phản ánh cơ hội việc làm trên thị trường lao động dành cho thanh niên.

b. Đặc điểm lao động – việc làm của thanh niên

²⁴ Cohen, Malcom, S. and Solow, Robert, M. (1967) The behavior of help-wanted of help-wanted advertising, Review of Economics and Statistics, v. 49 108-110

²⁵ Edward Kalachek 1966. “The Composition of Unemployment and Public Policy” in A. Gordon and M. Gordon editions “Prosperity and Unemployment” New York: Wiley

Nhóm yếu tố này vừa phản ánh cung lao động, vừa phản ánh cơ hội việc làm của thanh niên trên thị trường lao động. Nhóm yếu tố này có thể được biểu diễn qua các biến sau:

- *Tỷ lệ lực lượng lao động thanh niên không được đào tạo ($LF^{TN}_{unskill} / LF^{TN}$)* là biến được chọn để phản ánh phần nào chất lượng lực lượng lao động thanh niên. Không được đào tạo thường gắn với vị thế thấp hơn trên thị trường lao động, cơ hội lựa chọn việc làm sẽ ít hơn, và vì vậy hoặc phải chấp nhận thất nghiệp, hoặc làm công việc chất lượng thấp.

- *Tỷ lệ thất nghiệp của thanh niên theo tỉnh (U^{TN}/LF^{TN})* là chỉ số đo lường mức độ khó khăn mà một lao động thanh niên có thể kiếm được việc làm, và vì vậy ảnh hưởng tới khả năng các em tham gia lực lượng lao động và lựa chọn việc làm.

- *Tỷ lệ thanh niên thiếu việc làm theo tỉnh, (UE^{TN}/E^{TN})* là chỉ số đo lường mức độ thiếu việc làm (hiện có việc làm nhưng muốn làm thêm) của thanh niên trong tổng số có việc làm. Biến số này góp phần phản ánh chất lượng việc làm của thanh niên.

- *Tỷ lệ thanh niên có việc làm phi nông nghiệp, ($E^{TN}_{industry}/E^{TN}$)* là chỉ số phản ánh mức độ có việc làm trong lĩnh vực phi nông nghiệp của thanh niên, là lĩnh vực thường có năng suất cao hơn, vì vậy đem lại thu nhập cao hơn và đòi hỏi kỹ năng nhiều hơn.

- *Tỷ lệ thanh niên làm công việc giản đơn, ($E^{TN}_{unskill}/E^{TN}$)*, là chỉ số phản ánh mức độ thanh niên phải đảm nhận những công việc không có kỹ năng, thường là những việc làm đem lại thu nhập thấp.

Ngoài các tỷ lệ trên, luận án còn sử dụng những biến phản ánh cơ hội/rủi ro của thanh niên trên thị trường lao động, đo lường mức độ khác biệt về cơ hội hay rủi ro việc làm đối với nhóm lao động thanh niên so với nhóm lao động trưởng thành theo tỉnh. Các biến này cần được bổ sung vào mô hình vì nhìn chung cơ hội việc làm cho nhóm lao động bổ sung là thanh niên thường khác với cơ hội việc làm của nhóm lao

động chính. Nếu cơ cấu ngành nghề, lĩnh vực của một tỉnh phù hợp với thanh niên, chúng ta dự tính rằng mức độ tham gia lực lượng lao động và có việc làm của họ sẽ cao hơn ở những tỉnh này so với lực lượng lao động chính. Các biến này được tính như là: **Tỷ số giữa tỷ lệ của thanh niên trên tỷ lệ này của toàn bộ lực lượng lao động trong tỉnh.** Thực chất chỉ số này phản ánh mối tương quan giữa mức độ việc làm của thanh niên so với mức độ việc làm của các nhóm lao động trưởng thành khác trong tỉnh. Cụ thể như:

- *Chỉ số lao động không được đào tạo:* $(LF_{unskill}^{TN} / LF^{TN}) / (LF_{unskill} / LF)$. Tỷ số này càng lớn hơn 1 thể hiện mức độ lao động thanh niên chưa qua đào tạo là cao tương đối so với các nhóm lao động trưởng thành trong tỉnh.

- *Chỉ số thất nghiệp:* $(U^{TN} / LF^{TN}) / (U / LF)$, chỉ số này càng lớn hơn 1 thể hiện mức độ thất nghiệp thanh niên cao so với các nhóm lao động trưởng thành trong tỉnh.

Cách giải thích tương tự có thể áp dụng cho các chỉ số tiếp theo.

- *Chỉ số thiếu việc làm:* $(UE^{TN} / E^{TN}) / (UE / E)$

- *Chỉ số có việc làm phi nông nghiệp:* $(E_{industry}^{TN} / E^{TN}) / (E_{industry} / E)$

- *Chỉ số làm công việc giản đơn:* $(E_{unskill}^{TN} / E^{TN}) / (E_{unskill} / E)$

trong đó LF^{TN} , $LF_{unskill}^{TN}$, U^{TN} , E^{TN} , $E_{industry}^{TN}$, $E_{unskill}^{TN}$ lần lượt là: lực lượng lao động thanh niên, lực lượng lao động thanh niên chưa qua đào tạo, số thanh niên thất nghiệp, số thanh niên có việc làm, số thanh niên có việc làm phi nông nghiệp, số thanh niên có việc làm giản đơn. Tương tự như vậy, áp dụng cho lực lượng lao động chung ta có: LF , $LF_{unskill}$, U , E , $E_{industry}$, $E_{unskill}$.

Nếu các chỉ số lao động không được đào tạo, thất nghiệp, thiếu việc làm, làm công việc giản đơn này của một tỉnh càng cao, và chỉ số có việc làm phi nông nghiệp càng thấp chứng tỏ lao động thanh niên ở tỉnh đó có nhiều bất lợi hơn so với tỉnh khác.

c. Nhóm yếu tố tác động tới cầu lao động

Đây là những yếu tố ảnh hưởng tới quy mô và cơ cấu của cầu lao động thanh niên, vì vậy sẽ tác động tới mức độ tự tạo việc làm của họ. Trong số những yếu tố có thể quan sát được mà có thể tác động trực tiếp tới cầu lao động thanh niên như mức độ hội nhập, phát triển, chuyển dịch cơ cấu kinh tế, mức độ đô thị hóa và mức độ cạnh tranh được thể hiện qua các biến như sau: *tỉnh thuộc vùng kinh tế trọng điểm, tỷ lệ dân số đô thị, tốc độ tăng GDP; tốc độ tăng GDP/người, tỷ trọng FDI/GDP, và chỉ số PCI.*

- *Tỉnh thuộc vùng kinh tế trọng điểm:*

Nhằm tạo ra động lực thúc đẩy sự phát triển chung của cả nước cũng như tạo môi liên kết và phối hợp trong phát triển kinh tế - xã hội giữa các vùng lãnh thổ khác nhau của nước ta, kể từ cuối năm 1997 và đầu năm 1998, Thủ tướng Chính phủ đã lần lượt phê duyệt Quyết định số 747/1997/QĐ-TTg, 1018/1997/QĐ-TTg và Quyết định số 44/1998/QĐ-TTg về Quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế - xã hội 3 vùng Kinh tế trọng điểm quốc gia đến năm 2010, bao gồm 3 vùng Kinh tế trọng điểm ở Bắc Bộ, Trung Bộ và Nam Bộ, và gần đây từ tháng 4/2009 thêm vùng Đồng bằng sông Cửu Long.

Vùng kinh tế trọng điểm Đồng Bằng Sông Cửu Long cùng với 3 vùng kinh tế trọng điểm Bắc Bộ, Trung Bộ, Nam Bộ đóng vai trò động lực cho phát triển kinh tế - xã hội của cả nước, được phát triển theo lợi thế so sánh của từng vùng, là trung tâm sản xuất xuất khẩu và chủ động hội nhập kinh tế quốc tế ở từng vùng. Các vùng kinh tế này được ưu tiên phát triển các ngành kỹ thuật cao, ngành công nghiệp mũi nhọn như công nghiệp phần mềm, thiết bị tin học, sản xuất các thiết bị tự động hoá, rô bốt, sản xuất vật liệu mới, thép chất lượng cao và phát triển công nghệ đóng tàu, cơ khí chế tạo... Ngoài ra, các vùng này cũng phải phát triển các ngành công nghiệp hỗ trợ có lợi thế cạnh tranh như các ngành cơ khí chế tạo thiết bị và phụ tùng ô tô, xe máy, sản xuất thiết bị điện và linh kiện điện tử, động cơ nổ, động cơ điện. Cơ cấu sản phẩm với chủ lực là các sản phẩm giá trị lớn, chứa hàm lượng chất xám cao. Bên cạnh đó đặc biệt quan tâm phát triển tiểu thủ công nghiệp, xây dựng các mô hình phát triển bền vững, các làng

ngành ... Bản thân nông nghiệp cũng chuyển dịch theo hướng sản xuất hàng hoá có năng suất, chất lượng cao. Đặc biệt chú ý phát triển nông nghiệp sạch, gắn phát triển nông nghiệp với việc xây dựng kinh tế trang trại hộ gia đình.

Các vùng kinh tế trọng điểm cũng tập trung phát triển toàn diện lĩnh vực dịch vụ, đặc biệt là dịch vụ chất lượng cao trong lĩnh vực tài chính, ngân hàng, thương mại, du lịch, khoa học- công nghệ, viễn thông, vận tải hàng không, vận tải hàng hải. Các thị trường như bất động sản, vốn, thị trường chứng khoán cũng được ưu tiên phát triển... Phát triển đồng bộ và hiện đại hoá hệ thống giao thông đường bộ, đường sắt, đường biển, đường sông và hàng không, đặc biệt là xây dựng cảng nước sâu, mạng lưới đường cao tốc, hệ thống giao thông nội đô.

Khuyến khích mọi thành phần kinh tế đầu tư phát triển, thực hiện đổi mới cơ cấu đầu tư theo hướng: khuyến khích có 50-55% đầu tư xã hội cho phát triển sản xuất kinh doanh; 9-10% đầu tư xã hội cho phát triển nguồn nhân lực; 35-36% vốn đầu tư giao thông vận tải cho phát triển đường loại I, loại II và đường cao tốc....

Như vậy, biến Vùng kinh tế trọng điểm (=1 đối với những tỉnh /thành phố thuộc các vùng kinh tế trọng điểm) sẽ được sử dụng để phản ánh mức độ hội nhập, phát triển và chuyển dịch cơ cấu kinh tế mạnh mẽ hơn ở những tỉnh/thành phố thuộc Vùng kinh tế trọng điểm so với những tỉnh thành phố khác trong cả nước.

- *Tỷ lệ dân số đô thị:*

Biến này được sử dụng để phản ánh mức độ đô thị hóa giữa các tỉnh/thành phố, tỷ lệ này càng cao phản ánh mức độ đô thị hóa cao và ngược lại. [r_U]

$$r_U = \frac{P_U}{P} \times 100(\%) \quad (2.2)$$

- *Tốc độ tăng GDP:*

Biến này được sử dụng nhằm phản ánh mức độ tăng trưởng kinh tế của các tỉnh/thành phố. [r_{GDP}]

$$r_{GDP} = \frac{GDP_t - GDP_{t-1}}{GDP_{t-1}} \times 100(\%) \quad (2.3)$$

- *Tỷ trọng FDI/GDP:*

Khu vực kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài ngày càng khẳng định vai trò quan trọng trong nền kinh tế Việt Nam. Trước hết, FDI là nguồn vốn bổ sung quan trọng vào tổng đầu tư xã hội và góp phần cải thiện cán cân thanh toán trong giai đoạn vừa qua. Khu vực này góp phần tăng cường năng lực sản xuất và đổi mới công nghệ của nhiều ngành kinh tế, khai thông thị trường sản phẩm, đặc biệt là trong gia tăng kim ngạch xuất khẩu hàng hoá, đóng góp cho ngân sách Nhà nước và tạo việc làm cho một bộ phận lao động. Bên cạnh đó, FDI có vai trò trong chuyển giao công nghệ và các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài tạo sức ép buộc các doanh nghiệp trong nước phải tự đổi mới công nghệ, nâng cao hiệu quả sản xuất. Các dự án FDI cũng có tác động tích cực tới việc nâng cao năng lực quản lý và trình độ của người lao động. Vì vậy, tỷ trọng của FDI trong tổng GDP càng cao phản ánh phần nào động lực và môi trường và cơ cấu phát triển kinh tế của một tỉnh càng tích cực.

Cũng tương tự như biến tố độ tăng GDP, tỷ trọng FDI trong GDP của tỉnh cao, mức độ đô thị hóa cao, vùng thuộc vùng kinh tế trọng điểm đều phản ánh cơ hội việc làm ở khu vực làm công tăng, nhưng điều này cũng có thể có tiềm năng kéo theo cơ hội khởi sự doanh nghiệp và tự tạo việc làm của người lao động. Xu thế nào chiếm ưu thế cần được kiểm định trong thực tế.

- *Chỉ số PCI cấp tỉnh:*

Chỉ số cạnh tranh cấp tỉnh (PCI) được Dự án Nâng cao Năng lực cạnh tranh Việt Nam (VNCI) và Phòng Thương Mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI) xây dựng và công bố trong năm 2005 và 2006 để đánh giá và xếp hạng các cơ quan chính quyền địa phương theo năng lực điều hành kinh tế để phát triển kinh doanh, không tính tới sự khác biệt về điều kiện hạ tầng tự nhiên và xã hội giữa các tỉnh. PCI được sử dụng như một công cụ quan trọng để đo lường và đánh giá công tác quản lý và điều hành kinh tế

của 63 tỉnh, thành phố Việt Nam trên 9 lĩnh vực có ảnh hưởng lớn đến sự phát triển của khu vực kinh tế dân doanh, gồm gia nhập thị trường, tiếp cận đất đai, chi phí không chính thức, tính năng động của lãnh đạo tỉnh, tính minh bạch, đào tạo lao động và thiết chế pháp lý²⁶. Vì vậy, chỉ số này được sử dụng nhằm phản ánh mức độ dễ dàng thuận lợi để khởi sự một doanh nghiệp, chỉ số càng cao phản ánh mức độ cạnh tranh càng cao và dự tính sẽ làm tăng mức khởi sự kinh doanh của thanh niên.

2.2 Cách tiếp cận vi mô

Với các số liệu cấp cá nhân hay hộ gia đình, các nghiên cứu thường áp dụng mô hình hồi quy Logit hoặc Probit, thể hiện các yếu tố ảnh hưởng tới xác suất lựa chọn giữa tự làm chủ hay làm công của người lao động.

Các nghiên cứu trước đã phát triển quá trình thực hiện thành kỹ thuật 3 bước, gồm (1): hồi quy mô hình probit rút gọn về hành vi lựa chọn của cá nhân, ước lượng số hạng lựa chọn, sau đó (2): hồi quy ước lượng thu nhập kỳ vọng của mỗi cá nhân sử dụng số hạng lựa chọn được ước lượng ở bước 1 (dùng mô hình 2 thời kỳ của Heckman, 1979²⁷) và (3): sử dụng các giá trị ước lượng này để hồi quy mô hình probit hay logit cấu trúc để lượng hóa các yếu tố ảnh hưởng tới khả năng lựa chọn tự tạo việc làm.

Quy trình kinh tế lượng trên đây, ngoài việc tìm cách lượng hóa chính xác hơn các yếu tố ảnh hưởng tới hành vi lựa chọn việc làm của người lao động, cũng phản ánh sát khái niệm về khả năng tự tạo việc làm được phân tích ở chương I. Bước thứ nhất dựa trên giả định cho rằng, những người lựa chọn tự tạo việc làm là do có những phẩm chất, năng lực hoặc đặc điểm riêng nào đó khiến họ làm tốt công việc này và có thể có được thu nhập cao (self-selection). Vì vậy, số hạng lựa chọn được ước lượng ở bước 1 phản ánh năng lực tiềm năng của người lao động.

²⁶ <http://www.pcivietnam.org>

²⁷ J.J. Heckman. Sample selection bias as a specification error. *Econometrica*, 47:153_161, 1979.

Bước thứ hai tìm sự khác biệt về mức thu nhập mong đợi giữa khu vực làm công và tự làm, và cho rằng sự khác biệt này là một trong những yếu tố tạo động lực và mong muốn tự tạo việc làm của người lao động.

Tuy nhiên, trong thực tế, hành vi lựa chọn của người lao động không chỉ đơn giản là giữa hai lĩnh vực làm công và tự tạo việc làm, và không phải là sự lựa chọn tự do nhằm tối đa hóa lợi ích. Bên cạnh đó, động lực của sự lựa chọn này cũng có thể xuất phát từ những lý do và mục tiêu phi tiền tệ, và trong nhiều trường hợp ở các nước đang phát triển như Việt Nam, thu nhập từ tự tạo việc làm có thể còn thấp hơn ở khu vực làm công khi những công việc tự tạo có năng suất và hiệu quả thấp. Vì vậy, với mong muốn ngày càng mô tả rõ ràng và đầy đủ hơn hành vi lựa chọn việc làm của người lao động, trong đó có lựa chọn tự tạo việc làm, bằng cách bổ sung thêm nhiều lựa chọn, bổ sung thêm nhiều biến giải thích vào mô hình cũng như kỹ thuật ước lượng mô hình. Với mô hình nhiều hơn 2 lựa chọn việc làm, mô hình hồi quy Logistic đa bậc được áp dụng.

Cách tiếp cận vi mô cho đến nay vẫn gặp phải một hạn chế, đó là chưa thể đưa được ảnh hưởng của đặc điểm công việc tới lựa chọn việc làm của người lao động. Vì vậy, bên cạnh các phân tích định lượng, phân tích định tính cũng được áp dụng nhằm làm rõ hơn những nội dung mà định lượng không đủ thông tin.

❖ Nguồn số liệu

Nguồn số liệu có đầy đủ nhất các thông tin về vốn con người, vốn xã hội, nhân khẩu học, và các yếu tố kinh tế xã hội khác... có ảnh hưởng đến khả năng tự tạo việc làm của người lao động là số liệu Khảo sát mức sống hộ gia đình đã được tiến hành ở Việt Nam hai năm một lần từ năm 1992 đến 2010, thực hiện bởi Tổng cục thống kê dưới sự hỗ trợ kỹ thuật của Ngân hàng thế giới. Để phản ánh phù hợp nhất bối cảnh hội nhập kinh tế ở Việt Nam, và phản ánh thời kỳ nền kinh tế tăng trưởng hưng thịnh, tác giả lựa chọn bộ số liệu VHLSS năm 2006, thời kỳ kinh tế suy thoái được phản ánh bởi VHLSS năm 2008.

Cách tiếp cận của cuộc điều tra này theo khung được sử dụng trong các điều tra Đánh giá mức sống của Ngân hàng Thế giới. Mẫu được thiết kế đại diện cho cả nước và cho 8 vùng kinh tế xã hội. Cuộc điều tra bao gồm bộ câu hỏi cho hộ gia đình và bộ câu hỏi cho cộng đồng (xã). Bộ câu hỏi dành cho hộ gia đình bao gồm thông tin cá nhân ở nhiều lĩnh vực và thông tin về hộ gia đình và các thành viên như: giáo dục, việc làm, sức khỏe, thu nhập và tiêu dùng, tiết kiệm, nhà ở, tiếp cận các dịch vụ xã hội cơ bản....

Câu hỏi về tình trạng việc làm cung cấp thông tin về 2 việc làm chiếm nhiều thời gian nhất trong 12 tháng trước điều tra, dựa vào đây có thể chia làm 3 loại lao động: Lao động làm công được trả lương; tự làm nông nghiệp; và tự làm phi nông nghiệp²⁸. Khung phân tích cơ cấu lực lượng lao động thanh niên Việt Nam được trình bày trong hình 2.1.

Trong đó:

Thanh niên: để có một mẫu nghiên cứu tương đối thuần nhất, luận án chỉ xem xét những thanh niên trong độ tuổi từ 15-29.

Thanh niên không thuộc lực lượng lao động: bao gồm những thanh niên không làm việc hoặc không có nhu cầu làm việc do đang đi học, tàn tật...

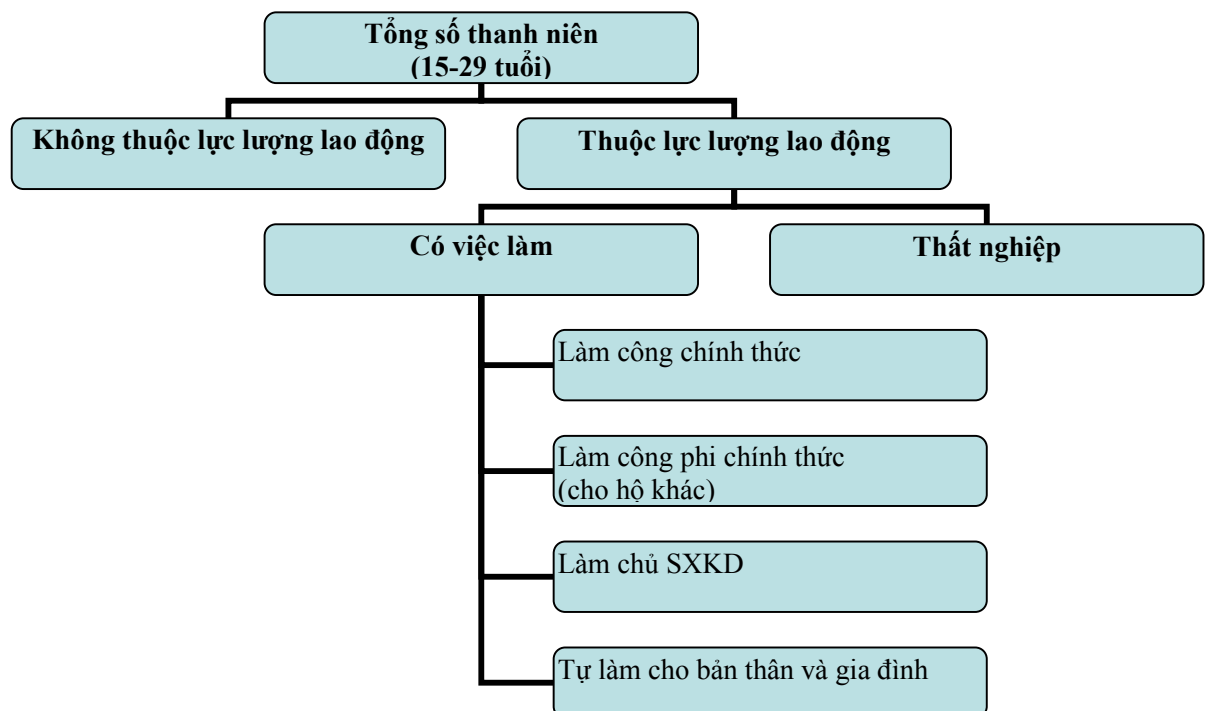
Thanh niên thuộc lực lượng lao động: bao gồm những thanh niên đang làm việc hoặc không làm việc nhưng có nhu cầu làm việc tại thời điểm nhất định.

Thanh niên thất nghiệp: bao gồm những thanh niên thuộc lực lượng lao động, không làm việc trong vòng 12 tháng trước thời điểm điều tra, đang tìm kiếm việc làm hoặc có nhu cầu làm việc.

Thanh niên có việc làm: bao gồm những thanh niên đang làm việc trong vòng 12 tháng trước thời điểm điều tra, bao gồm 4 nhóm như sau: (i) *Làm công trong khu vực chính thức*: bao gồm những thanh niên làm công ăn lương trong khu vực kinh tế nhà

²⁸ Xem khái niệm về “tự làm” và “tự tạo việc làm” phần 1.1

nước, tập thể, tư nhân, và khu vực kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài; (ii) *Làm công trong khu vực phi chính thức*: bao gồm những thanh niên làm công ăn lương cho hộ gia đình khác không phải doanh nghiệp tư nhân; (iii) *Làm chủ SXKD*: bao gồm những thanh niên giữ vai trò là người quản lý, điều hành hoặc nắm nhiều thông tin nhất về hoạt động SXKD của hộ gia đình có thuê lao động. Đây là nhóm có tiềm năng đem lại tính năng động cho sự phát triển khu vực kinh tế tư nhân cũng như nền kinh tế quốc gia; (iv) *Tự làm cho bản thân và gia đình*: bao gồm những thanh niên tự làm những công việc tạo thu nhập cho bản thân và gia đình, không thuê thêm nhân công. Nhóm hoạt động việc làm này góp phần giảm tình trạng thất nghiệp, thiếu việc làm cho thanh niên, đồng thời đảm bảo mức sống tối thiểu cho họ và gia đình. Tuy nhiên, trong dài hạn, nhóm này đóng góp không nhiều vào tăng trưởng kinh tế quốc gia do tính chất hoạt động tự phát, nhỏ lẻ, năng suất và thu nhập thấp.



Hình 2.1: Khung phân tích lực lượng lao động thanh niên, VHLSS 2006-2008

Để phục vụ mục đích nghiên cứu nhóm thanh niên tự tạo việc làm²⁹, và để có được một mẫu thuần nhất, phân tích hồi quy giới hạn chỉ đề cập tới công việc chiếm nhiều thời gian nhất của người lao động và nhóm thanh niên từ 18 tuổi trở lên vì theo Bộ luật Lao động, người sử dụng lao động phải từ 18 tuổi. Mẫu cuối cùng của lực lượng lao động thanh niên trong điều tra mức sống hộ gia đình năm 2006 gồm 7215 người và năm 2008 gồm 7458 người từ 15 đến 29 tuổi, và 6133 và 5980 người tương ứng từ 18-29 tuổi, cả nam lẫn nữ. Nhược điểm của mẫu này là không tách được nhóm thanh niên làm việc không được trả công trong hộ gia đình ra khỏi nhóm tự tạo việc làm. Thông thường nhóm này tập trung ở dưới 18 tuổi, vì vậy trong mô hình hồi quy, mẫu chỉ xét nhóm từ 18 tuổi trở lên để có một mẫu đồng nhất hơn. Sau khi được lấy trọng số, cơ cấu lực lượng lao động được trình bày trong bảng 2.2 sau đây:

Bảng 2.2: Lực lượng lao động thanh niên theo tình trạng việc làm, VHLSS 2006-2008.

Tình trạng việc làm	2006		2008	
	Số người	Tỷ lệ %	Số người	Tỷ lệ %
Nhóm thanh niên 15-29				
Thất nghiệp	615888	4.13	375249	2.28
Làm công chính thức	3571434	23.97	2952006	17.94
Làm công phi chính thức	3102805	20.82	2644350	16.07
Tự tạo việc làm	7611208	51.08	10482934	63.71
TỔNG SỐ	14901335	100.00	16454539	100.00
Nhóm thanh niên 18-29				
Thất nghiệp	484836.2	3.79	319970	2.41
Làm công chính thức	3396253	26.56	2590308	19.49
Làm công phi chính thức	2620581	20.49	2128248	16.02
Làm chủ SXKD	981561.2	7.68	1689388	12.71
Tự làm cho bản thân và gia đình	5305008	41.48	6560230	49.37
TỔNG SỐ	12788239	100.00	13288144	100.00

❖ Phương pháp phân tích

Luận án áp dụng phương pháp phân tích hai biến và đa biến để tìm hiểu và lượng hóa mức độ và cách thức ảnh hưởng của các yếu tố tới khả năng tự tạo việc làm

²⁹ Xem khái niệm về “tự tạo việc làm” phần 1.1

của thanh niên Việt Nam. Kỹ thuật phân tích hai biến cho phép phân tích ảnh hưởng của từng biến độc lập tới lựa chọn việc làm của thanh niên. Các bảng so sánh chéo từng cặp được sử dụng để phát hiện mức độ và cách thức ảnh hưởng của từng biến độc lập tới biến phụ thuộc với giả định các yếu tố khác không thay đổi.

Ảnh hưởng của cùng lúc nhiều biến độc lập tới biến phụ thuộc cũng cần được xem xét vì trong thực tế mối quan hệ giữa các sự vật hiện tượng thường xảy ra đồng thời và hết sức phức tạp, mô hình hồi quy Logistic đa bậc sẽ được sử dụng.

a. Mô hình hồi quy Logistic đa bậc³⁰

Để lượng hóa được mức độ ảnh hưởng của nhiều yếu tố khác nhau một cách đồng thời tới khả năng (xác suất) tự tạo việc làm của thanh niên (hoặc *làm chủ SXKD*, hoặc *tự làm*), mô hình có hàm mật độ xác suất (CDF) logistic được sử dụng

$$P(Y = j | X) = \frac{e^{Z_j(x)}}{1 + e^{\sum_j Z_j(x)}} \quad (2.4)$$

Trong đó, Y_i là biến rời rạc thể hiện khả năng lựa chọn việc làm của cá nhân i

Hàm hồi qui logit ước lượng xác suất biến phụ thuộc Y nhận giá trị j ($Y=j$) theo các biến độc lập X có dạng như sau:

$$Y_j(x) = \ln \left(\frac{P(Y = j | X)}{P(Y = 0 | X)} \right) = Z_j(x) = \beta_{j0} + \beta_{j1} X_1 + \beta_{j2} X_2 + \dots + \beta_{jk} X_k \quad (2.5)$$

trong đó, j là các lựa chọn khác nhau của biến phụ thuộc Y (*khả năng tự tạo việc làm*); X là vector các biến đo lường đặc tính cá nhân như đặc tính nhân khẩu học, vốn con người, vốn xã hội; các biến phản ánh ảnh hưởng của môi trường kinh tế xã hội. β_i ($i=1, k$) là các tham số của mô hình hồi qui.

b. Các biến trong mô hình hồi quy Logistic đa bậc

³⁰ Mô tả chi tiết hàm hồi quy trong phụ lục 4

Luận án kiểm định vai trò của vốn con người và vốn xã hội đối với khả năng tự tạo việc làm của thanh niên Việt Nam, vì vậy, hệ thống các biến phụ thuộc và giải thích trong mô hình sẽ phản ánh chủ yếu các yếu tố này, đồng thời có kiểm soát một số yếu tố cơ bản khác.

Biến phụ thuộc

Để phản ánh được thực tế trên thị trường lao động Việt Nam, thanh niên sẽ lựa chọn việc làm đứng trước rủi ro thất nghiệp cao hơn so với lao động trưởng thành, biến phụ thuộc “Khả năng tự tạo việc làm” sẽ bao gồm 5 giá trị (Y=0 nếu thất nghiệp; Y=1 nếu chọn làm công khu vực chính thức, Y=2 nếu chọn làm công phi chính thức, Y=3 nếu chọn làm chủ SXKD, và Y=4 nếu chọn tự làm cho bản thân). Trong đó, Y=0 với tình trạng thất nghiệp được chọn làm giá trị tham chiếu với ý nghĩa, đứng trước rủi ro thất nghiệp³¹ thì khả năng thanh niên sẽ lựa chọn *Làm chủ SXKD* hoặc *Tự làm* như thế nào.

Biến giải thích

- *Nhóm biến đại diện cho yếu tố “vốn con người” bao gồm:*

Kinh nghiệm trên thị trường lao động, là biến liên tục, giá trị của biến này được tính bằng cách lấy (*Tuổi-số năm đi học-6*) tương ứng với mỗi cá nhân.

Trình độ học vấn là biến rời rạc, bao gồm 2 giá trị, tốt nghiệp PTTH trở lên và chưa tốt nghiệp PTTH.

Đào tạo là biến rời rạc, bao gồm 2 giá trị, lao động chưa qua đào tạo và lao động đã qua đào tạo (đã tốt nghiệp học nghề hoặc THCN hoặc CĐ ĐH trở lên).

- *Nhóm biến đại diện cho yếu tố “vốn xã hội”:*

Từ bộ số liệu khảo sát mức sống dân cư chúng ta không có những thông tin trực tiếp để đánh giá mức độ vốn xã hội của các cá nhân, tuy nhiên, có thể sử dụng một số biến đại diện sau đây:

³¹ Từ phần tổng quan trang 53-54

Vốn xã hội quan hệ: thể hiện lợi ích mà các cá nhân có được từ những mối quan hệ thân thích trong gia đình, bạn bè, thường được biểu diễn qua các biến phản ánh hoàn cảnh gia đình có ảnh hưởng tới quyết định lựa chọn việc làm của thanh niên như cơ cấu hộ gia đình theo số thành viên là nữ trên 15 tuổi trong hộ, theo số thành viên tự tạo việc làm trong hộ, theo nghề nghiệp và trình độ của chủ hộ. Tiềm lực tài chính của hộ gia đình cũng là yếu tố quan trọng.

Cụ thể, mô hình có sử dụng các biến như sau: *Tỷ lệ số thành viên là nữ trên 15 tuổi trong hộ; Tỷ lệ số thành viên tự tạo việc làm trong lĩnh vực nông nghiệp và phi nông nghiệp; nghề và lĩnh vực việc làm của chủ hộ, trình độ học vấn và trình độ nghề của chủ hộ.*

Tiềm năng nguồn lực vật chất của hộ gia đình: (i) tỷ trọng thu nhập ngoài làm việc của hộ trong tổng số thu nhập hàng năm, đây là những khoản thu nhập thường xuyên; (ii) tỷ trọng các khoản thu không tính vào thu nhập vì không thường xuyên như bán tài sản, vay mượn....

Vốn xã hội giao tiếp: thể hiện lợi ích của các cá nhân được hưởng từ mối quan hệ với các mạng lưới mở rộng tại nơi ở và nơi làm việc như khu phố, hội phụ nữ, đoàn thanh niên, đồng nghiệp... Trong mô hình, nhóm yếu tố này được biểu diễn qua một số biến như sau:

Dân tộc là biến được sử dụng để xem xét cơ hội việc làm khác nhau giữa thanh niên người Kinh/Hoa và thanh niên người dân tộc thiểu số với giả định rằng nhóm người Kinh/Hoa thường có vốn xã hội giao tiếp cao hơn nhóm thứ hai.

Di dân là biến xác định tình trạng di chuyển của các cá nhân nhưng vì thanh niên di dân thường sẽ có mạng lưới quan hệ mở rộng khác với nhóm không di dân nên biến này được sử dụng để phản ánh mức vốn xã hội giao tiếp. Nếu đến nơi ở mới, các em có cơ hội tham gia các tổ chức, đoàn thể thì vốn xã hội giao tiếp sẽ được nâng cao, nhưng ngược lại, nếu bị cô lập, nó sẽ bị giảm sút.

Mức sống: Hộ gia đình nghèo thường được giả định là ít có cơ hội tham gia các mạng lưới xã hội hơn các gia đình trung lưu hoặc giàu có. Họ thường bị cô lập vì thời gian và nguồn lực chủ yếu của hộ chỉ tập trung vào kiếm sống, không đủ nguồn lực cho những hoạt động khác trong cuộc sống. Vì vậy, đề tài sử dụng biến Mức sống để phản ánh vốn xã hội giao tiếp của lao động thanh niên.

Vốn xã hội liên kết: thể hiện những lợi ích mà cá nhân được hưởng từ sự hỗ trợ phát triển trực tiếp và gián tiếp của chính phủ, các ngành, các cấp quản lý khác nhau, các tổ chức và tầng lớp xã hội khác nhau tại địa phương. Thường những vùng phát triển hơn thì vốn xã hội liên kết mà người dân trong vùng được hưởng cũng phong phú hơn. Vì vậy, trong mô hình, tác giả sử dụng các biến Vùng để phản ánh các yếu tố này, bao gồm: *vùng kinh tế trọng điểm, vùng nông thôn/thành thị, vùng kinh tế xã hội*. Rõ ràng, vùng kinh tế trọng điểm, nơi tập trung nhiều trung tâm công nghiệp sẽ cung cấp nhiều việc làm hơn, hay ở thành thị, mật độ dân cư đông đúc, tập trung nhiều cơ quan, tổ chức, xí nghiệp... vì vậy sẽ có nhiều cơ hội tự tạo việc làm và tìm kiếm việc làm hơn. Bên cạnh đó, vùng thành thị cũng là nơi mà mạng lưới thông tin, tư vấn hỗ trợ tìm kiếm việc làm, tư vấn giao lưu để khởi sự sản xuất kinh doanh cũng phát triển hơn, do vậy tăng cơ hội tự tạo việc làm tốt cho thanh niên.

- *Nhóm biến kiểm soát:*

Mô hình cũng sử dụng một số biến kiểm soát, đề cập tới các yếu tố có ảnh hưởng tới khả năng tự tạo việc làm của thanh niên như cơ cấu gia đình, đặc tính nhân khẩu học. Bao gồm,

Cơ cấu phụ thuộc hộ gia đình: Tỷ lệ số thành viên 0-5 tuổi, 6-10 tuổi, 11-14 tuổi, 15-59 tuổi không làm việc, và nhóm từ 60 tuổi trở lên;

Đặc tính nhân khẩu học: như nhóm tuổi (thuộc nhóm 18-24, hoặc 25-29), giới tính, tình trạng hôn nhân.

c. Phân tích kết quả hồi quy Logistic đa bậc

Các tham số β_i của mô hình hồi qui logistic đa bậc được ước lượng nhờ hàm ước lượng hợp lý tối đa loglikelihood.

Để giải thích các tham số và hệ số ước lượng trong bảng xác suất, cần lưu ý, khi biến độc lập tăng lên 1 đơn vị, và các biến khác được giữ không đổi, thì xác suất ước tính: $P(Y=j|Y=0)=e^{\beta_j}$ với β_j là hệ số ước lượng của biến j tương ứng trong mô hình hồi qui với nhóm thanh niên Làm công chính thức, và tương tự như vậy với các nhóm thanh niên Làm công phi chính thức, Làm chủ SXKD, và nhóm Tự làm cho bản thân và gia đình. (Bảng 1a. 1b Phụ lục 1)

Và với các giá trị cụ thể của biến X chúng ta tính được các giá trị xác suất tương ứng là:

$$P(Y=0|x) = \frac{1}{1+e^{Z_1(x)+Z_2(x)+Z_3(x)}} \quad (2.6)$$

$$P(Y=1|x) = \frac{e^{Z_1(x)}}{1+e^{Z_1(x)+Z_2(x)+Z_3(x)}} \quad (2.7), \text{ tương tự như thế với các giá trị khác của biến}$$

phụ thuộc.

Như vậy, từ các ước lượng của hàm hồi qui logistic đa bậc chúng ta có thể xác định được cụ thể mức độ ảnh hưởng và vai trò của các yếu tố tác động tới khả năng tự tạo việc làm của thanh niên thông qua các xác suất. Một ví dụ minh họa cho phương pháp tính các xác suất được tổng hợp vào bảng 2.3 (tính tỷ lệ-xác suất áp dụng công thức 2.6 và 2.7), các tỷ lệ này dự đoán khả năng tự tạo việc làm và thất nghiệp của thanh niên thông qua mô hình hồi quy Logistic, được trình bày đầy đủ, chi tiết trong Bảng 2a, 2b, phụ lục 1. Cách phân tích và diễn giải các kết quả như sau:

Nhóm tham chiếu hay tình trạng so sánh ở đây là *nhóm thanh niên có số năm kinh nghiệm ít hơn 1 năm* và nhóm *nam thanh niên có tỷ lệ lựa chọn việc làm được trình bày ở dòng đầu tiên*. Kết quả cho thấy, nếu số năm kinh nghiệm tăng thêm 1 năm thì đã giảm khoảng 1.1% rủi ro thất nghiệp cho thanh niên (từ 4% xuống còn 2.9%) và

tăng khả năng lựa chọn Làm chủ SXKD hơn 1.8% (từ 7% tăng thành 8.8%), tăng khả năng làm công trong khu vực chính thức của các em hơn 2.9 điểm %, tăng khả năng làm công phi chính thức lên 1.2 điểm %, giảm tỷ lệ tự làm đi 4.8 điểm % (đều có ý nghĩa thống kê $p < 0.001$).

Bảng 2.3 Xác suất tự tạo việc làm của thanh niên, VHLSS 2006

Đơn vị: %

Biến phụ thuộc: Tình trạng việc làm ($Y=0$ nếu thất nghiệp; $Y=1$ nếu chọn làm công khu vực chính thức, $Y=2$ làm công phi chính thức, $Y=3$ làm chủ SXKD, và $Y=4$ tự làm cho bản thân, trong đó, $Y=0$ với tình trạng thất nghiệp được chọn làm giá trị tham chiếu)	Xác suất lựa chọn việc làm của thanh niên khi 1 biến số độc lập thay đổi, các biến khác không đổi				
	Làm công CT	Làm công PCT	Làm chủ SXKD	Tự làm	Thất nghiệp
Tình trạng so sánh	24.0	21.0	7.0	44.0	4.0
Số năm kinh nghiệm tăng thêm 1 năm	26.9	22.2	8.8	39.2	2.9
Là nữ thanh niên so với nam thanh niên	28.9	8.4	9.5	48.03	5.08

Tương tự như vậy, so với nam thanh niên, nữ thanh niên dễ bị thất nghiệp hơn, rủi ro thất nghiệp của nữ tăng hơn so với nam thanh niên là 1.08 điểm phần trăm. Nữ thanh niên cũng có xu hướng lựa chọn làm công trong khu vực chính thức nhiều hơn nam, tỷ lệ này của nữ cao hơn nam 4.9 điểm phần trăm. Tự tạo việc làm của nữ thanh niên cũng phổ biến hơn khi tỷ lệ làm chủ SXKD ở nữ cao hơn ở nam là 0.7%, tỷ lệ tự làm cho bản thân và gia đình cao hơn là 4,03%. ($p < 0.001$). Có thể giải thích tương tự như thế với tất cả các biến số khác trong mô hình hồi quy.

2.3 Phương pháp định tính

a. Mục đích:

Các phân tích định tính được thiết kế hỗ trợ phân tích định lượng, nhằm các mục đích cụ thể như sau:

- Thông qua phân tích các trường hợp tự tạo việc làm điển hình của thanh niên để góp phần xây dựng khái niệm sâu về “*khả năng tự tạo việc làm*”, “*tăng cường khả năng tự tạo việc làm*” và các yếu tố ảnh hưởng.

- Tìm hiểu về mức độ mong muốn tự tạo việc làm của thanh niên, lấy ví dụ từ một nhóm sinh viên đại học, vì có thể coi như đây là nhóm thanh niên ưu tú, chi phí cơ hội đến với tự tạo việc làm là khá cao so với các nhóm khác.

- Tìm hiểu về quá trình tự tạo việc làm và một số nhu cầu cần hỗ trợ để tăng cường khả năng tự tạo việc làm của thanh niên.

b. Phương pháp thu thập dữ liệu:

- *Chọn mẫu:* áp dụng phương pháp chọn mẫu có chủ đích, đáp ứng nội dung phân tích với cỡ mẫu không ấn định trước. Thời gian thu thập thông tin từ 2006 tới nay (31/12/2011), quá trình thu thập thông tin dừng lại khi các thông tin mới không tăng thêm giá trị cho nội dung nghiên cứu.

Đối tượng thu thập dữ liệu: gồm 3 nhóm chính

(i) nhóm lao động trưởng thành đã tự tạo việc làm thành công;

(ii) thanh niên đã và đang tự tạo việc làm, gồm nam-nữ thanh niên ở thành thị và nông thôn, ở các lĩnh vực và ngành nghề khác nhau như thanh niên là sinh viên, là nông dân, là người khuyết tật, tự tạo việc làm trong lĩnh vực nông nghiệp, công nghệ thông tin, thương mại-dịch vụ....

(iii) thanh niên mong muốn tự tạo việc làm (là sinh viên kinh tế năm thứ 2). Bảng hỏi³² đã được gửi tới 110 sinh viên trường Đại học Kinh tế Quốc dân, thu về 65 bảng hỏi online được điền tính đến 18h ngày 13/3/2012³³.

- *Nội dung dữ liệu cần thu thập:* bao gồm (i) Các câu chuyện thanh niên tự tạo việc làm điển hình; (ii) Mức độ mong muốn và các vấn đề thanh niên quan tâm để khởi sự; (iii) Quá trình tự tạo việc làm; và (iv) Nhu cầu hỗ trợ tự tạo việc làm.

³² Bảng hỏi online:

<https://docs.google.com/spreadsheets/embeddedform?formkey=dHRVMk1tdXZKV18wRzRsWExYTFZ6aFE6MQ>

³³ Kết quả online:

<https://docs.google.com/spreadsheets/gform?key=0Ahggg3iSR1fNdHRVMk1tdXZKV18wRzRsWExYTFZ6aFE&gridId=0#chart>

- *Công cụ thu thập dữ liệu*: gồm (i) Đề cương thu thập dữ liệu định tính và (ii) Phiếu khảo sát về mong muốn lựa chọn nghề nghiệp của thanh niên. (Phụ lục 5)

- *Nguồn dữ liệu*: Nguồn thu thập các dữ liệu này từ khảo sát, sách, báo và các diễn đàn được đông đảo các thanh niên trẻ tham gia như doanhnhân.net; doanhnhansaigon.vn; câu lạc bộ doanh nhân 20-30 với hơn 200 thành viên (www.club2030biz.org), các tọa đàm trực tuyến trên báo điện tử vnexpress “Giới trẻ làm giàu” 22/12/2009, diễn đàn “Tôi muốn giàu” trên vnexpress (<http://vnexpress.net/gl/topic/5989/toi-muon-giau/> tháng 5.2011); tạp chí điện tử của Trung ương đoàn thanh niên cộng sản HCM (Thanhnienviet.vn); trang web của hội nông dân: <http://daynghecongdan.vn/>; Doanh nhân Việt Nam, Nụ cười và nước mắt (11 tập); Doanh nhân, con đường đến với thành công.

b. Phương pháp phân tích

Tham gia các tọa đàm, diễn đàn trực tuyến bằng cách đặt câu hỏi, bình luận và nhận các ý kiến phản hồi; nghiên cứu trường hợp điển hình (Case study) nhằm thu thập những thông tin toàn diện có hệ thống và sâu về các nhóm thanh niên tự tạo việc làm trong hoàn cảnh và điều kiện cụ thể. Các ý kiến và thông tin thu được mang tính tương tác và khách quan cao vì được thể hiện công khai trên các diễn đàn. Bên cạnh đó, chi phí thu thập thông tin ít tốn kém cũng là ưu điểm của phương pháp này. Tuy nhiên, cách thức thu thập thông tin đòi hỏi thời gian dài (3-5 năm) và tác giả phải trực tiếp thu thập thông tin mới có thể đáp ứng các yêu cầu của nội dung nghiên cứu.

Các nhóm thanh niên điển hình bao gồm (i) thanh niên đã và đang tự tạo việc làm, (ii) thanh niên mong muốn tự tạo việc làm.

Nội dung phân tích: Quá trình tự tạo việc làm và “tam giác khả năng” ở từng giai đoạn trong quá trình đó. Cụ thể là:

- + Mức độ mong muốn tự tạo việc làm của thanh niên
- + Quá trình tự tạo việc làm của thanh niên thành thị và nông thôn.

+ Khó khăn/thuận lợi, bài học thành công/thất bại khi tự tạo việc làm. Khả năng tiếp cận và kiểm soát các nguồn lực; vai trò của các yếu tố vốn con người và vốn xã hội trong quá trình tự tạo việc làm

+ Nhu cầu hỗ trợ thanh niên để tự tạo việc làm và tự tạo việc làm thành công.

+ Đề xuất các kiến nghị để tăng cường khả năng tự tạo việc làm của thanh niên.

CHƯƠNG 3: PHÂN TÍCH KHẢ NĂNG TỰ TẠO VIỆC LÀM CỦA THANH NIÊN VIỆT NAM

3.1 Khả năng tự tạo việc làm của thanh niên Việt Nam

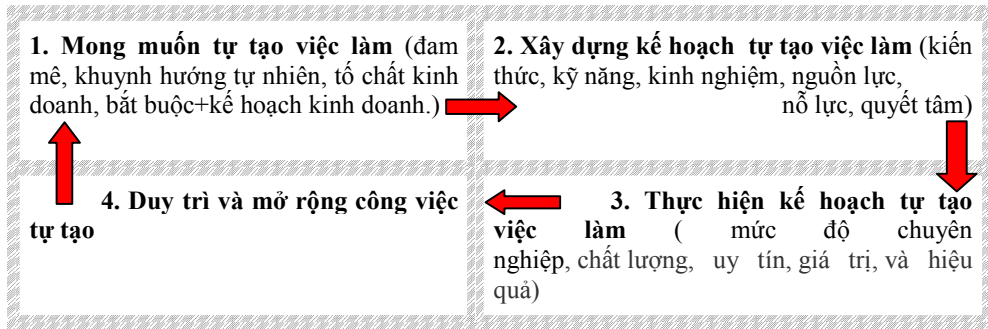
3.1.1 Khả năng tự tạo việc làm của thanh niên – Phân tích theo quá trình tự tạo việc làm

3.1.1.1 Các giai đoạn của quá trình tự tạo việc làm

Phân tích các câu chuyện tự tạo việc làm điển hình của thanh niên cho thấy có nhiều nhóm đối tượng thanh niên tự tạo việc làm khác nhau như (i) nhóm mới bắt đầu sự nghiệp sau tốt nghiệp phổ thông hoặc tốt nghiệp cao đẳng, đại học (TH27.33, phụ lục 5); (ii) nhóm chuyển đổi lựa chọn sự nghiệp (từ khu vực làm công chẳng hạn: (TH6, phụ lục 5); (iii) nhóm đã tự tạo việc làm nhưng muốn thành lập một doanh nghiệp mới (TH10, phụ lục 5); (iv) nhóm muốn mua một doanh nghiệp hoặc nhượng quyền thương mại; (v) tự tạo việc làm như công việc phụ thêm; và (vi) trở thành người tự làm chủ hay làm việc tự do (nhóm iv và v khá phổ biến). Ở mỗi nhóm này, khả năng tự tạo việc làm là khác nhau, khác nhau giữa nông thôn và thành thị.

Bên cạnh đó, “tam giác khả năng” còn khá khác nhau trong quá trình tự tạo việc làm. Việc phân chia quá trình tự tạo việc làm của thanh niên theo từng giai đoạn chỉ mang tính chất tương đối, nhằm mục đích tìm hiểu rõ hơn về đặc điểm chung nhất ở từng giai đoạn, những khó khăn, thách thức gặp phải trong từng giai đoạn để có giải pháp khắc phục cụ thể. “Tam giác khả năng” của thanh niên cũng được phân tích cho từng giai đoạn.

Có thể chia quá trình tự tạo việc làm của thanh niên thành 4 giai đoạn cơ bản, theo mô hình sau:



Trong thực tế, việc chuyển dịch qua lại nhiều lần giữa các giai đoạn có thể xảy ra, và thanh niên có thể từ bỏ cơ hội tự tạo việc làm tại bất kỳ giai đoạn nào trong quá trình này tùy thuộc vào khả năng vượt qua được những thách thức trong từng giai đoạn. Bốn giai đoạn này tác động qua lại lẫn nhau, nếu được duy trì sẽ tạo nên một chu trình khép kín, với đầu ra là công việc tự tạo với những bản chất và chất lượng khác nhau.

Giai đoạn 1: Mong muốn tự tạo việc làm là giai đoạn đầu tiên nhưng vô cùng quan trọng đối với quyết định lựa chọn tự tạo việc làm của thanh niên. Xác định mục tiêu sự nghiệp, lòng đam mê theo đuổi mục tiêu của bản thân đến mức độ nào sẽ quyết định các giai đoạn sau trong quá trình tự tạo việc làm, từ việc xây dựng năng lực, tìm kiếm sự hỗ trợ, vượt qua những khó khăn, thất bại để tự tạo việc làm, và cuối cùng sẽ tác động tới chất lượng của việc làm tự tạo. Nếu thanh niên xây dựng một công việc hoặc các kế hoạch kinh doanh mới xung quanh một niềm đam mê cá nhân, hoặc một hoạt động mà họ quan tâm, họ sẽ có xu hướng chủ động để khai thác các yếu tố quan trọng cho sự thành công như họ sẽ làm việc rất chăm chỉ, có mục tiêu và liên tục, họ sẽ không ngừng cải thiện kỹ năng và kiến thức của bản thân, cải thiện chất lượng sản phẩm / dịch vụ mình cung cấp, lòng đam mê và nhiệt tình của họ sẽ truyền sang cho nhân viên, khách hàng, nhà cung cấp.....; họ sẽ nhanh chóng xây dựng một danh tiếng mạnh mẽ - đặc biệt là đối với độ tin cậy và chất lượng cao. Họ sẽ nhanh chóng khắc phục sai lầm và thất bại, coi đó là bài học kinh nghiệm và thách thức cần được đáp ứng thay vì là trở ngại, họ sẽ tiếp tục cập nhật với các xu hướng, và sẽ tìm đến được với xu hướng mới; họ sẽ xây dựng lợi thế cạnh tranh - đặc biệt là về chất lượng, dịch vụ khách hàng và nâng cao hiệu quả sản phẩm dịch vụ của mình trong

chuỗi giá trị; do vậy lợi nhuận dễ dàng đến với họ hơn họ sẽ yêu công việc - giúp duy trì thành công và cân bằng cuộc sống. Thế hệ các thanh niên 7x, 8x tự tạo việc làm thành công điển hình đều theo mô hình vừa được mô tả trên đây với các tên tuổi như Quách Tuấn Khanh, Lê Thị Thúy Hạnh, Lê Lam Sơn, Huỳnh Ngọc Tư, Nguyễn Thanh Hương, Dương Thanh Bình trong số nhiều tên tuổi khác.

Giai đoạn 2: Xây dựng kế hoạch tự tạo việc làm là giai đoạn có thể chiếm khoảng thời gian khá dài vì thanh niên cần tích lũy cả về vốn con người, vốn xã hội và tài chính để tự tạo việc làm thông qua quá trình đi làm thuê, làm công, học tập, tìm kiếm nhà đầu tư, hỗ trợ... để hướng tới mục tiêu đã được xác định trong giai đoạn 1 (TH1, TH3, TH14, TH16). Tuy nhiên, ở Việt Nam, nếu có sự hỗ trợ của ban ngành đoàn thể như Đoàn thanh niên thì giai đoạn này có thể rút ngắn đáng kể. Cũng tùy thuộc vào mức độ mong muốn tự tạo việc làm của thanh niên mà ảnh hưởng tới loại hình vốn con người, vốn xã hội và tài chính cần tích lũy trong giai đoạn này. Nếu chỉ là công việc làm tạm, làm thêm kiếm sống như bán hàng rong chẳng hạn thì cũng không cần nhiều tới kỹ năng và vốn liếng.

Trong giai đoạn này, các kế hoạch về phát triển sản phẩm, dịch vụ, thâm nhập và mở rộng thị trường, kế hoạch nhân lực, kế hoạch tiếp cận các nguồn vốn tài chính, kế hoạch ứng phó với những rủi ro... đều cần được xây dựng. Phân tích nhiều trường hợp thanh niên tự tạo việc làm, giai đoạn này mang tính thụ động, ban đầu họ chỉ làm công, cho đến khi kinh nghiệm, vốn tài chính, kiến thức, kỹ năng liên quan được tích lũy đến một mức độ nhất định mới nảy sinh mong muốn tự tạo việc làm, có nghĩa là giai đoạn này lại xuất hiện trước giai đoạn 1 (TH1, TH3).

Giai đoạn 3: Thực hiện kế hoạch tự tạo việc làm là kết quả từ các giai đoạn trước, vì vậy nó tồn tại dưới loại hình như thế nào hoàn toàn phụ thuộc vào động lực và đặc điểm khác nhau trong các giai đoạn trước. Thanh niên có thể gặp một trong 3 tình huống sau:

(i) Tự làm cho bản thân và gia đình, thông thường với những công việc giản đơn có năng suất và hiệu quả thấp, hoặc trong khu vực phi kết cấu. Tình huống này sẽ đến với những thanh niên xác định tự tạo việc làm chỉ là tạm thời khi thiếu việc làm và thất nghiệp, hoặc chỉ để kiếm sống. Đây cũng là tình trạng phổ biến nếu bản thân thanh niên thiếu kỹ năng, trình độ và kinh nghiệm. Trường hợp này khá phổ biến như của Nguyễn Văn Thọ, 8x, quê Thanh Hóa, ra Hà Nội kiếm sống bằng nhiều nghề, hiện đang gắn với gánh hàng bán khoai nướng, ngô, sản lược trên các tuyến phố Hà Nội (TH17). Hoặc như trường hợp của rất nhiều sinh viên làm thêm vào dịp Tết, ngày lễ chủ yếu là kinh doanh những mặt hàng theo nhu cầu vào những dịp này (TH 18,19,20).

(ii) Từ bỏ tự tạo việc làm vì thất bại, vì phát hiện mình không phù hợp, vì đã tìm được việc làm tốt hơn.... Trường hợp này cũng có thể không hiếm, nhưng rất khó lượng hóa và khó tiếp cận được những thanh niên này. Một trường hợp điển hình như của một thanh niên thế hệ 7x, đã từng nếm trải thất bại và hiện đang là một cán bộ nhà nước (TH9).

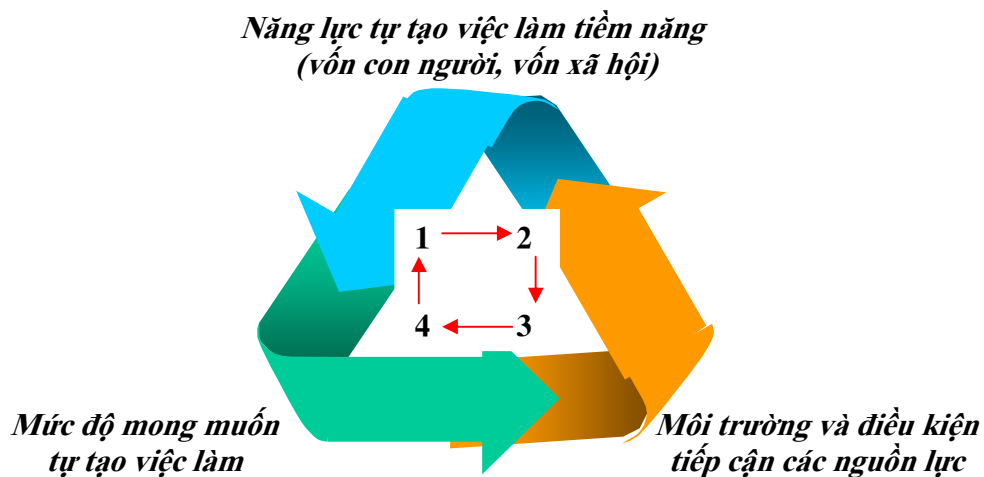
(iii) Tự tạo việc làm thành công với ý nghĩa có thể mở rộng hoạt động sản xuất kinh doanh, cung cấp nhiều việc làm do thuê thêm lao động và đóng góp nhiều cho xã hội hoặc có thể duy trì được công việc tự tạo cho bản thân để mưu sinh. Chẳng hạn, với thành công của mình, “cô chủ nhỏ” Dương Thanh Bình, từ công việc bán hàng rong ban đầu, không chỉ tạo được sự nghiệp cho bản thân mà còn tạo việc làm cho vài chục thanh niên khác trong lĩnh vực du lịch, khách sạn tại Hà Nội (TH10).

Giai đoạn 4: Duy trì và mở rộng công việc tự tạo. Đây có thể là giai đoạn kết thúc của quá trình tự tạo việc làm nhưng cũng có thể là giai đoạn đầu tiên cho một quá trình tự tạo việc làm khác với những tính chất và đặc điểm khác biệt. Điều này thường xuyên xảy ra vì những thanh niên tự tạo việc làm, ngoài những người theo đuổi một đam mê, hay một ý tưởng sáng tạo nào đó thì phần lớn sẽ tìm kiếm những lĩnh vực, loại hình hay cách thức đáp ứng nhu cầu thị trường mới và đem lại nhiều lợi ích hơn cho bản thân và gia đình, vì vậy, việc chuyển từ lĩnh vực và trình độ tự tạo việc làm

này sang lĩnh vực và trình độ khác là tất yếu. Điển hình như trường hợp “cô chủ nhỏ” Dương Thanh Bình (TH10), bắt đầu với việc bán hàng xen rong, cô phát hiện thấy nhu cầu về sách báo, bản đồ, quà lưu niệm cho khách du lịch nước ngoài quanh phố cổ Hà Nội. Và rồi đây cũng chính là khởi nguồn cho sự nghiệp hoạt động trong lĩnh vực kinh doanh khách sạn và du lịch của cô.

3.1.1.2 “Tam giác khả năng” tự tạo việc làm

Với 4 giai đoạn của quá trình tự tạo việc làm, “tam giác khả năng” của thanh niên thể hiện khá khác nhau, đồng thời còn khác nhau theo 5 đối tượng tự tạo việc làm như đã liệt kê trên đây. Luận án lựa chọn nhóm sinh viên, nhóm được coi có lợi thế về vốn con người, trình độ học vấn và nghề nghiệp nhưng vì vậy lại có chi phí cơ hội cao nếu chọn tự tạo việc làm để khảo sát và phân tích. Các thách thức và khó khăn mà thanh niên có thể gặp phải trong quá trình tự tạo việc làm cũng được phân tích theo từng giai đoạn của quá trình này. Phương pháp này cho phép chúng ta có thể xác định được những thách thức chính cần tác động để có thể giúp thanh niên chuyển từ giai đoạn này sang giai đoạn khác trong quá trình tự tạo việc làm và đến được với thành công.



3.1.1.2.1 Giai đoạn 1: Mong muốn tự tạo việc làm

❖ Động lực

Động cơ hình thành mong muốn tự tạo việc làm của thanh niên khá đa dạng, nhưng có thể chia làm 2 nhóm: (i) Phần đông do nghèo và khó kiếm việc làm phù hợp; (ii) Nhận thức đúng về tự tạo việc làm như một cơ hội sự nghiệp, mong muốn được làm chủ, phát huy truyền thống, được lập nghiệp ở quê hương hặc có định hướng nghề nghiệp mới; phát hiện sản phẩm dịch vụ mới;

Ở Việt Nam, mong muốn tự tạo việc làm không tập trung vào bất kỳ độ tuổi nào, có thể từ còn rất trẻ khi còn đang là học sinh hoặc sinh viên như trường hợp của Lê Thị Cẩm Vân, sinh viên Khoa Kinh tế, Đại học Vinh (TH13), Vũ Thị Mai Phương, sinh viên đại học Ngoại thương (TH3);

Nhưng cũng có thể mong muốn này chỉ xuất hiện sau một quá trình 5-7 năm đi làm công như trường hợp của Nguyễn Minh Hải, giám đốc công ty TNHH đầu tư thương mại Hải Nguyễn (TH14), anh Huỳnh Ngọc Tư, giám đốc Công ty TNHH một thành viên Đắc Farm, Tây Nguyên (TH29); cũng có thể nó chỉ xuất hiện ngẫu nhiên, đồng thời với việc phát hiện ra một cơ hội hay ý tưởng kinh doanh, điển hình là trường hợp của Nguyễn Kim Hương, giám đốc công ty sản xuất cây lau nhà Ngô Minh (TH8), chỉ nảy sinh ý tưởng kinh doanh khi biết đến sản phẩm cây lau nhà đa năng trong một lần du lịch nước ngoài.

Theo đuổi việc phát triển một sản phẩm, dịch vụ, hay nghề nghiệp mới, ý tưởng sáng tạo của bản thân, hay đam mê lĩnh vực kinh doanh thường lại thường là nguồn động lực dồi dào nhất khiến thanh niên tự tạo việc làm và thành công, các trường hợp điển hình như anh Đỗ Bá Huy, giám đốc công ty CP Kunkun với việc phát triển sản phẩm chuột máy tính gỗ (TH4), anh Quách Tuấn Khanh giám đốc Power up group với việc theo đuổi nghề làm diễn giả và các hoạt động đào tạo phát triển bản thân (TH5), trường hợp của Nguyễn Thành Dương, giám đốc điều hành của thương hiệu com kẹp VietMac (TH26a).

Tuy nhiên, phần đông số thanh niên tự tạo việc làm hiện nay là do họ buộc phải lựa chọn vì mưu sinh và thoát khỏi tình trạng thất nghiệp hay khó khăn về kinh tế như các trường hợp của Lê Văn Sỹ ở Thanh Hóa (TH1) và Lê Thị Lương ở Hà Nội (TH2), Bùi Công Duy ở Vĩnh Phúc (TH29) trong số rất nhiều trường hợp khác.

❖ **Năng lực tiềm năng**

Công việc tự tạo không có nghĩa là phần thưởng lớn hơn cho sự hy sinh ít hơn, cũng không có nghĩa là giờ làm việc ngắn hơn. Không có một cách nào đảm bảo thành công, ngay cả khi mọi thứ đều tốt như sản phẩm có chất lượng tốt, xã hội có nhu cầu, người chủ cam kết và đáng tin cậy nhưng vẫn có thể thất bại do hoàn cảnh khách quan như đối thủ cạnh tranh giới thiệu một sản phẩm tương tự tốt hơn hoặc rẻ hơn, hay suy thoái kinh tế khiến người dân thay đổi thói quen sử dụng sản phẩm. Vì vậy, một số năng lực chung thực sự cần thiết cho giai đoạn đầu tiên này cũng như toàn bộ quá trình tự tạo việc làm, tuy biểu hiện trong mỗi giai đoạn có giống hoặc khác, chẳng hạn như :

Tham vọng & Nghị lực: Đây là đặc điểm quan trọng nhất. Người tự tạo việc làm phải sở hữu tính cách dám nghĩ, dám làm, có nghị lực bền bỉ phấn đấu cho mục tiêu. Họ dám chịu trách nhiệm hoàn toàn cho những thành công hay thất bại của bản thân khi tự tạo việc làm.

Nhạy bén kinh doanh: Đây là một phẩm chất rất khó nắm bắt nhưng vô cùng cần thiết để có khả năng hình dung các cơ hội kinh doanh, ngay cả khi nó chưa rõ ràng. Để nắm chắc được phần nào sự thành bại trong kinh doanh, đối với một người tự tạo việc làm thì tri thức nào cũng quan trọng, chẳng hạn tri thức trong về xã hội, tri thức về thị trường... Nhưng có lẽ điều quan trọng hơn cả là khả năng sáng tạo và nhạy bén với những nhu cầu và thị hiếu của thị trường.

Tự tin: Họ cũng cần phải có niềm tin vào các quyết định của bản thân và năng lực để thực hiện tốt các quyết định đó. Tin vào sự thành công và năng lực có thể tự làm chủ bản thân thay vì cần một người khác quản lý mình (về thời gian, mức độ nỗ lực

cho công việc, tiền bạc), để làm việc và hướng tới mục tiêu sẽ khiến một người dễ theo đuổi tự tạo việc làm.

Ngoài phẩm chất chung, quyết định tự tạo việc làm và lựa chọn loại hình tự tạo việc làm của thanh niên còn phụ thuộc vào *khả năng chuyên môn* của họ. Thanh niên thường lựa chọn loại hình tự tạo việc làm thuộc lĩnh vực mà họ hiểu biết hoặc yêu thích, chẳng hạn như trường hợp của tổng giám đốc Lê Lam Sơn (TH31), với công ty dịch thuật Fingertip xuất phát từ chuyên môn ngoại ngữ mà anh theo học; nhóm thanh niên 8x như nữ tổng giám đốc Lê Thị Thúy Hạnh (TH27) của công ty Tiếp thị số, giám đốc Đỗ Bá Huy (TH4) của công ty cổ phần Kunkun, Tạ Minh Tuấn (TH15), giám đốc điều hành Công ty Help Corporatio đều xuất phát từ những đam mê trong lĩnh vực ứng dụng công nghệ thông tin mà đã khởi nghiệp và thành công. Thế hệ diễn giả trẻ đầu tiên ở Việt Nam và có thể coi là những người đi đầu trong lĩnh vực đào tạo kỹ năng sống ở Việt Nam như Quách Tuấn Khanh (TH5), Đào Đức Dũng (TH32), Trần Đăng Khoa (TH33); Hay đam mê nghiên cứu trong lĩnh vực nông nghiệp đã khiến anh Huỳnh Ngọc Tư (TH29), giám đốc Công ty TNHH một thành viên Đắc Farm đã xây dựng doanh nghiệp để gắn bó với trái bơ nghịch mùa vùng Tây nguyên và áp dụng được những kết quả nghiên cứu của mình. Đại diện cho thanh niên nông thôn, với đam mê làm vườn, chăn nuôi, quyết tâm làm giàu nhờ đầu tư xây dựng trang trại, trường hợp anh Bùi Công Trung ở Vĩnh Phúc (TH30a), anh Huỳnh Đỗ Trung Hòa (Kon tum, TH30b) trong số nhiều trường hợp khác đã khởi nghiệp thành công.

Cũng có những trường hợp khởi nghiệp với những ý tưởng về kinh doanh sản phẩm ban đầu chỉ là ngẫu nhiên, không liên quan gì tới chuyên môn được đào tạo như Nguyễn Thành Dương (TH26) với thương hiệu cơm kẹp VietMac, Nguyễn Kim Hương (TH8) với sản phẩm cây lau nhà đa năng.

Tận dụng lợi thế về chuyên môn và đúng thời điểm, ý tưởng kinh doanh và sự sáng tạo của những thanh niên này đã trở thành nguồn *vốn con người* quan trọng, tạo

nên sự khác biệt và vì vậy có thể thay thế được phần nhiều *vốn tài chính*, thường rất thiếu đối với họ trong giai đoạn này.

Qua khảo sát thực tế nhóm sinh viên kinh tế năm thứ hai, các ý kiến cho thấy mong muốn tự tạo việc làm trong nhóm này khá cao.

Bảng 3.1: Mong muốn tự tạo việc làm của thanh niên (số ý kiến trong tổng số 65 ý kiến)³⁴

	Tự làm cho bản thân và gia đình	Làm chủ có thuê thêm lao động	Làm công ăn lương	Đi học	Khác
Đã từng mong muốn trong vòng 2 năm trở lại đây	6	13	15	26	5
Trong 1 năm tới	6	3	20	35	1
Trong 2-4 năm tới	10	7	32	15	1
Trong 5 năm tới	5	30	22	1	7

Trước khi vào trường đại học, tần suất thanh niên lựa chọn giữa Làm chủ và Làm công là ngang nhau ở mức 13 và 15 ý kiến trên tổng số 65 ý kiến, thấp hơn khá nhiều so với lựa chọn Đi học ở mức 26 ý kiến, điều này cho thấy nhóm này có xu hướng đầu tư cho việc học. Trong thời gian học đại học, ưu tiên hàng đầu của sinh viên vẫn là việc học tập, nhưng tương lai sau khi mới tốt nghiệp đại học thì lựa chọn của sinh viên tập trung vào lĩnh vực làm công và tiếp tục đi học, nhưng về dài hạn, các em có xu hướng lựa chọn tự tạo việc làm nhiều hơn. Thực tế này hoàn toàn phù hợp với quy trình thực tế thanh niên tích lũy kinh nghiệm, vốn con người vốn xã hội và vốn tài chính thông qua quá trình học tập và làm công hướng tới mong muốn *Làm chủ* trong tương lai.

Tuy nhiên, thách thức mà thanh niên gặp phải trong giai đoạn này là tư tưởng cho rằng tự tạo việc làm chỉ là cứu cánh cho tình trạng thất nghiệp và thiếu việc làm chứ không phải là một cơ hội sự nghiệp thực sự. Điều này dẫn tới tình trạng thanh niên

³⁴ Phân tích kết quả khảo sát online “Mong muốn lựa chọn việc làm của thanh niên” cho đến 18h ngày 13/3/2012

<https://docs.google.com/spreadsheets/gform?key=0Ahggg3iSR1fNdHRVMk1tdXZKV18wRzRsWExYTFZ6aFE&gridId=0#chart>

không đầu tư vào bản thân và công việc này và vì vậy khó có thể có được lợi ích cao cho bản thân và đóng góp hiệu quả cho xã hội. Kết quả khảo sát cho thấy, nhóm thanh niên là sinh viên kinh tế có mong muốn tự tạo việc làm khá cao nhưng gần 1/3 số sinh viên được hỏi cho rằng việc tự tạo của thanh niên là loại việc cần ít vốn, ít kỹ thuật và tốn nhiều thời gian chẳng hạn như bán hoa, bán đồ ăn dạo, thẻ điện thoại, quần áo... và vì vậy có 7/65 ý kiến cho rằng đây chỉ là công việc làm tạm khi chưa có việc làm, 32/65 ý kiến cho rằng chỉ là công việc làm thêm, có 22/65 ý kiến cho rằng thu nhập từ công việc này của thanh niên chỉ mang tính chất phụ thêm³⁵.

Bên cạnh đó, thanh niên nông thôn lại phần lớn có tư tưởng muốn thoát ly khỏi nông nghiệp, đi làm ăn xa và có xu hướng tìm việc làm thuê, và do hạn chế về năng lực, nếu có tự tạo việc làm thì thường trong lĩnh vực phi chính thức ở các thành phố lớn. Đây cũng chính là một trong những nguyên nhân gây nên tình trạng tập trung đông dân cư ở các khu đô thị lớn cần phải giải quyết ở Việt Nam.

Cũng có trường hợp do quá tự tin khi còn thiếu kiến thức, kinh nghiệm và khả năng mà thanh niên nóng vội quyết định đầu tư kinh doanh tràn lan, có nguy cơ thất bại lớn và kéo theo nhiều hậu quả không tốt cho bản thân, gia đình và xã hội. Tuy nhiên, nếu có thể vượt qua những thách thức này, thanh niên vẫn có thể tự tạo việc làm thành công như trường hợp của anh Giản Tư Trung (TH6), *“Không chỗ dựa, không người đỡ đầu, thiếu kinh nghiệm lại hiếu thắng, cơ sở sản xuất của Trung đứng trên bờ vực phá sản. Anh chấp nhận thất bại đầu đời một cách cay đắng. Nhưng thất bại cũng cho Trung một bài học vỡ lòng trên thương trường và anh hiểu: thế nào là kinh doanh!”*.

Cũng không tránh khỏi một bộ phận thanh niên khi bắt đầu khởi nghiệp thanh niên còn phụ thuộc nhiều vào động cơ kiếm tiền và danh vọng khiến xa rời ý tưởng ban đầu (YK4), bỏ qua lợi ích xã hội nên đã tạo ra những hoạt động vi phạm pháp luật hoặc

³⁵ Phân tích kết quả khảo sát online “Mong muốn lựa chọn việc làm của thanh niên” cho đến 18h ngày 13/3/2012.

<https://docs.google.com/spreadsheets/gform?key=0Ahggg3iSR1fNdHRVMk1tdXZKV18wRzRsWExYTFZ6aFE&gridId=0#chart>

những quy tắc đạo đức xã hội, có một bộ phận các doanh nghiệp trẻ hiện nay lập ra chỉ để lách luật, chỉ để hợp thức hoá và thanh quyết toán trong kinh doanh.

❖ Điều kiện tiếp cận các nguồn lực

Như phân tích trên đây, trong giai đoạn đầu tiên này các nguồn lực tự tạo việc làm chủ yếu đối với thanh niên là “ý chí khát khao làm giàu chính đáng” và “ý tưởng và kế hoạch sản xuất, kinh doanh khả thi”. Có động cơ tự tạo việc làm đúng đắn, có ý tưởng độc đáo và phù hợp nhu cầu xã hội, thanh niên sẽ có nhiều cơ hội thuyết phục các nhà đầu tư, hợp tác và thành công. Điều này được rút ra bởi ý kiến của nhiều chuyên gia, doanh nhân đã thành công như Chủ tịch Công ty tư vấn kinh doanh hội nhập toàn cầu, Phạm Phú Ngọc Trai (YK1), Đặng Lê Nguyên Vũ, Chủ tịch HĐQT Công ty CP cà phê Trung Nguyên (YK3).

Nhấn mạnh hơn nữa đến vai trò của ý tưởng và động lực đúng, anh Trần Quang Dũng (người tàn tật) (YK9) cho rằng “...*nếu đã có vài trăm triệu hay tiền tỷ trong tay để khởi đầu sự nghiệp kinh doanh, thành công có thể đến ngay lập tức, nhưng cũng có thể thất bại nếu không xuất phát từ một ý tưởng tốt*”. Kiểu khởi nghiệp chỉ làm theo những gì người khác làm, cũng có người thành công nhưng chỉ là số ít (YK2).

Kinh nghiệm thực tế này có vẻ như đang ngược với suy nghĩ của một số thanh niên hiện nay. Theo khảo sát trong sinh viên, thiếu *vốn* được nhiều ý kiến nhất cho rằng là một trong ba nguồn lực mà thanh niên cả ở thành thị và nông thôn còn thiếu khi muốn tự tạo việc làm chứ không phải là *động lực* hay *ý tưởng*, trong khi đó, số ý kiến cho rằng thiếu “động lực” và “ý tưởng” chỉ giữ vị trí thứ 3 thứ 4. Có lẽ đây chính là rào cản đối với thanh niên để đến với quyết định tự tạo việc làm khi việc tiếp cận vốn tài chính trong nhiều trường hợp là vô cùng khó khăn đối với họ bước đầu khởi nghiệp, mà đáng lẽ phải xuất phát từ một “ý tưởng” độc đáo mới có thể thuyết phục được các nhà đầu tư vốn tài chính, và điều này có thể khiến họ từ bỏ mục tiêu của mình.

Như vậy, thay đổi nhận thức của thanh niên về vai trò của các nguồn lực trong giai đoạn đầu khởi nghiệp là thực sự cần thiết. Thay vì cho rằng “thiếu vốn” là rào cản thì thanh niên phải hiểu rằng không có “ý tưởng” và “đam mê” mới là thách thức thực sự trong giai đoạn đầu khởi nghiệp.

Bảng 3.2: Điều kiện còn thiếu khi thanh niên muốn tự tạo việc làm (số ý kiến trong tổng số 65 ý kiến)³⁶

Điều kiện	Thanh niên Thành thị	Thanh niên Nông thôn
Vốn	42 ²	53 ¹
Những kiến thức và kỹ năng cơ bản về khởi sự và quản lý điều hành công việc tự tạo	43 ¹	35 ²
Trình độ chuyên môn và kỹ năng nghề nghiệp	24 ⁵	35 ²
Động lực và khát khao tự làm chủ	26 ⁴	20 ⁵
Ý tưởng, mô hình kinh doanh và tự tạo việc làm khả thi.	31 ³	30 ⁴

3.1.1.2.2 Giai đoạn 2: Xây dựng kế hoạch tự tạo việc làm

❖ Động lực

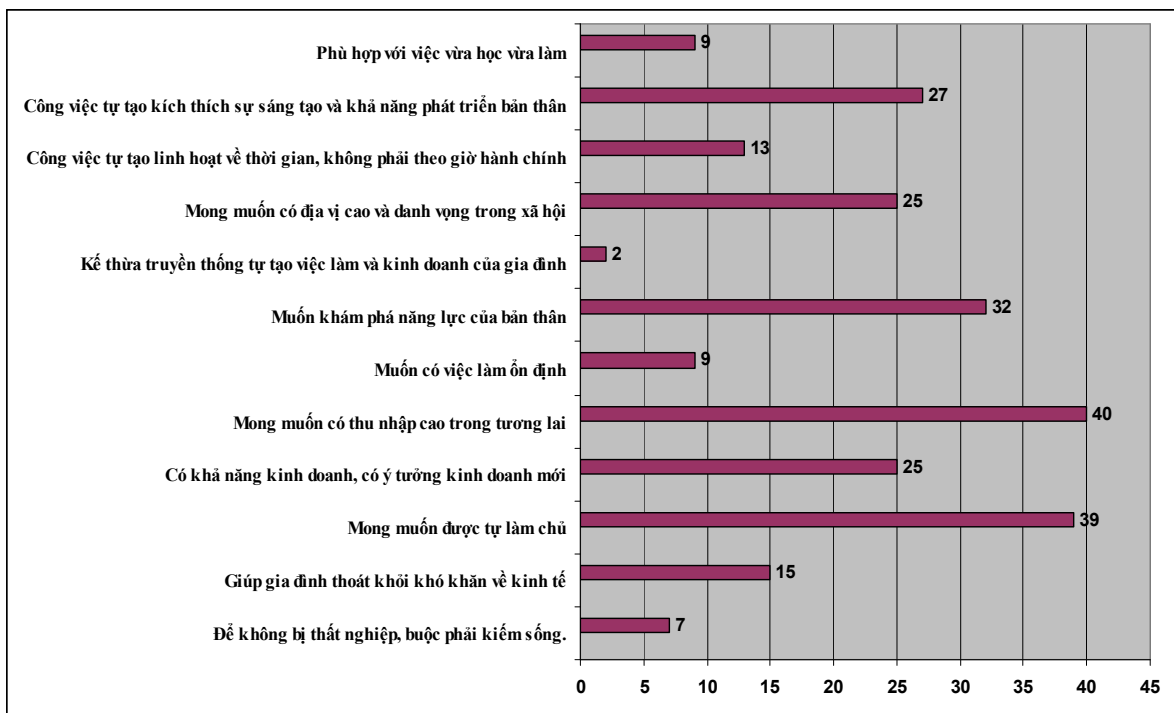
Động lực của thanh niên trong giai đoạn này thể hiện thông qua nhận thức của họ về cơ hội tự tạo việc làm. Nếu thanh niên coi đây là sự nghiệp cần theo đuổi, họ sẽ có ý thức tích lũy những năng lực và điều kiện cần thiết cho việc khởi sự trong tương lai. Ngược lại, nếu lựa chọn chỉ mang tính chất tạm thời mưu sinh trong quá trình tìm việc làm công thì thanh niên sẽ không chú trọng trong việc đầu tư tích lũy này. Thanh niên sẽ tùy vào mục tiêu của mình, lựa chọn kiến thức, kinh nghiệm, kỹ năng, nguồn lực cần thiết và cách thức để tích lũy chúng. Các mục tiêu này bao gồm cả mục tiêu nghề nghiệp (mang tính sự nghiệp dài hạn của cá nhân), đồng thời là mục tiêu cụ thể cho từng loại hình công việc tự tạo tại thời điểm xác định, trong nhiều trường hợp lựa

³⁶ Phân tích kết quả khảo sát online “Mong muốn lựa chọn việc làm của thanh niên” cho đến 18h ngày 13/3/2012

<https://docs.google.com/spreadsheets/gform?key=0Ahggg3iSR1fNdHRVMk1tdXZKV18wRzRsWExYTFZ6aFE&gridId=0#chart>

chọn tự tạo việc làm là phương tiện để thực hiện mục tiêu sự nghiệp của một người, điển hình như Quách Tuấn Khanh (TH5) với mục tiêu trở thành diễn giả hàng đầu Việt nam, và Huỳnh Ngọc Tư (TH29) với mục tiêu phát triển giống trái bơ nghịch mùa.

Với nhóm sinh viên kinh tế tham gia khảo sát, mong muốn tự làm chủ bản thân và mong muốn có thu nhập cao là những mong muốn được lựa chọn nhiều nhất (40/65 ý kiến), tiếp đó là mong muốn khám phá, phát triển năng lực bản thân và đạt được địa vị cao trong xã hội (25-32/65 ý kiến) khi đến với tự tạo việc làm. Tuy rằng không đạt mức cao nhất, nhưng động lực cơ bản khiến thanh niên có thể đến với bước thứ hai này là “có khả năng trong lĩnh vực kinh doanh và có ý tưởng kinh doanh mới” cũng được nhiều sinh viên đề cập tới (25/65 ý kiến).



Hình 3.1: Lý do mong muốn tự tạo việc làm của thanh niên (số ý kiến trong tổng số 65 ý kiến)³⁷.

³⁷ Phân tích kết quả khảo sát online “Mong muốn lựa chọn việc làm của thanh niên” cho đến 18h ngày 13/3/2012

❖ **Năng lực tiềm năng**

Để có được một kế hoạch tự tạo việc làm khả thi, năng lực tiềm năng của các cá nhân đóng vai trò chủ yếu.

Thực tế cho thấy học vấn đóng vai trò quan trọng nhưng không phải là yếu tố quyết định đối với thành công của một người tự tạo việc làm. Đối với họ, học tập là quá trình thường xuyên và suốt đời chứ không chỉ đơn thuần khi còn ngồi trên ghế nhà trường (YK29).

Để có thể thành công trong tự tạo việc làm, tùy từng lĩnh vực, nhu cầu về vốn con người là hoàn toàn khác nhau. Có những lĩnh vực như kinh doanh buôn bán nhỏ ở thành thị, hay chăn nuôi qui mô hộ gia đình ở nông thôn chỉ cần có sự nhạy bén và kỹ thuật đơn giản thì đối với một số ngành nghề khác lại cần cả năng lực chuyên môn, năng lực quản lý, lãnh đạo, hợp tác và năng lực phát triển bản thân. Muốn có được những năng lực này, ngoài yếu tố năng khiếu cần phải được đào tạo bài bản, chu đáo. Chỉ chú trọng vào kiến thức chuyên môn vững đã đem lại kinh nghiệm thất bại cho giám đốc trẻ Lê Lam Sơn (TH31), khiến anh nhận ra việc cần phải song song đầu tư vào kiến thức tài chính, thị trường và quản trị để có thể phát triển một cách đồng bộ.

Kinh nghiệm của các doanh nhân thành đạt như ông Đặng Hồng Anh (YK17), và ông Phạm Việt Anh (YK18) đều khẳng định, đối với thanh niên, việc xây dựng uy tín của doanh nghiệp thường chưa đủ thời gian, vì vậy phải bắt đầu từ việc xây dựng thương hiệu và uy tín của cá nhân trước tiên, và thường được vun đắp trong thời kỳ sống, học tập và lập nghiệp trước đó. Đi theo con đường đầu tư phát triển bản thân và thành công có thể kể đến đội ngũ các diễn giả trẻ hàng đầu Việt Nam hiện nay như Quách Tuấn Khanh (TH5), Lê Thị Thúy Hạnh (TH27), Đào Đức Dũng (TH32), Trần Đăng Khoa (TH33).

Tuy nhiên, thực tế phần lớn thanh niên hiện nay đang rất thiếu những kiến thức và kỹ năng tự tạo việc làm được kể đến trên đây. Có gần 2/3 số sinh viên được hỏi cho rằng thanh niên thành thị thiếu những kiến thức và kỹ năng cơ bản về khởi sự và quản lý điều hành công việc tự tạo, đối với thanh niên nông thôn là 35 ý kiến. Trong khi đó, có số ý kiến ít hơn cho rằng thanh niên thành thị thiếu trình độ chuyên môn và kỹ năng nghề nghiệp (24 ý kiến), còn đối với thanh niên nông thôn vẫn là 35 ý kiến (Bảng 3.2).

❖ Điều kiện tiếp cận các nguồn lực

Đến giai đoạn này, sau khi đã đánh giá những nguồn lực mà bản thân còn thiếu nhằm đáp ứng được kế hoạch tự tạo việc làm, thanh niên cần có chiến lược tiếp cận và tích lũy chúng. Các nguồn lực chủ yếu bao gồm: vốn con người, vốn xã hội và vốn tài chính, công nghệ...trong đó vốn xã hội có vai trò quan trọng ảnh hưởng khá lớn tới việc tiếp cận các nguồn lực còn lại.

Chúng ta thấy rõ, các cá nhân với những loại hình vốn xã hội khác nhau cũng có cách thức tích lũy vốn con người khác nhau. Chẳng hạn, thanh niên thành thị, do có vốn xã hội giao tiếp rộng hơn, từ mạng lưới bạn bè, quan hệ xã hội, mạng xã hội trên internet, cho đến các loại hình câu lạc bộ, các hình thức lớp học đào tạo, sách báo, tạp chí, học kinh nghiệm tại các doanh nghiệp tương tự... nên thường tự tích lũy kiến thức kỹ năng thông qua các mạng lưới này, điển hình như các doanh nhân trẻ Phạm Văn Linh (TH39), Nguyễn Bá Hương (TH38), Vũ Đình Tiến (TH37), Đào Đức Dũng (TH32).

Tuy nhiên, đối với thanh niên nông thôn, vốn xã hội giao tiếp thường yếu kém hơn nên họ cần một “cú huých” từ các ban ngành, đoàn thể, đặc biệt là Đoàn thanh niên (vốn xã hội liên kết) để hỗ trợ họ, tổ chức cho họ tiếp cận những kiến thức kỹ năng cần thiết, “*Ban chấp hành đoàn xã Ea Na, huyện Krông Ana (tỉnh Đắk Lắk) tích cực triển khai phong trào Sáng tạo trẻ đến với đoàn viên trong xã. Đoàn xã Ea Na chủ động nắm bắt nhu cầu, tâm tư, nguyện vọng về đào tạo nghề, vay vốn và giải quyết việc làm tại chỗ của thanh niên. Chương trình Thanh niên nông thôn thi đua thực hiện 4*

biện pháp mới để nâng cao hiệu quả sản xuất, kinh doanh được đoàn viên thanh niên nhiệt tình hưởng ứng, xung kích đi đầu. Đoàn xã đứng ra nhận ủy thác của Ngân hàng Chính sách Xã hội để tổ chức cho 394 hộ đoàn viên thanh niên vay hơn 6,5 tỷ đồng phục vụ sản xuất, giúp hàng trăm thanh niên thoát nghèo”³⁸

Ngoài ra, quá trình đi làm thuê, tự mày mò con đường lập nghiệp hoặc học nghề tại các cơ sở có mô hình tương tự cũng khá phổ biến với thanh niên nông thôn. Như trường hợp của anh Trương Văn Trị (TH39), kinh nghiệm và kỹ thuật nuôi thủy sản đã được anh tích lũy trong quá trình đi làm thuê, anh Lê Văn Sĩ (TH1) cũng cho biết kinh nghiệm chăn nuôi tổng hợp đã được anh ngấm dần khi đi làm thuê.

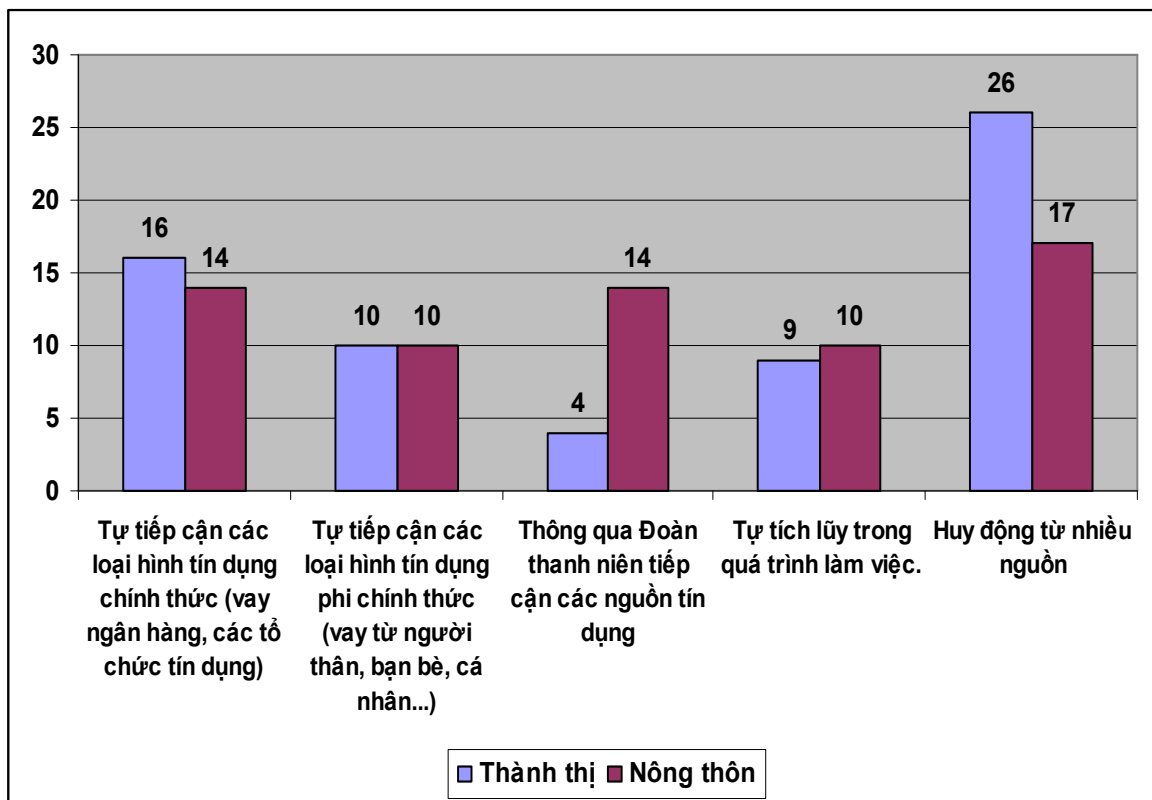
Khảo sát nhóm sinh viên kinh tế cũng cho thấy cách thức tích lũy kiến thức kỹ năng khá khác nhau giữa thanh niên thành thị và nông thôn. Đối với thanh niên thành thị, số ý kiến nhiều nhất 26 sinh viên cho rằng họ sẽ bổ sung kiến thức kỹ năng chuyên môn và khởi sự -phát triển công việc tự tạo thông qua các lớp đào tạo ngắn hạn, trong khi đó, đối với thanh niên nông thôn số ý kiến nhiều nhất (20 ý kiến) lại tập trung vào hướng “học theo kiểu truyền nghề, vừa học vừa làm”. Điều này cũng sẽ ảnh hưởng tới loại hình và chất lượng công việc tự tạo của thanh niên.

Một cách khác, tham gia các cuộc thi, hội thi, giải thưởng, những thanh niên như Đỗ Bá Huy (TH4), Phạm Lan Hương (TH11), Lê Thị Cẩm Vân (TH 13), Lê Hồng Đức (TH21), Hồ Vĩnh Hoàng (TH40) mong đợi thông qua hội đồng phản biện của cuộc thi để thử nghiệm lại chính khả năng và kế hoạch cho chính mình trước khi bước vào môi trường kinh doanh thực thụ, đồng thời xây dựng thương hiệu cá nhân và nâng cao cơ hội tiếp cận các nguồn lực cần thiết khác.

Thiếu vốn thực sự trở thành rào cản đối với thanh niên từ bước này. Đồ thị sau cho thấy chỉ có tổng số khoảng 1/3 số sinh viên cho rằng vốn tự tạo việc làm có thể tự

³⁸ <http://xahoi.com.vn/ban-tre-cuoc-song/nghe-nghiep/lap-nghiep-nho-vay-von-qua-kenh-doan-32239.html>

tích lũy hoặc vay từ gia đình, bạn bè, 2/3 còn lại lựa chọn nguồn vốn từ bên ngoài. Thế nhưng, phần lớn các nhà đầu tư hiện nay lại yêu cầu dự án phải chứng minh được tính hiệu quả khi mới còn là kế hoạch trên giấy (TH22,23), rất ít quỹ đầu tư mạo hiểm đầu tư cho các dự án kinh doanh mới của thanh niên trẻ. Vay vốn thông qua kênh Đoàn thanh niên có vẻ như là cứu cánh đối với thanh niên nông thôn lúc lập nghiệp, xong cũng vô cùng khó khăn khi tiếp cận nguồn vốn này (TH34,35) cho dù mức vốn vay không phải quá lớn.



Hình 3.2: Các nguồn vốn thanh niên có thể tiếp cận (số ý kiến trong tổng số 65 ý kiến)³⁹.

³⁹ Phân tích kết quả khảo sát online “Mong muốn lựa chọn việc làm của thanh niên” cho đến 18h ngày 13/3/2012

<https://docs.google.com/spreadsheets/gform?key=0Ahggg3iSR1fNdHRVMk1tdXZKV18wRzRsWExYTFZ6aFE&gridId=0#chart>

Như vậy, trong giai đoạn này, chưa có mục tiêu nghề nghiệp đúng đắn, hạn chế các cơ hội để nâng cao trình độ, kỹ năng liên quan tới tự tạo việc làm, tiếp cận các nguồn vốn là là những khó khăn cơ bản của thanh niên.

3.1.1.2.3 Giai đoạn 3: Thực hiện kế hoạch tự tạo việc làm

❖ Động lực

Đến giai đoạn này, động lực tự tạo việc làm không có gì mới ngoài việc tích hợp đến mức chín muồi các động lực, năng lực được tích lũy suốt các giai đoạn trước, kết hợp với những điều kiện thuận lợi để thanh niên chính thức tự tạo việc làm. Tuy nhiên đây cũng là thời điểm để nhắc tới những rào cản có thể làm sứt mẻ những động lực này, khiến cho giai đoạn thứ ba trở nên khó khăn hơn đối thanh niên.

Những rào cản đó có thể xuất phát từ bản thân thanh niên, từ những kinh nghiệm thất bại của chính bản thân khiến họ nhụt trí, có trường hợp sẽ rời bỏ khu vực tự tạo việc làm như ý kiến sau đây của một bạn trẻ (TH9)

“Tôi cũng là một thanh niên thuộc thế hệ 7X, hiện tôi đang công tác tại một cơ quan nhà nước. Tôi cũng đã từng là một doanh nhân trong thời gian 2 năm và đã thực sự thất bại nếu nhìn nhận một cách khách quan. Để đi đến thành công liệu một thanh niên mới 20, 21 tuổi có thể làm được không khi chưa có kinh nghiệm và từng trải? Thất bại đôi khi là mẹ thành công nhưng đôi khi làm cho người ta trở nên chùn bước”

Rào cản cũng có thể đến từ bên ngoài, môi trường tự tạo việc làm và kinh doanh vô cùng nhạy cảm đối với những biến đổi kinh tế vĩ mô cũng như các thể chế chính sách. Trong môi trường kinh tế nhiều biến động, nhiều doanh nghiệp bị giải thể, theo suy đoán thông thường người tự tạo việc làm sẽ hoãn việc khởi sự cho tới khi ổn định trở lại, tuy nhiên thực tế cho thấy thanh niên lại tự tạo việc làm nhiều hơn trong giai đoạn này (xem phần 3.1.2.1), điều này có nghĩa vẫn có nhiều cơ hội trong khung hoảng. Kinh nghiệm của những doanh nhân thành đạt cũng khẳng định quan điểm này như trường hợp của CT Group với tổng giám đốc Trần Kim Chung (YK19).

Thế chế chính sách hay thay đổi cũng trở thành những rào cản do tạo nên môi trường kinh doanh đầy rủi ro, tác động đến động lực tự tạo việc làm của thanh niên. Các chính sách về thuế, tín dụng, sử dụng lao động, các thủ tục hành chính... càng phức tạp, không ổn định thì càng làm giảm động lực tự tạo việc làm. Bên cạnh đó, sự thiếu minh bạch, thiếu đồng bộ của các thế chế chính sách cũng lại tạo nhiều khe hở cho nhiều doanh nghiệp vi phạm, tuy đem lại lợi ích trước mắt, nhưng sẽ gây tổn hại về lâu dài cho doanh nghiệp.⁴⁰

❖ Năng lực tiềm năng

Ngoài những năng lực vốn có cũng như đã được tích lũy từ các giai đoạn trước, đến thời điểm này, thanh niên tự tạo việc làm cần xây dựng thêm một số năng lực quan trọng khác (YK1).

Tự tin: về sản phẩm, dịch vụ mà mình kinh doanh, sản xuất là phù hợp với nhu cầu thị trường và có khả năng phát triển mở rộng chứ không chỉ đơn giản là sản phẩm tốt và có thể bán được. Kỹ năng thuyết phục khách hàng, nhà đầu tư khiến họ dành nhiều thời gian và tiền bạc của họ vào sản phẩm / dịch vụ của mình thay vì một đối thủ cạnh tranh nào khác cũng rất quan trọng.

Kiến thức tốt về môi trường và thị trường: Người tự tạo việc làm cần thông tin và kiến thức không chỉ về môi trường chung như môi trường tự nhiên, kinh tế, chính trị, xã hội, khoa học công nghệ kỹ thuật, mà còn về môi trường đặc thù đối với lĩnh vực của mình, chẳng hạn nơi có khách hàng tiềm năng của mình, để một cơ chế phân phối hiệu quả, sẽ không có một sản phẩm tốt, và hoàn toàn vô dụng nếu nó không đến được với người tiêu dùng. Hay như những kiến thức về sản phẩm của đối thủ cạnh tranh, công nghệ của họ, thị trường tự nhiên của họ và giá cả, và về cả những sản phẩm có thể thay thế. Trong lĩnh vực nông nghiệp, các sản phẩm trồng trọt, chăn nuôi hay chế biến

⁴⁰ Lê Thế Giới (2006), “Đổi mới khuôn khổ pháp lý nhằm thúc đẩy phát triển kinh tế tư nhân” Tạp chí Khoa học và công nghệ, Đại học Đà Nẵng, số 15-16.

còn bị phụ thuộc nhiều vào thiên tai, dịch bệnh, mức độ ô nhiễm môi trường, sự thay đổi giá trị của sản phẩm trong chuỗi giá trị trên thị trường....

Khả năng xây dựng thương hiệu cá nhân: Thương hiệu và uy tín cá nhân tiếp tục đóng vai trò quan trọng trong giai đoạn then chốt này của thanh niên tự tạo việc làm, khi đây là một trong những yếu tố thuyết phục các nhà đầu tư và khách hàng đầu tư cho sản phẩm và dịch vụ của mình.

Khả năng quản lý tài chính, quản lý chi phí và đầu tư: Đây là giai đoạn phải đưa ra các quyết định đầu tư ban đầu nên việc phải biết rõ các mục cần chi phí cho cả công việc và cuộc sống tối thiểu của bản thân và gia đình; biết rõ nguồn và mức vốn có thể huy động; biết rõ giai đoạn có thể thu hồi vốn và có lãi là hết sức cần thiết.

Khả năng lãnh đạo và quản lý nhân sự: Trong quá trình tự tạo việc làm, ngoài việc quản lý bản thân trong các quyết định sản xuất kinh doanh, đến một thời điểm nào đó, thanh niên cần sử dụng thêm lao động, việc tìm kiếm và sử dụng quản lý nhân lực phù hợp với lĩnh vực và công việc là năng lực không thể thiếu. Việc tập hợp được một đội ngũ nhân sự chủ chốt có năng lực cũng vô cùng quan trọng.

Khả năng quản lý các nguy cơ, rủi ro: Các rủi ro, bất trắc trong công việc tự tạo thường cao, đến từ mức độ phức tạp và thay đổi của môi trường chung cũng như đặc thù. Vì vậy, cho dù thanh niên có sản phẩm dịch vụ tốt, kế hoạch và năng lực tốt vẫn có thể gặp rủi ro. Việc dự phòng và quản trị rủi ro là cần thiết.

Hầu hết các năng lực này thanh niên còn đang thiếu, thậm trí không có nhận thức về vai trò của chúng khi khởi nghiệp cũng như trong suốt quá trình tự tạo việc làm.

❖ Điều kiện tiếp cận các nguồn lực

- *Môi trường thể chế chính sách kinh tế kinh doanh:* Nền kinh tế Việt Nam những năm gần đây đã có những chuyển biến mới và tốt nhưng vẫn có những tồn tại lớn như là các vấn đề về kinh tế hạ tầng, vấn đề kinh tế vĩ mô, vấn đề thể chế, chất lượng nguồn

lực, thủ tục hành chính... Điều này gây khó khăn cho tất cả các hoạt động sản xuất kinh doanh, nhưng đặc biệt gây khó cho thanh niên tự tạo việc làm vì họ thường là nhóm yếu thế trong cạnh tranh, khả năng tiếp thu tiếp cận và khả năng đáp ứng trong cơ chế thị trường, hạn chế về tiềm lực tài chính, năng lực quản lý, kinh nghiệm thương trường, cũng như ít cơ hội tiếp cận các nguồn lực.

- *Tiếp cận nguồn vốn*: Việc tiếp cận các nguồn tín dụng đối với thanh niên nhìn chung là khó khăn vì thường đòi hỏi những tiêu chí nhất định về hiệu quả, khả năng sinh lợi của kế hoạch kinh doanh, trong khi đây mới đang là giai đoạn khởi đầu của họ. Thanh niên nông thôn, thông qua tổ chức Đoàn cũng không dễ tiếp cận các nguồn vốn hỗ trợ “*Năm 2010, toàn tỉnh Quảng Trị chỉ có 2/10 dự án thanh niên được giải ngân từ nguồn quỹ cho vay giải quyết việc làm của Trung ương Đoàn. Qua khảo sát thực tế ở các cấp đoàn cơ sở thì nhu cầu vay vốn để làm ăn, phát triển kinh tế của đoàn viên, thanh niên là rất lớn. Tổ chức Đoàn sẵn sàng đứng ra tín chấp để thanh niên được vay vốn làm ăn nhưng tính đến nay tổng dự nợ cho vay của tổ chức đoàn thanh niên được ủy thác là ít nhất trong các tổ chức hội, đoàn thể.*”⁴¹ Các chuyên gia khuyên thanh niên trong giai đoạn đầu tiên này nên hợp tác theo nhóm để kết hợp nguồn vốn tự có của các cá nhân.

- *Tiếp cận thông tin*: Với thanh niên, thông tin pháp lý, thị trường, công nghệ và cơ hội đầu tư cho doanh nghiệp, tổ chức đào tạo và tạo điều kiện tiếp cận các nguồn vốn vay, thông tin về thị trường, liên kết trong việc xúc tiến quảng bá thương hiệu và sản phẩm... đều còn thiếu và cần hỗ trợ. Năng lực cạnh tranh hiện nay không phải chỉ dừng lại ở giới hạn từng doanh nghiệp riêng rẽ mà mang yếu tố hợp tác.

- *Tiếp cận đất đai, địa điểm sản xuất kinh doanh*: Để có một địa điểm sản xuất kinh doanh an toàn, đáp ứng quy định và có thể phát triển cần một chi phí đầu tư ban đầu khá lớn. Tìm kiếm sự hợp tác là giải pháp mà thanh niên nên áp dụng (TH30a).

⁴¹ Anh Võ Xuân Long, Trưởng ban phong trào Tỉnh đoàn Quảng Trị

- Các chương trình hỗ trợ khởi nghiệp, tạo sinh kế bền vững: Bị cô lập, thiếu vốn xã hội là điểm yếu của hầu hết thanh niên tự tạo việc làm.

Khó tiếp cận các nguồn lực khiến thanh niên tự tạo việc làm dễ rơi vào tình trạng tự tạo việc làm với địa điểm không cố định, không đăng ký, không có điều kiện đầu tư vào nâng cao chất lượng sản phẩm dịch vụ đáp ứng nhu cầu thị trường, làm ăn kiểu “chụp giật” dẫn tới tình trạng hoặc thất bại, hoặc tự tạo việc làm trong khu vực phi chính thức.

Như vậy, thiếu năng lực, khó tiếp cận nguồn lực, môi trường rủi ro, cơ chế chính sách không ổn định và phức tạp là những rào cản chủ yếu làm nhụt chí thanh niên trong giai đoạn này.

3.1.1.2.4 Giai đoạn 4: Duy trì và mở rộng công việc tự tạo

❖ Động lực

Đến giai đoạn này động lực về tài chính (khi buộc phải mưu sinh kiếm sống hoặc mong muốn trở nên giàu có) không còn là chính yếu nữa mà là những động lực phát triển sự nghiệp hoặc nhận thức về trách nhiệm xã hội và trách nhiệm cộng đồng, mong muốn chia sẻ kinh nghiệm tự tạo việc làm với những thanh niên khác. Trong các trường hợp thanh niên tự tạo việc làm điển hình, khi những động lực phi tài chính phát huy tác dụng, thường đem đến những thành công nhất định của họ. Một số động lực nằm ngoài bản thân khác khiến thanh niên phải mở rộng công việc tự tạo như: các hoạt động hiện thời không còn đáp ứng được nhu cầu của khách hàng; mô hình hiện thời đã đạt điểm hòa vốn, sự thay đổi trong chính sách, ngành nghề, thị trường, đối thủ cạnh tranh mở rộng kinh doanh...(TH6, TH14)

❖ **Năng lực tiềm năng**

Thanh niên thường thiếu những năng lực cần thiết sau (YK26b): Khả năng quản lý rủi ro và quản lý tài chính và chi phí hợp lý; Khả năng hợp tác và thiết lập hoặc tham gia hệ thống hợp tác hỗ trợ; Khả năng quản lý thời gian và nhân lực; Khả năng phát triển thị trường, phát hiện và phát triển nhu cầu của thị trường

❖ **Điều kiện tiếp cận các nguồn lực**

Trong giai đoạn muốn duy trì và mở rộng công việc tự tạo, thanh niên càng gặp khó khăn (YK23): Chi phí ngoài kinh doanh, trung gian lớn; Quá nhiều luật lệ; Thiếu thông tin thị trường, sản phẩm, dịch vụ dễ chịu tác động của thiên tai, dịch bệnh, biến đổi kinh tế, thị trường, sản phẩm dịch vụ có giá trị thấp trên thị trường; Thiếu hệ thống hợp tác, hỗ trợ; Khó tiếp cận nguồn vốn để mở rộng sản xuất;

Lúc này nếu thanh niên chỉ phát triển kinh tế gia đình mang tính chất nhỏ lẻ, không áp dụng được những tiến bộ khoa học kỹ thuật vào sản xuất nên năng suất và sản lượng không cao, chất lượng không đảm bảo, thiếu kiến thức tổ chức theo hướng sản xuất hàng hóa quy mô lớn.

Hoặc nếu họ lập nghiệp bằng các ngành nghề thủ công như: nghề mộc, sơn mài, gốm... phần lớn chỉ dừng lại ở trình độ kiểu “cha truyền, con nối”, manh mún tự phát không có đủ năng lực để phát triển sản xuất theo hướng chuyên nghiệp.

Thiếu quy hoạch sản xuất tổng thể theo vùng cũng dễ dẫn tới thanh niên theo hướng sản xuất nhỏ lẻ, tự phát hoặc ngược lại là tràn lan, phá giá, chất lượng sản phẩm giảm sút.

Như vậy, trong từng giai đoạn của quá trình tự tạo việc làm, động lực cũng như rào cản đối với thanh niên là khác nhau, đồng thời khác nhau giữa thanh niên tự tạo việc làm ở thành thị và ở nông thôn. Các phân tích trên được tổng hợp trong bảng 4, 5 phụ lục 5.

3.1.2 Khả năng tự tạo việc làm của thanh niên – Phân tích theo kết quả tự tạo việc làm

3.1.2.1 Quy mô tự tạo việc làm của thanh niên

Tự tạo việc làm có xu hướng biến đổi cùng với chu kỳ tăng trưởng kinh tế. Có quan điểm cho rằng, trong thời kỳ suy giảm kinh tế, người lao động sẽ hoãn việc khởi sự kinh doanh để chờ đợi cơ hội khi môi trường kinh tế được cải thiện. Tuy nhiên, quan điểm đối lập lại cho rằng những người thất nghiệp trong thời kỳ kinh tế thu hẹp buộc phải tự tạo việc làm nhiều hơn. Thực tế ở Việt Nam đang chứng minh cho dòng quan điểm thứ hai. Việt Nam có một thời hoàng kim ngắn trong tăng trưởng kinh tế giai đoạn 2006 - 2007 nhờ chính sách kích thích tăng trưởng, sự kiện Việt Nam gia nhập Tổ chức Thương mại Thế giới (WTO) và thu hút dòng vốn nước ngoài, nhưng ngay sau đó phải chịu thời kỳ khó khăn do lạm phát cao trong suốt năm 2008, tiếp đó là khủng hoảng tài chính toàn cầu. Năm 2009 - 2010, nền kinh tế trở nên sôi động hơn nhờ gói kích cầu của Chính phủ nhằm khắc phục những khó khăn do khủng hoảng 2008 gây ra, nhưng đến 2011 chúng ta lại rơi vào vòng xoáy lạm phát cao và khủng hoảng nợ công quốc tế. Tình hình kinh doanh của nhiều doanh nghiệp rơi vào tình trạng rất khó khăn. Tình hình công ăn việc làm cũng từ giai đoạn sôi động trở nên khan hiếm. Sử dụng số liệu Điều tra Lao động việc làm, luận án phát hiện các xu hướng sau.

Số liệu bảng 3.3 cho thấy, trong thời kỳ kinh tế hưng thịnh, tự tạo việc làm của thanh niên có xu hướng giảm sút, từ mức hơn 19% năm 2006 giảm xuống còn 14% năm 2007, ngược lại, trong thời kỳ kinh tế điều chỉnh thu hẹp hoặc suy thoái thì xu hướng tự tạo việc làm của thanh niên cũng gia tăng cao như các năm 2008 (25%) và năm 2009 (29%). Đặc biệt, tỷ lệ thanh niên tự tạo việc làm gia tăng sau suy thoái kinh tế chủ yếu là gia tăng số tự làm cho bản thân và gia đình vì số làm chủ SXKD thay đổi không đáng kể. Một đặc điểm nữa đó là trong thời kỳ nền kinh tế hưng thịnh như năm 2007, cơ hội việc làm trong khu vực làm công chính thức đầy đủ hơn, vì vậy tỷ lệ thanh niên tự tạo việc làm, đặc biệt tỷ lệ làm chủ SXKD giảm thấp đáng kể (chỉ bằng 1/4 đến 1/7 các năm khác)

Nếu tỷ lệ thanh niên tự tạo việc làm hay làm chủ SXKD đo lường mức độ thanh niên tham gia các hoạt động này, thì chỉ số thanh niên tự tạo việc làm hay chỉ số làm chủ SXKD đo lường cơ hội tự tạo việc làm hay trở thành chủ SXKD của thanh niên so sánh với những lao động trưởng thành. Số liệu cũng cho thấy, xu hướng chung, thanh niên ít lựa chọn tự tạo việc làm và làm chủ SXKD hơn nhóm lao động trưởng thành, và đặc biệt ít hơn nữa trong thời kỳ kinh tế hưng thịnh, khi có nhiều việc làm công trong khu vực chính thức.

Bảng 3.3: Mức độ thanh niên tự tạo việc làm, ĐLĐVL 2006-2010.

Các chỉ tiêu	2006	2007	2008	2009	2010
Tỷ lệ TN tự tạo việc làm trong LLLĐ (%), trong đó:	19.4	13.6	25.3	28.7	20.5
- Tỷ lệ TN là chủ cơ sở SXKD (%)	1.1	0.3	1.4	1.3	1.3
- Tỷ lệ TN tự làm cho bản thân và gia đình (%)	18.3	13.3	23.9	27.4	19.2
Tổng lực lượng lao động TN (người)	15411188	15008814	15043954	15196734	16243142
Chỉ số tự tạo việc làm*	0.49	0.39	0.51	0.52	0.45
Chỉ số làm chủ SXKD*	0.69	0.37	0.47	0.42	0.38

* Xem bảng 2.1 trang 65

Số liệu trong bảng 3.4 cũng cho thấy, những biến động trong lựa chọn việc làm của thanh niên dưới tác động của chu kỳ tăng trưởng kinh tế mạnh hơn nhiều so với nhóm lao động trưởng thành. Xu thế thanh niên dễ bị thất nghiệp hơn rất rõ ràng khi mức thất nghiệp của thanh niên luôn cao gấp hơn hai lần so với mức thất nghiệp chung. Nhìn chung, so với lao động trưởng thành, thanh niên có xu hướng lựa chọn làm công nhiều hơn là tự tạo việc làm, càng gần đây khoảng cách này càng nhiều hơn. Số liệu trong bảng 3.4 cho thấy, năm 2006 tỷ lệ thanh niên lựa chọn làm công cao hơn so với lực lượng lao động chung là 6% thì đến năm 2010 khoảng cách này đã lên đến hơn 10%.

Ngược lại, tỷ lệ thanh niên tự tạo việc làm thường chỉ thấp bằng nửa mức chung, trong đó, mức độ thanh niên làm chủ SXKD so với lao động trưởng thành thấp hơn

đáng kể. Từ thời kỳ kinh tế thu hẹp năm 2008 đến nay, tỷ lệ Lao động gia đình không được trả công giảm hẳn và chuyển sang khu vực Làm công và tự tạo việc làm.

Bảng 3.4: Lượng lao động chung và lực lượng lao động thanh niên theo tình trạng việc làm, ĐTLĐVL 2006-2010.

Đơn vị: %

Các chỉ tiêu	2006		2007		2008		2009		2010	
	LLLĐ chung	LLLĐ TN	LLLĐ chung	LLLĐ TN	LLLĐ chung	LLLĐ TN	LLLĐ chung	LLLĐ TN	LLLĐ chung	LLLĐ TN
Thất nghiệp	1.4	3.2	2.0	4.5	2.2	4.4	1.2	3.1	2.6	5.5
Làm chủ SXKD	1.6	1.1	0.8	0.3	3.0	1.4	3.2	1.3	3.3	1.3
Tự làm cho bản thân và gia đình	37.8	18.3	34.3	13.3	47.2	23.9	52.4	27.4	42.1	19.2
Lao động gia đình không lương	38.1	50.4	41.0	55.1	18.7	31.2	13.2	27.5	18.9	30.4
Làm công ăn lương	21.1	27.1	22.0	26.9	28.9	39.0	29.8	40.1	32.9	43.4
Khác	0	0	0	0	0.1	0.1	0.4	0.5	0.2	0.3
Tổng lực lượng lao động	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

3.1.2.2 Cơ cấu, chất lượng tự tạo việc làm của thanh niên

* Cơ cấu theo tuổi và giới tính

Số liệu Khảo sát Mức sống Hộ gia đình 2006-2008 (bảng 3.5) cho thấy, thời kỳ kinh tế hưng thịnh 2006, thanh niên nhóm 25-29 làm chủ SXKD nhiều hơn và tự làm ít hơn nhóm thanh niên 15-24 tuổi, có thể do những lợi thế về kinh nghiệm trên thị trường lao động. Tuy nhiên, thời kỳ suy thoái kinh tế 2008, sự khác biệt về tỷ lệ tự tạo việc làm giữa hai nhóm tuổi này không đáng kể, điều này cho thấy, trong môi trường kinh tế biến động, kinh nghiệm không giúp ích gì nhiều cho thanh niên.

Một đặc điểm nữa về cơ cấu thanh niên tự tạo việc làm, đó là nữ thanh niên có xu hướng tự tạo việc làm nhiều hơn nam thanh niên, đặc biệt là trong nhóm *Làm chủ SXKD*. Khác với những giả định trước đó cho rằng nam có lợi thế hơn trên thị trường lao động, nhưng trong số liệu này, thực tế lại khác. Trong khi nữ thanh niên có xu hướng lựa chọn Làm công CT và Làm chủ SXKD nhiều hơn (được cho là hai lựa chọn

việc làm tốt hơn trên thị trường) thì nam thanh niên lại lựa chọn làm công trong khu vực phi chính thức nhiều hơn. Tuy nhiên, thời kỳ sau suy thoái kinh tế nam giới cũng có xu hướng tăng tự tạo việc làm hơn so với thời kỳ trước suy thoái kinh tế.

Bảng 3.5: Đặc điểm lực lượng lao động thanh niên và thanh niên tự tạo việc làm, VHLSS 2006-2008.

Đơn vị: %

Đặc điểm	2006			2008		
	Lực lượng lao động	Làm chủ SXKD	Tự làm	Lực lượng lao động	Làm chủ SXKD	Tự làm
Tổng số						
Nhóm tuổi	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
15-17	14.2	2.8	19.6	19.2	20.6	21.5
18-24	53.4	41.9	51.5	50.9	50.3	51.4
25-29	32.4	55.3	28.9	29.9	29.1	27.1
Giới tính						
Nam	53.66	41.02	50.82	53.02	48.22	53.32
Nữ	46.34	58.98	49.18	46.98	51.78	46.68
Dân tộc						
Kinh/Hoa	82.44	90.11	69.43	83.55	93.48	73.35
Khác	17.56	9.89	30.57	16.45	6.52	26.65
Tình trạng hôn nhân						
Kết hôn, sống chung	36.38	37.27	36.37	29.52	26.04	30.70
Khác	63.62	62.73	63.63	70.48	73.96	69.30
Tình trạng di chuyển						
Di dân	4.15	1.70	1.70	6.22	6.32	6.09
Không di dân	95.85	98.30	98.30	93.78	93.68	93.91
Trình độ học vấn						
Tốt nghiệp THPT trở lên	27.80	14.80	16.50	34.49	42.78	27.98
Đào tạo						
LĐ đã qua đào tạo	16.93	10.21	4.25	14.47	16.40	8.30
Thành thị/nông thôn						
Thành thị	23.32	27.41	9.63	25.12	39.94	11.67
Ngành/ lĩnh vực						
Lĩnh vực NN		17.27	86.25		17.89	87.50
Lĩnh vực CNXD		26.89	4.51		63.51	8.89
Lĩnh vực DV, thương mại, vận tải, nhà hàng, KS		55.83	9.25		18.60	3.61
Trình độ nghề						
Làm việc chuyên môn bậc cao		0.58	0.06		2.68	0.19
Làm việc có kỹ thuật		42.70	6.16		33.10	10.85
Làm việc giản đơn		56.71	93.78		64.22	88.95
Tổng số người	14901335	1009848	6601360	16454539	2127831	8355103

*** Cơ cấu theo trình độ học vấn và trình độ đào tạo**

So với lực lượng lao động thanh niên nói chung, trình độ học vấn và đào tạo của thanh niên tự tạo việc làm năm 2006 là kém hơn hẳn.

Tuy nhiên, đến năm 2008, tình hình đã được cải thiện khi nhóm thanh niên làm chủ SXKD có tỷ lệ tốt nghiệp PTTH trở lên tăng gần gấp 3 lần so với năm 2006 (42.8% so với 14.8%), tỷ lệ lao động đã qua đào tạo cũng tăng hơn 1.5 lần (16.4% so với 10.2%). Nhóm thanh niên tự làm tuy cũng có những tiến bộ xong trình độ học vấn và đào tạo vẫn thấp hơn so với lực lượng lao động thanh niên nói chung. (Bảng 3.5)

Tuy có nhiều tiến bộ nhưng trình độ học vấn và trình độ đào tạo của nhóm thanh niên làm chủ SXKD vẫn còn thấp, quá nửa chưa tốt nghiệp PTTH, và vẫn có tới 84% là lao động chưa qua đào tạo. Tình trạng này cũng phản ánh tình hình chung của doanh nhân Việt Nam “*Bộ phận doanh nhân trí thức hiện nay chỉ là thiểu số*”⁴². Như vậy, để cho bộ phận lao động trẻ tự tạo việc làm này thực sự có thể trở thành động lực phát triển cho khu vực kinh tế tư nhân trong giai đoạn hiện nay, nhu cầu đào tạo cho họ là còn rất lớn.

Năm 2006, khoảng cách trình độ học vấn và đào tạo trong nhóm thanh niên tự tạo việc làm giữa khu vực thành thị và khu vực nông thôn là khá khác biệt, trong đó khoảng cách về đào tạo là lớn hơn khoảng cách về trình độ học vấn (Bảng 3.6). Tuy nhiên, đến năm 2008, mặc dù khoảng cách về học vấn giữa lực lượng lao động thanh niên ở nông thôn và thành thị có thay đổi theo hướng thu hẹp, thì khoảng cách về đào tạo chưa có tiến triển. Nhưng riêng nhóm tự tạo việc làm, khoảng cách này đã được thu hẹp bớt so với năm 2006 cho thấy trình độ học vấn và đào tạo của nhóm thanh niên tự tạo việc làm đã được cải thiện rõ rệt, đặc biệt là ở nông thôn.

*** Cơ cấu theo ngành và trình độ chuyên môn**

⁴² Đ.M. Cương / Tạp chí Khoa học ĐHQGHN, Kinh tế và Kinh doanh 25 (2009) 253-261

Trong số thanh niên tự tạo việc làm, thanh niên làm chủ SXKD tập trung chủ yếu vào lĩnh vực công nghiệp-xây dựng, và lĩnh vực dịch vụ, thương mại. Riêng nhóm tự làm cho bản thân và gia đình như thông thường, tập trung hầu như toàn bộ vào lĩnh vực nông nghiệp. So với năm 2006, cơ cấu tự tạo việc làm của thanh niên Việt Nam năm 2008 có thay đổi về lĩnh vực. Nhóm thanh niên làm chủ SXKD năm 2008 lại có xu hướng tập trung vào lĩnh vực công nghiệp xây dựng (64%) thay vì lĩnh vực dịch vụ như năm 2006, là lĩnh vực chịu nhiều ảnh hưởng của chính sách thắt chặt tài chính và khủng hoảng kinh tế. Cơ cấu việc làm này không mấy khác biệt giữa nam và nữ (Bảng 3.7)

Bảng 3.6: Trình độ học vấn và đào tạo của lực lượng lao động thanh niên và thanh niên tự tạo việc làm, VHLSS 2006-2008.

Đặc điểm	2006			2008		
	Lực lượng lao động	Làm chủ SXKD	Tự làm	Lực lượng lao động	Làm chủ SXKD	Tự làm
Thành thị						
Tốt nghiệp THPT trở lên(%)	48.5	22.3	30.7	51.2	51.1	39.9
LĐ đã qua đào tạo (%)	35.6	19.1	11.9	24.7	22.1	13.6
Nông thôn						
Tốt nghiệp THPT trở lên (%)	21.5	11.7	15.0	30.2	37.4	26.5
LĐ đã qua đào tạo (%)	11.3	7.1	3.5	7.7	12.4	7.7
Khoảng cách (TT-NT)/TT*100						
Tốt nghiệp THPT trở lên	55.7	47.5	51.1	41.1	26.8	33.6
LĐ đã qua đào tạo	68.3	62.8	70.6	68.8	43.9	43.4

Một đặc điểm rõ ràng nữa đó là trình độ nghề của thanh niên trong khu vực tự tạo việc làm khá thấp, năm 2008 lao động giản đơn trong nhóm làm chủ SXKD cũng tới hơn 64%, và cao nhất là nhóm tự làm với gần 89%, tăng cao hơn so với năm 2006. Điều này cho thấy nhu cầu về lao động không có kỹ năng của nền kinh tế vẫn khá lớn và đang gia tăng sau suy thoái kinh tế. Số liệu bảng 3.7.1 còn cho thấy nữ thanh niên

trong khu vực tự tạo việc làm không tỏ ra kém ưu thế so với nam thanh niên trong trình độ nghề, khu vực làm chủ SXKD, nữ thanh niên thậm trí còn có trình độ nghề cao hơn so với nam, chỉ có hơn 60% là lao động giản đơn so với tỷ lệ này của nam là 68% vào năm 2008. Tỷ lệ này năm 2006 là 60% của nữ và 52% tương ứng của nam, rõ ràng suy thoái kinh tế đã khiến tỷ lệ nam thanh niên phải làm việc không có kỹ năng tăng cao, tăng hơn 16%.

Bảng 3.7.1: Cơ cấu nam-nữ thanh niên tự tạo việc làm theo ngành/ lĩnh vực và trình độ nghề, VHLSS 2006-2008.

Đơn vị:%

Đặc điểm	2006		2008	
	Làm chủ SXKD	Tự làm	Làm chủ SXKD	Tự làm
NAM THANH NIÊN				
<i>Ngành/ lĩnh vực</i>	<i>100.00</i>	<i>100.00</i>	<i>100.00</i>	<i>100.00</i>
Lĩnh vực NN	16.58	88.53	17.92	89.02
Lĩnh vực CNXD	16.07	3.96	61.53	7.66
Lĩnh vực DV, thương mại, vận tải, nhà hàng KS,...	67.36	7.51	20.55	3.32
<i>Trình độ nghề</i>	<i>100.00</i>	<i>100.00</i>	<i>100.00</i>	<i>100.00</i>
Làm việc chuyên môn bậc cao	1.40	0.12	0.71	0.09
Làm việc có kỹ thuật	46.81	6.99	31.01	10.86
Làm việc giản đơn	51.79	92.89	68.28	89.05
NỮ THANH NIÊN				
<i>Ngành/ lĩnh vực</i>	<i>100.00</i>	<i>100.00</i>	<i>100.00</i>	<i>100.00</i>
Lĩnh vực NN	17.76	83.82	17.86	85.78
Lĩnh vực CNXD	34.65	5.09	65.36	10.29
Lĩnh vực DV, thương mại, vận tải, nhà hàng KS,...	47.58	11.09	16.78	3.94
<i>Trình độ nghề</i>	<i>100.00</i>	<i>100.00</i>	<i>100.00</i>	<i>100.00</i>
Làm việc chuyên môn bậc cao	0.00	0.00	4.52	0.31
Làm việc có kỹ thuật	39.76	5.27	35.07	10.84
Làm việc giản đơn	60.24	94.73	60.41	88.85

Đánh giá về chất lượng lao động và chất lượng công việc tự tạo của thanh niên theo các nhóm tuổi cho thấy, nhìn chung thanh niên *Làm chủ* có trình độ và chất lượng công việc tự tạo cao hơn hẳn thanh niên *Tự làm* ở mọi nhóm tuổi. Nhóm thanh niên dưới 18 tuổi, là nhóm còn đang trong tuổi đi học phổ thông, chưa qua đào tạo vì vậy chủ yếu họ lựa chọn Tự làm hơn là Làm chủ. So với năm 2006, nhóm thanh niên 18-24 tuổi năm 2008 có trình độ học vấn được cải thiện hơn hẳn ở cả nhóm *Làm chủ* và *Tự*

làm, tuy chất lượng lao động có được cải thiện nhưng chất lượng công việc tự tạo lại giảm sút khi thanh niên Làm chủ nhưng phải làm công việc giản đơn đã tăng từ 50% năm 2006 lên gần 64% năm 2008. Nhóm thanh niên 25-29 tuổi có trình độ học vấn và trình độ đào tạo tốt hơn nhiều so với thanh niên cùng độ tuổi 2 năm trước đó, tuy nhiên chất lượng công việc tự tạo của nhóm này cũng chưa được cải thiện. (Bảng 3.7.2)

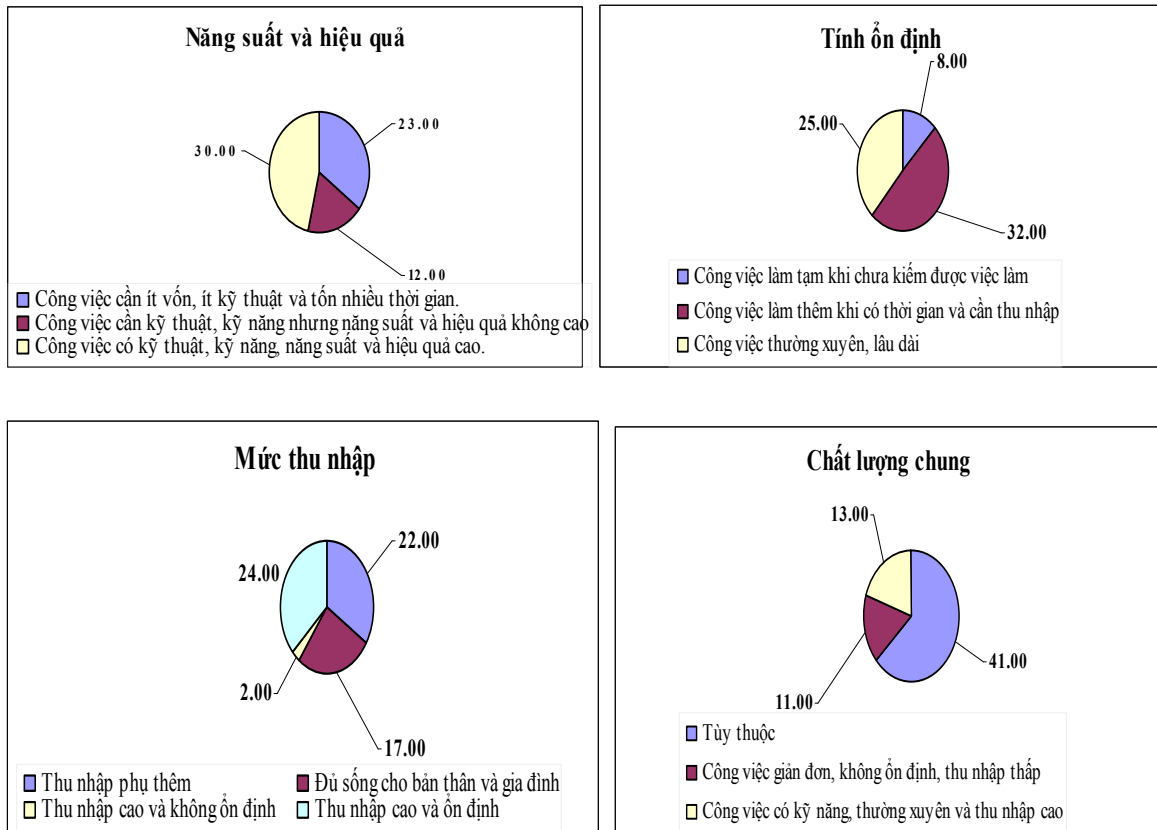
Bảng 3.7.2: Cơ cấu thanh niên tự tạo việc làm theo nhóm tuổi, ngành/ lĩnh vực, trình độ học vấn, trình độ đào tạo và trình độ nghề, VHLSS 2006-2008.

Đơn vị: %

Đặc điểm	2006		2008	
	Làm chủ SXKD	Tự làm	Làm chủ SXKD	Tự làm
THANH NIÊN 15-17 TUỔI				
<i>Ngành/ lĩnh vực</i> (Lĩnh vực NN)	-	91.4	-	90.5
<i>Trình độ học vấn</i> (Tốt nghiệp PTTH trở lên)	-	1.7	-	0.5
<i>Trình độ đào tạo</i> (Đã qua đào tạo)	-	0.6	-	0.2
<i>Trình độ nghề</i> (Làm việc có kỹ thuật trở lên)	-	3.6	-	11.3
THANH NIÊN 18-24 TUỔI				
<i>Ngành/ lĩnh vực</i> (Lĩnh vực NN)	15.6	85.1	18.2	87.2
<i>Trình độ học vấn</i> (Tốt nghiệp PTTH trở lên)	20.3	24.7	58.8	39.7
<i>Trình độ đào tạo</i> (Đã qua đào tạo)	13.9	5.4	14.9	7.8
<i>Trình độ nghề</i> (Làm việc có kỹ thuật trở lên)	49.8	5.6	35.8	10.6
THANH NIÊN 25-29 TUỔI				
<i>Ngành/ lĩnh vực</i> (Lĩnh vực NN)	19.0	84.9	14.9	85.7
<i>Trình độ học vấn</i> (Tốt nghiệp PTTH trở lên)	11.3	11.9	45.2	27.6
<i>Trình độ đào tạo</i> (Đã qua đào tạo)	8.4	5.0	30.2	15.8
<i>Trình độ nghề</i> (Làm việc có kỹ thuật trở lên)	37.7	8.9	35.6	11.7

Đánh giá về chất lượng công việc tự tạo của thanh niên thông qua khảo sát online đối với nhóm sinh viên kinh tế thu được kết quả khả quan khi một tỷ lệ khá cao (20% số ý kiến) cho rằng công việc tự tạo của thanh niên là những công việc có năng suất, hiệu quả, ổn định và đem lại thu nhập cao, chỉ có 17% ý kiến cho rằng đó là những công việc giản đơn, không ổn định và thu nhập thấp. Nếu đánh giá riêng từng tiêu chí như năng suất, hiệu quả, tính ổn định và mức thu nhập của công việc tự tạo thì có tới trên dưới 40% số ý kiến đánh giá tốt. Có được đánh giá tốt như vậy chứng tỏ sinh viên khá tự tin vào năng lực và có cơ hội tiếp cận với những công việc có chất

lượng cao của thanh niên. Đây có thể trở thành một trong những động lực để sinh viên lựa chọn tự tạo việc làm.



Hình 3.3: Chất lượng công việc tự tạo của thanh niên (số ý kiến trong tổng số 65 ý kiến⁴³).

*** Cơ cấu theo vùng**

Theo số liệu bảng 2 phần phụ lục 3, tỷ lệ thanh niên tự tạo việc làm, trong đó có nhóm Làm chủ SXKD ở một số tỉnh/thành phố cao hơn những tỉnh/thành phố khác. Điển hình các tỉnh phía Bắc có Hà Nội, Quảng Ninh, Vĩnh Phúc và Bắc Ninh; miền Trung có Quảng Nam, Quảng Ngãi; phía Nam có Bình Phước, Bình Dương, Đồng Nai, Bà Rịa Vũng Tàu và TP. Hồ Chí Minh, Kiên Giang, Cà Mau là những tỉnh có tỷ lệ

⁴³ Phân tích kết quả khảo sát online “Mong muốn lựa chọn việc làm của thanh niên” cho đến 18h ngày 13/3/2012

<https://docs.google.com/spreadsheet/gform?key=0Ahggg3iSR1fNdHRVMk1tdXZKV18wRzRsWExYTFZ6aFE&gridId=0#chart>

thanh niên Làm chủ SXKD cao hơn mức trung bình của cả nước, đặc biệt là các năm sau suy thoái kinh tế. Đây đều là những tỉnh thuộc các Vùng kinh tế trọng điểm với những xu hướng chuyển đổi cơ cấu kinh tế và hội nhập mạnh mẽ nên đã tạo nhiều cơ hội cho thanh niên khởi nghiệp.

Bảng 3.8: Tỷ lệ tự tạo việc làm của thanh niên theo vùng, VHLSS 2006-2008.

Đơn vị: %

Đặc điểm	2006		2008	
	Làm chủ SXKD	Tự làm	Làm chủ SXKD	Tự làm
Thành thị/nông thôn				
Thành thị	8.82	17.94	20.61	23.56
Nông thôn	7.21	51.95	10.39	59.83
Vùng kinh tế trọng điểm				
Thuộc vùng KTTĐ	7.04	28.05	14.37	39.42
Không thuộc vùng KTTĐ	6.63	53.21	11.76	60.37
Vùng KTXH				
Đồng Bằng sông Hồng	8.56	31.85	16.69	38.67
Đông Bắc	7.90	63.69	10.27	67.52
Tây Bắc	5.22	80.02	7.53	82.64
Bắc Trung Bộ	6.44	57.40	12.30	65.80
Duyên Hải Nam Trung Bộ	8.10	34.03	12.69	44.56
Tây Nguyên	5.98	64.05	8.39	65.98
Đông Nam Bộ	6.50	21.98	15.47	31.57
Đồng Bằng Sông Cửu Long	8.63	42.17	12.00	50.09

Tuy nhiên, số liệu cũng cho thấy, trong số các tỉnh/thành phố có mức độ thanh niên tự tạo việc làm cao thì các tỉnh/thành phố phía Bắc và miền Trung có xu hướng thanh niên tự tạo việc làm nhiều hơn thanh niên các tỉnh phía Nam. Điều này phản ánh một thực tế là vùng Đông Nam Bộ là nơi tập trung nhiều nhất các *khu công nghiệp* lớn, sau đến vùng Đồng Bằng Sông Hồng, rồi mới đến Duyên Hải Nam Trung Bộ, vì vậy các tỉnh phía Nam sẽ cung cấp nhiều việc làm công hơn cho thanh niên. Bên cạnh đó, vùng Đồng Bằng Sông Hồng, đặc biệt là Hà Nội lại là nơi tập trung nhiều nhất các *Làng nghề truyền thống* trong các lĩnh vực tiểu thủ công nghiệp, các sản phẩm chế biến mang tính chất đặc sản truyền thống khá phù hợp đối với thanh niên. Các tỉnh Duyên

Hải miền Trung lại có lợi thế về phát triển du lịch và kinh tế cửa khẩu, cũng là các lĩnh vực phù hợp với thanh niên trong tự tạo việc làm. Ngoài ra, một số tỉnh thuộc vùng Tây Nguyên như Kon Tum, Đắk Nông, Lâm Đồng cũng có tỷ lệ thanh niên làm chủ SXKD cao, đặc biệt là các năm sau suy thoái kinh tế. Ở vùng này lợi thế thuộc về các ngành chế biến nông lâm sản (như cà phê, cao su, bột giấy, mía đường...) cũng phù hợp với thanh niên tự tạo việc làm.

Như vậy, sự khác biệt trong mô hình phát triển kinh tế theo ngành, lĩnh vực của từng Vùng đã tạo nên sự khác biệt về khả năng tự tạo việc làm của thanh niên trong vùng. Cơ hội tự tạo việc làm của thanh niên sẽ nhiều hơn ở những Vùng mà cơ cấu ngành nghề phù hợp với khả năng về vốn, công nghệ, kinh nghiệm, tiếp cận thị trường của họ.

3.2 Các yếu tố ảnh hưởng đến khả năng tự tạo việc làm của thanh niên Việt Nam

3.2.1 Nhóm yếu tố vĩ mô

Các mô hình rút gọn theo dạng (2.1) (phần 2.1.2) được áp dụng cho hai biến phụ thuộc: (i) tỷ lệ thanh niên tự tạo việc làm và (ii) tỷ lệ thanh niên làm chủ SXKD.

Sau khi được ước lượng, các kiểm định lựa chọn giữa mô hình tác động cố định (fix effect) và mô hình tác động ngẫu nhiên (random effect) được thực hiện (kiểm định Hausman và bảng thống kê mô tả các biến sử dụng ở 2 mô hình được trình bày trong Bảng 1 và 2, phụ lục 3); các hệ số ước lượng được lựa chọn báo cáo trong bảng 3.9 dưới đây.

Các hệ số ước lượng cho thấy, nhóm yếu tố phản ánh đặc điểm chung của thị trường lao động có mức tương quan với tỷ lệ thanh niên tự tạo việc làm và làm chủ SXKD là không có ý nghĩa thống kê. Trong khi nhóm các yếu tố phản ánh đặc điểm của lực lượng lao động thanh niên hay mức độ hội nhập, phát triển và chuyển dịch cơ cấu kinh tế cũng thấy ít có ảnh hưởng tới mức độ tự tạo việc làm của các em thì nhóm

các yếu tố phản ánh cơ hội hay rủi ro của thanh niên trên thị trường lao động lại có tác động mạnh nhất.

3.2.1.1 Nhóm yếu tố tác động đến cầu lao động

Cũng hoàn toàn đồng nhất với kết quả phân tích thống kê mô tả, tốc độ tăng trưởng kinh tế và mức độ tự tạo việc làm của thanh niên có mối quan hệ ngược chiều, tốc độ tăng trưởng càng cao thì mức độ tự tạo việc làm của thanh niên càng thấp (nếu GDP của tỉnh tăng thêm 1% sẽ làm giảm tỷ lệ thanh niên tự tạo việc làm là gần 0.2%, với mức ý nghĩa thống kê 5%). Thêm vào đó, tốc độ tăng trưởng kinh tế hầu như không thấy có tác động tới mức độ thanh niên làm chủ SXKD (không có ý nghĩa thống kê), điều này cho thấy tự tạo việc làm của thanh niên gia tăng trong chu kỳ thu hẹp kinh tế thì chủ yếu là gia tăng hình thức tự làm cho bản thân chứ chưa phải là khởi sự doanh nghiệp và có thuê thêm lao động. Như vậy, tự tạo việc làm ở thanh niên chỉ mới dừng lại ở việc giải quyết nhu cầu có việc làm và tìm kiếm thu nhập để trang trải cho cuộc sống của bản thân, mà còn ít đóng góp cho tăng trưởng kinh tế của các tỉnh/thành phố nói chung.

Mức độ phát triển của các tỉnh thuộc vùng kinh tế trọng điểm và mức độ đô thị hóa càng cao rõ ràng có làm tăng tỷ lệ thanh niên làm chủ SXKD, song không nhiều. Cụ thể, nếu tỉnh thuộc vùng kinh tế trọng điểm sẽ làm tăng tỷ lệ thanh niên làm chủ SXKD là 0.6%, và nếu tỷ lệ dân số đô thị của tỉnh tăng thêm 1% sẽ làm tăng tỷ lệ này là 0.03% (với mức ý nghĩa thống kê 1%).

Đối với mức độ cạnh tranh cấp tỉnh, các hệ số ước lượng cho thấy, nếu chỉ số PCI của tỉnh tăng thêm 1 đơn vị sẽ làm tăng tỷ lệ thanh niên tự tạo việc làm trong tỉnh lên hơn 0.2% (với mức ý nghĩa thống kê 10%), tuy nhiên, tác nhân này chưa có ảnh hưởng rõ ràng tới mức độ làm chủ SXKD của thanh niên (hệ số ước lượng trong mô hình không có ý nghĩa thống kê).

3.2.1.2 Đặc điểm lao động việc làm của thanh niên

Chất lượng của lực lượng lao động thanh niên được thể hiện qua chỉ tiêu: *tỷ lệ lực lượng lao động thanh niên chưa qua đào tạo*. Mỗi quan hệ tỷ lệ thuận giữa tỷ lệ lực lượng lao động thanh niên chưa qua đào tạo và tỷ lệ tự tạo việc làm của thanh niên và tỷ lệ thanh niên làm chủ SXKD (với mức ý nghĩa thống kê 1% và 5% tương ứng) cho thấy một thực trạng là những thanh niên không có chuyên môn, kỹ thuật dễ gặp rủi ro trên thị trường lao động và có xu hướng tham gia vào khu vực tự tạo việc làm. Bên cạnh đó, tình trạng tỷ lệ thanh niên làm chủ SXKD cao đồng thời với tỷ lệ thanh niên cũng chưa qua đào tạo cao cho thấy những cơ sở SXKD này cũng có xu hướng sử dụng lao động không được đào tạo, vì vậy, động lực phát triển ở khu vực này sẽ khó có thể cao và khó đóng góp nhiều vào tăng trưởng và phát triển kinh tế ở các tỉnh.

Bảng 3.9: Hệ số ước lượng mô hình hồi quy số liệu mảng nghiên cứu một số yếu tố kinh tế vĩ mô ảnh hưởng đến mức độ tự tạo việc làm của thanh niên Việt Nam, 2006-2009.

Biến giải thích/Biến phụ thuộc	Tỷ lệ thanh niên tự tạo việc làm (mô hình tác động cố định)	Tỷ lệ thanh niên làm chủ SXKD (mô hình tác động ngẫu nhiên)
Đặc điểm lực lượng lao động thanh niên		
<i>tỷ lệ lực lượng lao động TN chưa qua đào tạo</i>	0.151**	0.021***
<i>tỷ lệ TN thiếu việc làm</i>	0.280**	0.008
<i>tỷ lệ TN có việc làm phi nông nghiệp</i>	0.007	-0.003
<i>tỷ lệ TN thất nghiệp</i>	-0.943**	-0.028
<i>tỷ lệ TN làm công việc giản đơn</i>	-0.051	-0.008
Cơ hội/rủi ro của thanh niên so với toàn bộ lực lượng lao động trên thị trường lao động		
<i>chỉ số lao động không được đào tạo</i>	-4.705	-0.620
<i>chỉ số thiếu việc làm</i>	-4.356***	-0.389***
<i>chỉ số có việc làm phi nông nghiệp</i>	-6.333	0.752
<i>chỉ số thất nghiệp</i>	4.363**	0.546***
<i>chỉ số làm công việc giản đơn</i>	9.426	0.860
Đặc điểm chung của thị trường lao động		
<i>tốc độ tăng của lực lượng lao động</i>	0.403	-0.060
<i>tốc độ tăng của việc làm</i>	-0.420	0.062
Mức độ hội nhập, mức độ phát triển kinh tế và đô thị hóa của tỉnh		
<i>tỉnh thuộc Vùng kinh tế trọng điểm</i>	-3.705	0.602***
<i>tỷ lệ dân số đô thị</i>	0.202	0.027***
<i>tốc độ tăng GDP</i>	-0.194**	0.006
<i>tỷ trọng FDI/GDP</i>	-0.023	0.001
<i>chỉ số PCI</i>	0.241*	-0.018

* $p < 0.1$; ** $p < 0.05$; *** $p < 0.01$

Kết quả ước lượng cũng cho thấy, tỷ lệ thanh niên thiếu việc làm càng cao thì mức độ tự tạo việc làm càng nhiều nhưng lại không quan hệ gì với tỷ lệ thanh niên làm chủ cơ sở SXKD (tỷ lệ thiếu việc làm của thanh niên tăng thêm 1% thì tỷ lệ thanh niên tự tạo việc làm tăng tương ứng gần 0.3% với mức ý nghĩa thống kê 5%). Điều này cũng chỉ rõ, hoặc do thiếu việc làm mà thanh niên cần phải tự tạo việc làm, hoặc công việc tự tạo của họ là công việc không đầy đủ. Cho dù là lý do nào thì đây cũng là tình trạng bất lợi đối với thanh niên trên thị trường lao động.

Có một phát hiện khá lý thú là mặc dù bản thân tình trạng thất nghiệp cao của thanh niên không làm tăng mức độ tự tạo việc làm của các em nhưng vì rủi ro thất nghiệp của thanh niên cao hơn so với những lao động trưởng thành khác trong tỉnh lại làm gia tăng tỷ lệ các em tự tạo việc làm và làm chủ SXKD. Nếu chỉ số này tăng thêm 0.1 đơn vị đồng nghĩa với rủi ro thất nghiệp của thanh niên tăng cao hơn 10% so với người trưởng thành sẽ làm tăng tỷ lệ thanh niên tự tạo việc làm lên hơn 4.3% và tỷ lệ thanh niên làm chủ SXKD lên 0.5% (với mức ý nghĩa thống kê 5% và 1% tương ứng). Bằng chứng này cho biết, vị thế thấp của thanh niên trên thị trường lao động là một trong những lý do chính khiến các em lựa chọn tự tạo việc làm.

Tình trạng thanh niên thiếu việc làm nhiều hơn những lao động trưởng thành lại không làm tăng mức độ tự tạo việc làm của họ (tương quan âm giữa chỉ số thiếu việc làm với tỷ lệ thanh niên tự tạo việc làm và là chủ SXKD). Bằng chứng này lại cho thấy một vấn đề khác, rủi ro thiếu việc làm của thanh niên tăng sẽ làm giảm mức độ tự tạo việc làm. Điều này đồng nghĩa với hiện trạng trong khu vực làm công ăn lương cũng có xu hướng thanh niên dễ thiếu việc làm hơn những lao động trưởng thành.

Dấu của các hệ số ước lượng trong các mô hình cũng chỉ rõ những công việc trong lĩnh vực phi nông nghiệp không đến với những cơ hội tự tạo việc làm của thanh niên, là bởi vì nếu họ có xu hướng làm trong lĩnh vực phi nông nghiệp nhiều hơn những lao động trưởng thành thì mức độ tự tạo việc làm của họ lại giảm (tương quan âm giữa chỉ số có việc làm phi nông nghiệp với tỷ lệ thanh niên tự tạo việc làm). Tuy

nhiên, khi trở thành chủ SXKD, thanh niên thường đến với lĩnh vực việc làm phi nông nghiệp (chỉ số có việc làm phi nông nghiệp với tỷ lệ thanh niên làm chủ SXKD có mối tương quan dương). Điều này là hợp lý khi nhóm thanh niên tự làm cho bản thân, chưa qua đào tạo sẽ chỉ có thể dễ dàng hơn khi tiếp cận các công việc trong lĩnh vực nông nghiệp. Tuy nhiên, biến này không có nhiều ý nghĩa thống kê trong cả 2 mô hình hồi quy.

3.2.1.3 Đặc điểm chung của thị trường lao động

Nhóm yếu tố này không có ý nghĩa thống kê trong mô hình kiểm định. Có thể trên thị trường lao động Việt Nam, ảnh hưởng của các yếu tố này đã được phản ánh thông qua hai nhóm yếu tố ảnh hưởng đến cung và cầu lao động thanh niên đã được phân tích trên đây.

3.2.2 Nhóm yếu tố vi mô

3.2.2.1 Vốn con người và vốn xã hội của thanh niên Việt Nam.

A. Vốn con người

Vốn con người của thanh niên Việt Nam có thể được thể hiện qua các chỉ tiêu phản ánh trình độ học vấn và trình độ đào tạo như: tỷ lệ đã tốt nghiệp PTTH, tỷ lệ lao động đã qua đào tạo hoặc các biến số là số năm đi học bình quân, và số năm kinh nghiệm trên thị trường lao động.

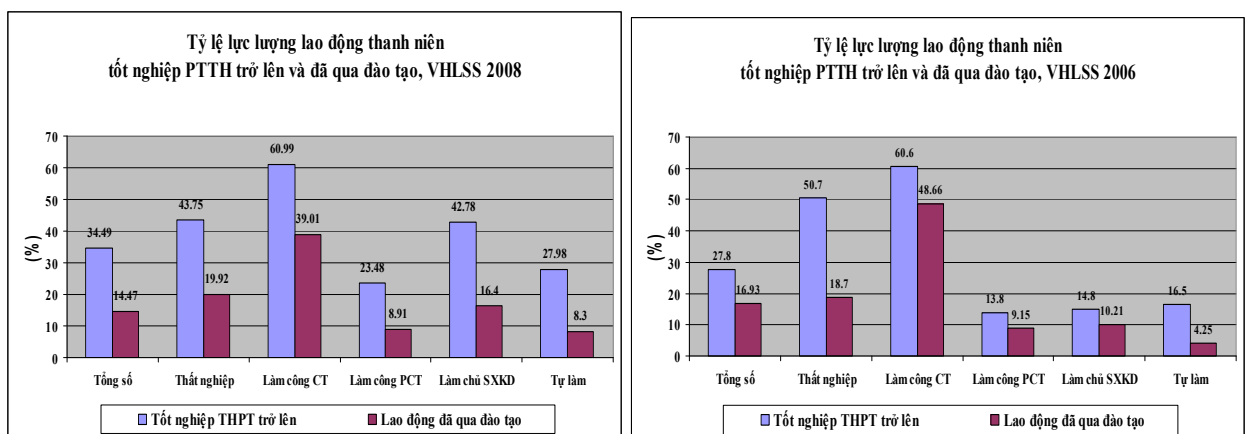
- *Trình độ học vấn*: Tỷ lệ tốt nghiệp PTTH của thanh niên Việt Nam có tăng lên đáng kể qua các năm. Theo số liệu ĐTLĐVL hàng năm (1996-2002)⁴⁴, tỷ lệ này tăng từ 13,5% năm 1996, đến năm 2002 là 18,1%, và theo số liệu VHLSS 2006, sau 10 năm, tỷ lệ này đã lên tới 27.8%. Đến năm 2008, tỷ lệ này đạt gần 35% (bảng 3.5)⁴⁵.

⁴⁴ Trích biểu 5 trang 105, Sách tham khảo: Nguyễn Hữu Dũng, 2005 “Thị trường lao động và định hướng nghề nghiệp cho thanh niên” NXB Lao động-xã hội.

⁴⁵ Tỷ lệ này trong SAVY 1 năm 2003 là 32.8% và SAVY 2 năm 2009 là 46.3%, khá cao hơn so với các nguồn số liệu khác do mẫu của SAVY chỉ có thể tiếp cận nhóm thanh niên trong hộ gia đình, là nhóm có nhiều lợi thế về trình độ học vấn.

Lao động thanh niên cũng có số năm đi học bình quân khá cao so với mức chung của toàn bộ lực lượng lao động, năm 1998 bình quân là 7.8 năm so với 7.3 năm⁴⁶. Theo số liệu ĐTLĐVL năm 2006, tác giả tính được số năm đi học bình quân của lực lượng lao động thanh niên đã tăng lên đến 8.8 năm, cao hơn so với mức của lực lượng lao động chung (8.1 năm). Kết quả này cũng tương đương với mức tính toán được từ VHLSS năm 2006, trong khi số năm đi học bình quân của lao động thanh niên là 8.7 năm, thì mức này của lực lượng lao động chung là 8.0 năm. Năm 2008, số năm đi học bình quân của thanh niên lên tới 9.3 năm, trong khi số năm đi học bình quân của lực lượng lao động chung hầu như chưa thay đổi, ở mức khoảng 8 năm. Như vậy, giai đoạn 2006-2008, xu hướng thanh niên đầu tư hơn cho học tập khá rõ ràng.

Phân tích chi tiết hơn trong bảng 3.10 cho thấy, những thanh niên làm công trong khu vực chính thức có số năm đi học bình quân cao nhất, 11 năm, tiếp theo là nhóm thanh niên thất nghiệp với gần 10 năm. Tỷ lệ tốt nghiệp THPT của hai nhóm này cũng cao hơn hẳn các nhóm còn lại (lần lượt là 61% và 44%, hình 3.4). Điều này khẳng định lại nhóm thanh niên làm công trong khu vực chính thức và nhóm thanh niên thất nghiệp là các nhóm thanh niên có lợi thế về trình độ học vấn so với các nhóm còn lại.



Hình 3.4: Trình độ học vấn và đào tạo của lực lượng lao động thanh niên, VHLSS 2006-2008

⁴⁶ Trích số liệu trang 105, Sách tham khảo: Nguyễn Hữu Dũng, 2005 “Thị trường lao động và định hướng nghề nghiệp cho thanh niên” NXB Lao động-xã hội.

- *Trình độ đào tạo:*

Trình độ đào tạo của thanh niên Việt Nam chưa thấy được cải thiện trong những năm gần đây. Trong các ĐTLĐVL và VHLSS, lao động được coi là đã qua đào tạo nếu đã tốt nghiệp hay hoàn thành việc học một nghề hay một chuyên môn nào đó (học nghề có chứng chỉ, trung học chuyên nghiệp và tốt nghiệp cao đẳng đại học trở lên).

Bảng 3.10: Đặc điểm vốn con người, vốn xã hội của thanh niên theo tình trạng việc làm, VHLSS 2008.

Đặc điểm	Tổng số	Thất nghiệp	Làm công CT	Làm công PCT	Làm chủ SXKD	Tự làm
Số năm đi học (số năm)	9.30	9.75	11.0	8.11	10.10	8.86
Kinh nghiệm (số năm)	12.10	11.96	11.38	13.24	11.25	12.21
thu nhập bình quân/người /năm (1000 đồng)	1106.42	1172.95	1769.79	865.27	1301.73	895.63
Tỷ trọng TN th.xuyên ngoài làm việc của hộ ⁺ (%)	24.8	<u>30.1</u>	18.4	16.1	<u>54.5</u>	22.0
Tỷ trọng TN không thường xuyên của hộ ⁺⁺ (%)	7.8	<u>18.1</u>	10.8	8.0	7.3	6.4
Tỷ trọng số nữ trên 15 tuổi trong hộ (%)	42.5	43.1	<u>45.1</u>	40.8	<u>44.4</u>	41.6
Tỷ trọng số LĐ tự làm NN trong hộ (%)	36.6	14.0	11.9	16.4	17.8	<u>57.4</u>
Tỷ trọng số LĐ tự làm phi NN trong hộ (%)	12.3	10.4	7.5	6.5	<u>35.3</u>	10.0
Tỷ trọng số 0-5 tuổi trong hộ (%)	7.3	5.0	6.6	7.1	7.2	<u>7.8</u>
Tỷ trọng số 6-10 tuổi trong hộ (%)	2.7	2.5	1.8	3.0	<u>3.2</u>	<u>2.9</u>
Tỷ trọng số 11-14 tuổi trong hộ (%)	3.8	3.8	2.6	3.8	3.8	<u>4.2</u>
Tỷ trọng số 15-59 tuổi không LV của hộ (%)	17.9	<u>44.9</u>	20.2	16.0	21.6	15.5
Tỷ trọng số từ 60 tuổi trở lên trong hộ (%)	6.12	<u>6.8</u>	5.7	5.8	5.6	<u>6.5</u>
Tỷ lệ có chủ hộ là nữ giới	21.9	<u>29.1</u>	<u>30.4</u>	27.6	26.2	15.5
Tỷ lệ có chủ hộ tự tạo việc làm	45.6	32.9	24.0	30.7	42.1	<u>59.4</u>
Tỷ lệ có chủ hộ tốt nghiệp PTTH trở lên	16.5	16.7	<u>40.6</u>	6.2	<u>22.7</u>	9.6
Tỷ lệ có chủ hộ làm việc chuyên môn bậc cao	5.3	3.7	<u>15.3</u>	1.3	<u>7.3</u>	2.7
Tỷ lệ có chủ hộ làm việc có kỹ thuật	17.4	<u>21.3</u>	<u>23.1</u>	20.4	<u>21.1</u>	13.2
Tỷ lệ có chủ hộ làm lĩnh vực NN	38.0	22.0	17.8	35.0	19.9	<u>51.4</u>
Tỷ lệ có chủ hộ làm lĩnh vực CNXD	10.2	12.8	<u>19.8</u>	9.1	15.6	5.7
Tỷ lệ có chủ hộ làm lĩnh vực DV	22.0	<u>27.4</u>	25.9	28.3	<u>29.5</u>	16.4

⁺ Tỷ trọng các khoản thu thường xuyên khác ngoài làm việc (cho thuê nhà, tài sản, lãi cho vay...) trong tổng thu nhập của hộ gia đình.

⁺⁺ Tỷ trọng các khoản thu không thường xuyên (bán tài sản, vay nợ...), không được tính vào tổng thu nhập của hộ so với tổng thu nhập của hộ.

Theo tính toán của tác giả từ VHLSS 2006, tỷ lệ lao động thanh niên chưa qua đào tạo là 81.3%, thấp hơn một chút so với tỷ lệ này ở toàn bộ lực lượng lao động (84.9%). Từ nguồn số liệu Điều tra lao động việc làm năm 2006, tỷ lệ này cao hơn một

chút với tương ứng là 84.6% và 87.8%, năm 2008 các tỷ lệ tương ứng vẫn là 85.5% và 90%. Như vậy, so với trước đó 6 năm thì tỷ lệ này vẫn chưa hề thuyên giảm, theo số liệu điều tra Lao động việc làm năm 2002⁴⁷, tỷ lệ lao động thanh niên chưa qua đào tạo là 85.6% và của toàn bộ lực lượng lao động là 84.2%. (Hình 3.4)

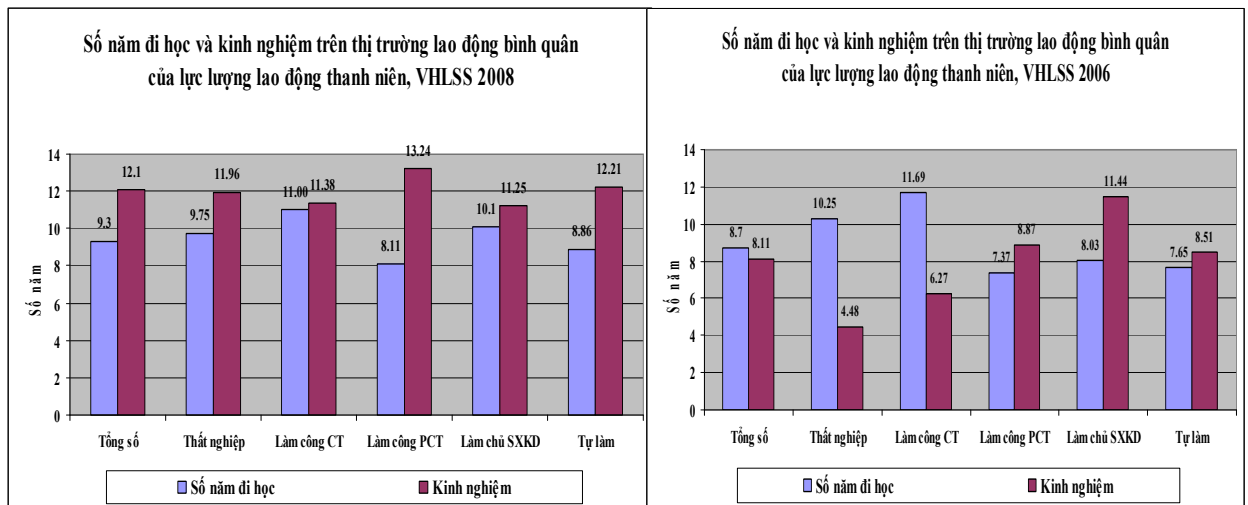
Trình độ đào tạo của lực lượng lao động thanh niên vốn đã thấp, nhưng những thanh niên lựa chọn tự tạo việc làm còn thấp hơn. Cụ thể, nhóm thanh niên lựa chọn làm chủ SXKD có tới gần 84% là chưa qua đào tạo, nhóm thanh niên tự làm thì tỷ lệ này lên tới gần 92%.

- Số năm kinh nghiệm trên thị trường lao động:

Số năm kinh nghiệm trên thị trường của lao động thanh niên, theo tác giả tính toán là 8.11 năm theo VHLSS 2006, cũng gần tương đồng với mức 8.62 năm theo nguồn số liệu ĐTLĐVL 2006, và lên tới 12 năm theo VHLSS 2008. So với năm 2006, năm 2008 có số năm đi học và kinh nghiệm trung bình của lực lượng lao động thanh niên đều gia tăng, cho thấy xu hướng vừa học vừa làm đối với thanh trở nên phổ biến hơn.

Tính riêng cho từng nhóm thanh niên (bảng 3.10 và Hình 3.5), thì số năm kinh nghiệm cao nhất thuộc về nhóm thanh niên Làm công PCT và nhóm Tự làm cho bản thân và gia đình (với số năm hơn 13 và hơn 12 năm tương ứng). Điều này khá hợp lý vì đây là những lựa chọn việc làm mà thanh niên có thể bắt đầu làm việc từ rất sớm, và có thể kết hợp vừa học vừa làm. Nhóm thanh niên Làm công CT và Làm chủ SXKD đều có số năm kinh nghiệm khoảng 11 năm cũng là khá cao.

⁴⁷ Trích biểu 7 trang 107, Sách tham khảo: Nguyễn Hữu Dũng, 2005 “Thị trường lao động và định hướng nghề nghiệp cho thanh niên” NXB Lao động-xã hội.



Hình 3.5: Số năm kinh nghiệm và số năm đi học bình quân của lực lượng lao động thanh niên, VHLSS 2006-2008

❖ **Ảnh hưởng của vốn con người tới khả năng tự tạo việc làm của thanh niên:**

Vốn con người của thanh niên Việt Nam vẫn chủ yếu đem lại lợi ích cho lĩnh vực làm công khu vực chính thức, tuy mức độ có giảm bớt ở năm 2008 so với năm 2006, do khu vực làm công bị thu hẹp trong suy thoái kinh tế. Nếu năm 2006, nhóm thanh niên chưa tốt nghiệp PTTH và chưa qua đào tạo có tỷ lệ lựa chọn làm chủ SXKD cao trên dưới 2 lần so với nhóm thanh niên có trình độ thì đến năm 2008, tình hình thay đổi, nhóm tốt nghiệp PTTH trở lên và nhóm đã qua đào tạo lại có tỷ lệ lựa chọn Làm chủ SXKD nhiều hơn nhóm còn lại (16% so với 12% và 15% so với 13% tương ứng) (bảng 3.11). *Kết quả này cho thấy, trong thời kỳ kinh tế khó khăn, trình độ học vấn và trình độ đào tạo đã phát huy tác dụng giúp thanh niên trụ vững với công việc tự tạo của mình.*

Trong phân tích đa biến, với năm 2006, trình độ giáo dục và trình độ đào tạo không làm tăng khả năng lựa chọn tự tạo việc làm thì số năm kinh nghiệm trên thị trường lao động tăng thêm 1 năm đã có thể làm tăng khả năng làm chủ SXKD của thanh niên lên thêm 2% (hình 3.6).

Bảng 3.11: Cơ cấu việc làm của lực lượng lao động thanh niên theo một số đặc điểm cơ bản, VHLSS 2008.

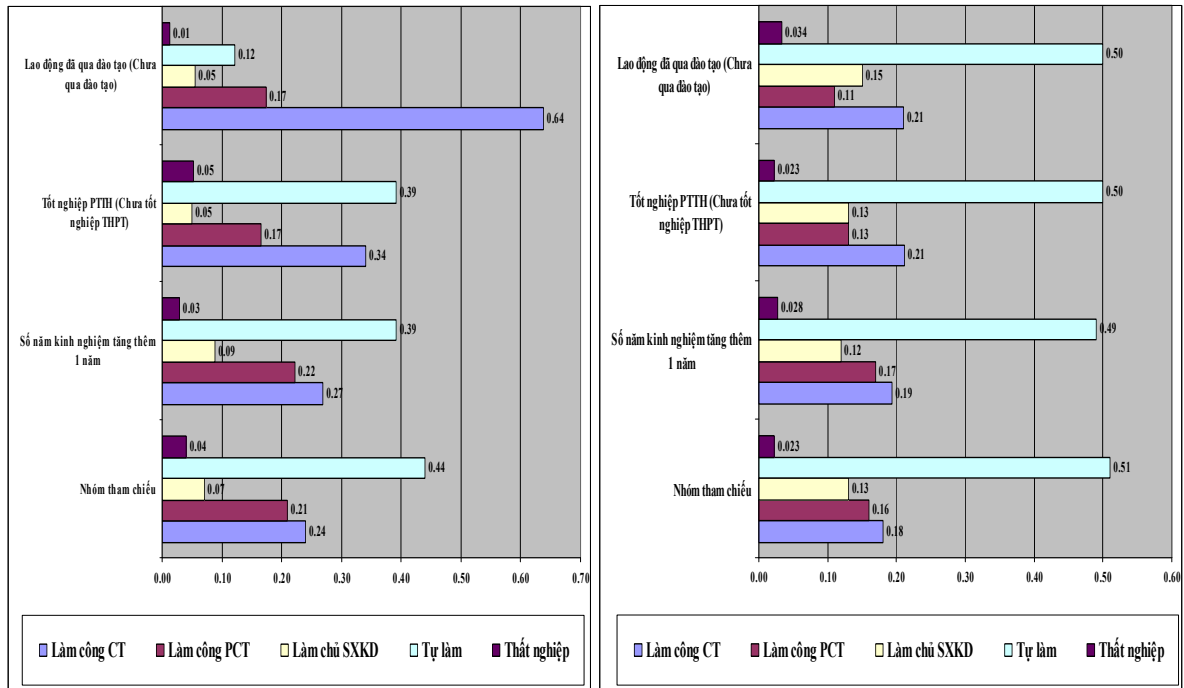
Đơn vị:%

Đặc điểm	Tổng số	Thất nghiệp	Làm công CT	Làm công PCT	Làm chủ SXKD	Tự làm
Nhóm tuổi						
15-24	100	2.19	15.66	16.32	13.09	52.74
25-29	100	2.48	23.56	15.32	12.65	45.98
Giới tính						
Nam	100	2.53	16.93	17.75	11.79	51.01
Nữ	100	1.99	19.26	14.08	14.28	50.39
Dân tộc						
Kinh/Hoa	100	2.58	20.47	17.92	14.50	44.52
Khác	100	0.72	5.59	6.40	5.14	82.16
Tình trạng hôn nhân						
Kết hôn, sống chung	100	1.85	19.19	14.79	11.43	52.74
Khác	100	2.45	17.54	16.54	13.60	49.87
Tình trạng di chuyển						
Di dân	100	2.86	22.65	11.66	13.17	49.66
Không di dân	100	2.24	17.72	16.31	12.95	50.79
Trình độ học vấn						
Tốt nghiệp THPT	100	2.80	30.98	10.60	15.62	39.99
Chưa tốt nghiệp THPT	100	1.98	10.90	19.01	11.50	56.61
Đào tạo						
LĐ đã qua đào tạo	100	3.13	43.22	9.87	14.69	29.09
LĐ chưa qua đào tạo	100	2.13	13.76	17.07	12.67	54.38
Mức sống hộ gia đình						
Thuộc 20% hộ nghèo nhất	100	1.75	3.24	13.54	5.96	75.51
Thuộc 60% hộ MS trung bình	100	2.34	14.22	19.89	13.06	50.49
Thuộc 20% hộ giàu nhất	100	2.55	39.39	7.75	18.00	32.31
Thành thị/nông thôn						
Thành thị	100	4.35	35.07	16.41	20.61	23.56
Nông thôn	100	1.58	12.31	15.89	10.39	59.83
Vùng kinh tế trọng điểm						
Thuộc vùng KTTĐ	100	2.65	25.44	18.13	14.37	39.42
Không thuộc vùng KTTĐ	100	1.96	11.69	14.22	11.76	60.37
Vùng KTXH						
Đồng Bằng sông Hồng	100	1.51	24.17	18.96	16.69	38.67
Đông Bắc	100	1.55	13.74	6.91	10.27	67.52
Tây Bắc	100	0.68	6.49	2.66	7.53	82.64
Bắc Trung Bộ	100	1.57	10.44	9.89	12.30	65.80
Duyên Hải Nam Trung Bộ	100	4.35	20.08	18.31	12.69	44.56
Tây Nguyên	100	3.06	11.94	10.63	8.39	65.98
Đông Nam Bộ	100	3.32	32.55	17.09	15.47	31.57
Đồng Bằng Sông Cửu Long	100	2.34	10.97	24.60	12.00	50.09

Nhưng đến năm 2008, các yếu tố vốn con người, kể cả kinh nghiệm trên thị trường lao động chỉ chủ yếu đem lại lợi ích cho nhóm thanh niên lựa chọn làm công khu vực chính thức khi mà số năm kinh nghiệm tăng thêm 1 năm đã làm tăng tỷ lệ thanh niên lựa chọn lĩnh vực này thêm 1.4% (từ 18% lên 19.4%), tốt nghiệp PTTH trở lên và đã qua đào tạo đều làm tăng tỷ lệ này thêm 3% (từ 18% lên 21%). Nhưng chỉ có qua đào tạo thì tỷ lệ thanh niên làm chủ SXKD mới tăng thêm được hơn 2% (từ 13% lên 15.3%). Tuy nhiên, thanh niên đã qua đào tạo cũng có xác suất thất nghiệp cao hơn so với nhóm chưa qua đào tạo (3.4% so với 2.3%) do cầu lao động sút kém và kỳ vọng về công việc của nhóm này cũng cao.

Như vậy, trong khi nhóm thanh niên tự tạo việc làm có trình độ học vấn và trình độ đào tạo thấp hơn so với nhóm Làm công trong khu vực chính thức và nhóm thất nghiệp, thì họ lại có lợi thế về số năm kinh nghiệm. Trong thực tế, giáo dục đào tạo chính thống đã không đem lại lợi ích nhiều lắm cho nhóm tự tạo việc làm, mà quá trình tự học tập đào tạo và tích lũy kinh nghiệm qua hoạt động thực tế có vai trò quan trọng hơn đối với họ.

Tuy nhiên, trong điều kiện kinh tế và việc làm khó khăn như năm 2008, có trình độ giáo dục và đào tạo giúp thanh niên lựa chọn những công việc có ưu thế hơn trên thị trường lao động, đó là làm công CT và làm chủ SXKD. Yếu tố kinh nghiệm không đem lại lợi thế cho thanh niên lựa chọn làm chủ SXKD như trong thời kỳ kinh tế thịnh vượng năm 2006 nữa. Điều này càng cho thấy nhu cầu cần được đào tạo để đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững và hội nhập, và tăng cường mức độ đóng góp của khu vực kinh tế này đối với quốc gia của nhóm thanh niên tự tạo việc làm.



2006

2008

Nguồn: Trích số liệu bảng 2a, 2b phụ lục 1.

Hình 3.6: Xác suất lựa chọn việc làm của thanh niên phản ánh ảnh hưởng của vốn con người, mô hình hồi quy Logistic đa bậc, VHLSS 2006-2008

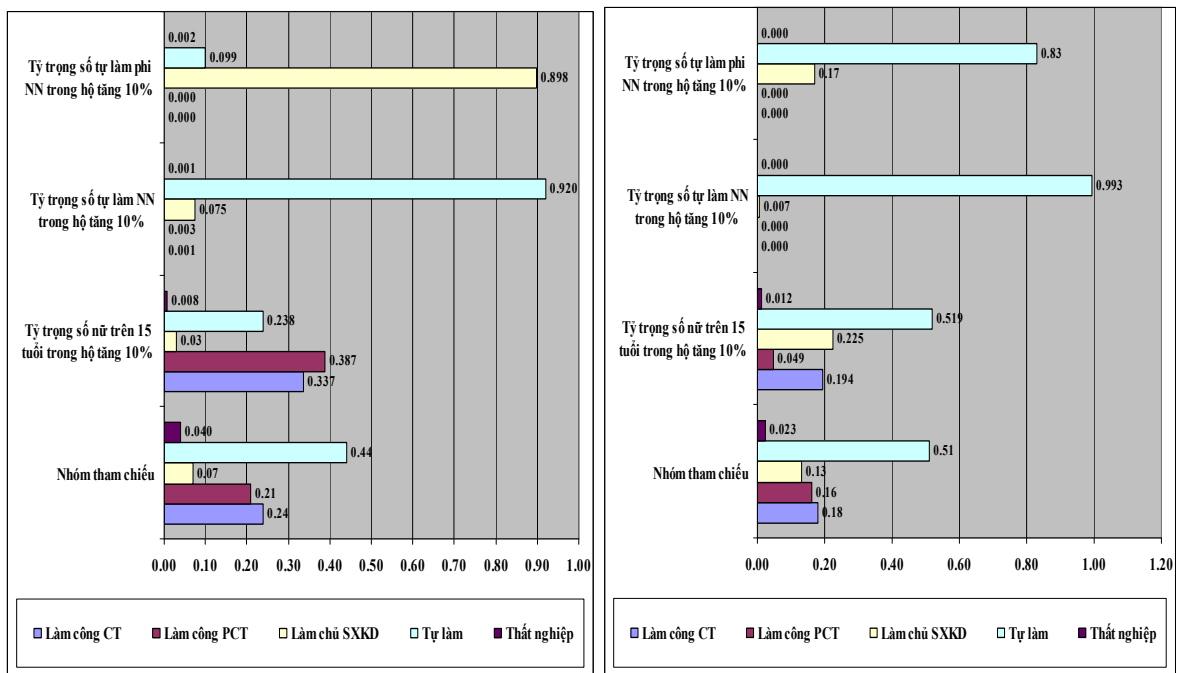
B. Vốn xã hội

❖ **Vốn xã hội quan hệ**, thông qua các mối quan hệ, hoàn cảnh và sự hỗ trợ từ gia đình ảnh hưởng khá phức tạp tới lựa chọn tự tạo việc làm của thanh niên.

- Cơ cấu hộ gia đình:

Mặc dù nữ có xu hướng tự tạo việc làm nhiều hơn nam nhưng nếu hộ gia đình có nhiều nữ trên 15 tuổi hơn, thay vì làm tăng lựa chọn tự tạo việc làm của thanh niên thì lại làm tăng khả năng lựa chọn làm công trong khu vực chính thức của các em. Điều này đúng với cả chu kỳ kinh tế tăng trưởng tốt cũng như thời kỳ suy giảm kinh tế, và chỉ khác nhau về mức độ ảnh hưởng. Như vậy, rõ ràng kỳ vọng việc làm của nữ giới vẫn nằm ở khu vực làm công chính thức. Tuy nhiên, trong thời kỳ kinh tế suy giảm 2008, cầu lao động trong khu vực làm công chính thức suy giảm nên khả năng đáp ứng kỳ vọng này cũng giảm sút, dẫn tới mức độ lựa chọn của thanh niên ở khu vực làm

công CT ít hơn đáng kể so với thời kỳ kinh tế tăng trưởng mạnh năm 2006. Bên cạnh đó, xu hướng hộ gia đình có nhiều nữ trên 15 tuổi hơn trong thời kỳ kinh tế suy giảm lại làm tăng xác suất thanh niên làm chủ SXKD (từ 13% lên 23% nếu tỷ trọng nữ trên 15 tuổi trong hộ tăng 10%) cho thấy vai trò của phụ nữ trong hộ gia đình trong việc hỗ trợ tích cực thanh niên tự tạo việc làm trong giai đoạn kinh tế khó khăn, khi mà kỳ vọng làm công trong khu vực CT của họ không được đáp ứng. (Hình 3.7)



2006

2008

Nguồn: Trích số liệu bảng 2a, 2b phụ lục 1.

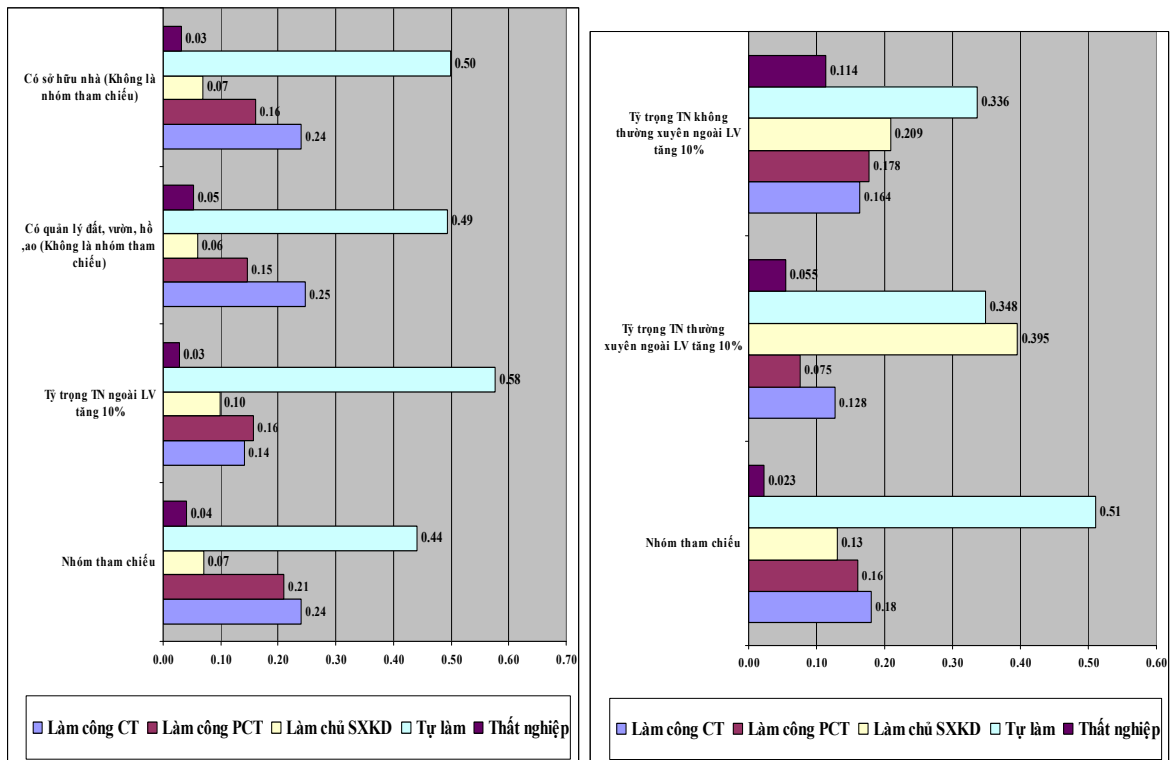
Hình 3.7: Xác suất lựa chọn việc làm của thanh niên phản ánh ảnh hưởng của đặc điểm nghề nghiệp trong hộ gia đình, mô hình hồi quy Logistic đa bậc, VHLSS 2006-2008

Nếu tỷ trọng số lao động tự làm nông nghiệp trong hộ tăng thêm 10% thì xác suất thanh niên lựa chọn tự làm tăng thêm tới 48%-49% cho cả 2 giai đoạn, còn nếu tỷ trọng số lao động tự làm phi nông nghiệp trong hộ tăng thêm 10% thì xác suất thanh niên lựa chọn làm chủ SXKD tăng thêm tới 83% vào năm 2006, nhưng năm 2008, xác suất này chỉ tăng có 4% (hình 3.7). Như vậy, sự hỗ trợ của gia đình rõ ràng đã bị giảm tác dụng trong giai đoạn kinh tế khó khăn. Trong thời kỳ kinh tế hưng thịnh, yếu tố

truyền thống tự làm của hộ gia đình là yếu tố tác động mạnh nhất tới lựa chọn tự tạo việc làm của thanh niên, nhưng đến thời kỳ kinh tế suy giảm đã nhường chỗ cho tiềm năng tài chính của hộ gia đình.

- *Tiềm năng và nguồn lực vật chất của hộ gia đình*: Tiềm năng và nguồn lực vật chất của hộ gia đình được đánh giá là đóng vai trò quan trọng trong quyết định tự tạo việc làm của người lao động vì sự hạn chế cơ hội có thể tiếp cận các nguồn vốn vay chính thống từ ngân hàng hoặc các tổ chức tín dụng ở Việt Nam. Với số liệu năm 2006, hộ gia đình có sở hữu nhà hoặc có quản lý đất vườn, ao hồ đều làm tăng khả năng lựa chọn tự làm của thanh niên lên thêm từ 5% đến 6%, có thể coi đây như là nguồn lực đầu vào cho quá trình tự sản xuất kinh doanh của hộ gia đình cũng như của thanh niên. Đặc biệt, nếu tỷ trọng thu nhập ngoài làm việc trong tổng thu nhập của hộ hàng năm tăng thêm 10%, thì không chỉ làm tăng khả năng tự làm của thanh niên lên thêm 14% mà còn làm tăng khả năng làm chủ SXKD của các em thêm 3%. Như vậy, vốn tài chính từ các khoản thu nhập ngoài làm việc của hộ như thu nhập từ đầu tư, cho thuê, bán tài sản, tiền gửi từ nước ngoài, tiền tiết kiệm, trợ cấp, bảo hiểm... đã hỗ trợ thanh niên tự tạo việc làm. (Hình 3.8)

Năm 2008, tìm hiểu vai trò tiềm lực tài chính của hộ cho thấy, khi tỷ trọng thu nhập ngoài làm việc của hộ gia tăng, bên cạnh việc làm tăng xác suất thất nghiệp của thanh niên thì đã hỗ trợ rất lớn cho thanh niên làm chủ SXKD. Khi tỷ trọng thu nhập thường xuyên ngoài làm việc trong tổng thu nhập của hộ tăng 10% (từ cho thuê nhà hay các tài sản khác, đầu tư, tiết kiệm, tiền gửi nước ngoài về...) đã làm tăng xác suất thanh niên làm chủ SXKD thêm 27%. Đây là yếu tố làm tăng mạnh khả năng tự tạo việc làm của thanh niên. Nhưng đối với những khoản thu ngoài làm việc nhưng không thường xuyên (như bán tài sản, vay mượn...) khi tỷ trọng của khoản này trong tổng thu nhập của hộ trong năm tăng 10% chỉ làm tăng khả năng thanh niên làm chủ SXKD lên thêm 8%. *Rõ ràng thu nhập ngoài làm việc nhưng thường xuyên của hộ gia tăng sẽ là chỗ dựa vững chắc cho thanh niên tự tạo việc làm.*



2006

2008

Nguồn: Trích số liệu bảng 2a, 2b phụ lục 1.

Hình 3.8: Xác suất lựa chọn việc làm của thanh niên phản ánh ảnh hưởng nguồn lực vật chất của hộ gia đình, mô hình hồi quy Logistic đa bậc, VHLSS 2006-2008

- *Chủ hộ gia đình:* Vai trò của chủ hộ gia đình trong việc lựa chọn tự tạo việc làm của thanh niên được mô hình hóa thông qua các yếu tố như trình độ học vấn, trình độ nghề, lĩnh vực ngành nghề, vị thế công việc và giới tính của chủ hộ. Hình 3.9 cho thấy trong khi trình độ học vấn của chủ hộ ảnh hưởng tới khả năng lựa chọn làm công trong khu vực chính thức của thanh niên nhiều hơn, thì các đặc điểm việc làm của chủ hộ lại ảnh hưởng tới khả năng lựa chọn tự tạo việc làm của họ nhiều hơn. Đặc biệt, khi chủ hộ là người làm công ăn lương, chủ hộ làm công việc có kỹ thuật và chuyên môn cao thì đều làm tăng thêm khả năng thanh niên làm chủ SXKD lên từ 1% đến 5%. Như vậy, công việc chủ hộ ổn định, trình độ nghề cao có thể tạo nên chỗ dựa vững chắc hơn cho hộ gia đình, khiến thanh niên mạnh dạn hơn trong việc lựa chọn tự tạo việc làm.

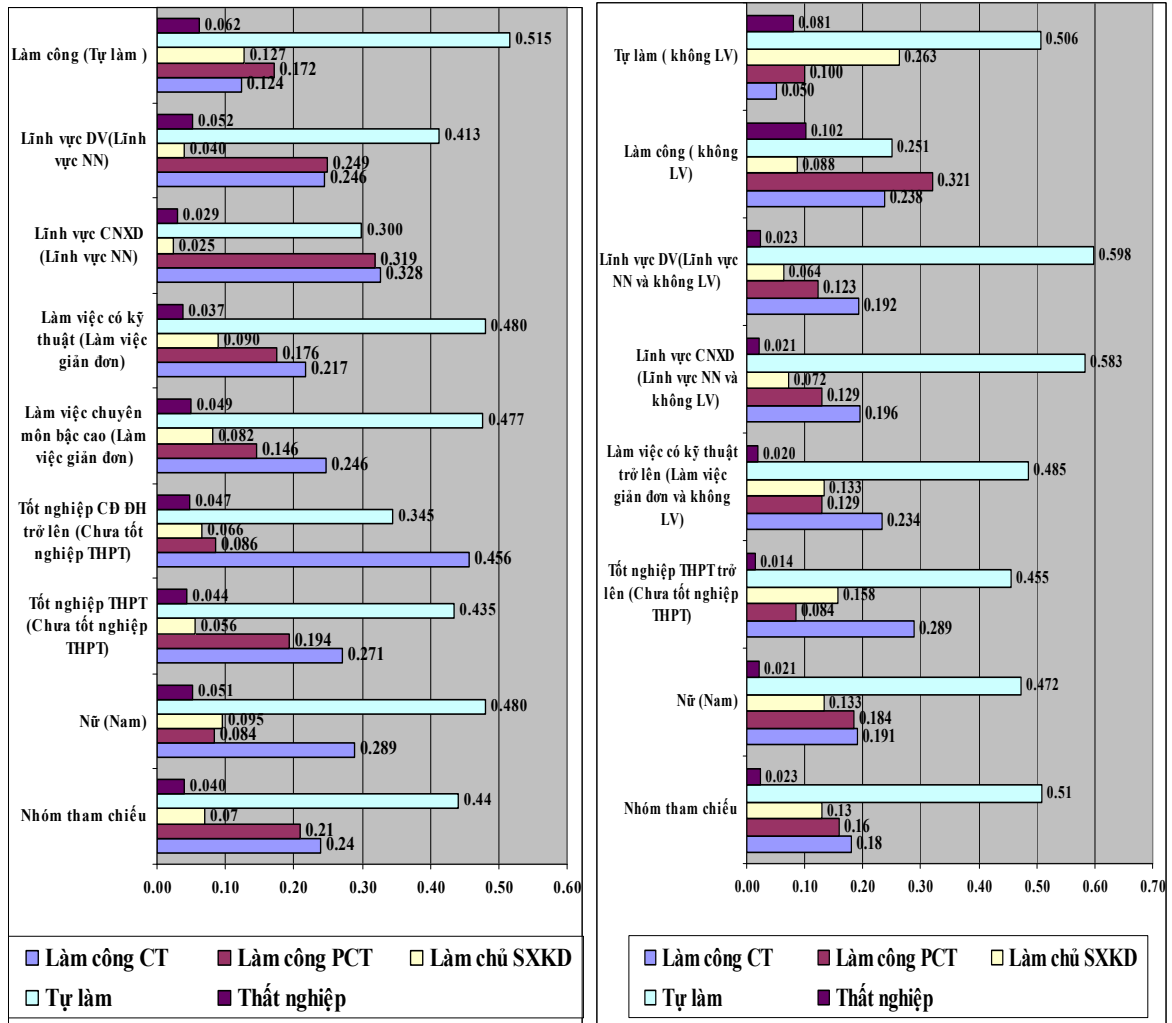
❖ *Vốn xã hội giao tiếp:*

Thực tế hiện nay ở Việt Nam cho thấy, vốn xã hội giao tiếp khi đề cập tới những lợi ích đem lại cho cá nhân từ những mối quan hệ nghề nghiệp, đối tác hoặc đồng nghiệp, có phát huy tác dụng đối với thanh niên nông thôn và thanh niên thành thị khá khác nhau. Thanh niên thành thị có khả năng tự hình thành vốn xã hội giao tiếp của mình như tự tham gia các câu lạc bộ, hiệp hội nghề nghiệp, tìm kiếm đối tác, mạng lưới trên internet để chia sẻ kinh nghiệm và tìm kiếm sự hỗ trợ. Điều này là do mức độ lan truyền nhanh chóng các nguồn lực xã hội (thông tin, công nghệ, kinh nghiệm, ý tưởng sáng tạo...) ở khu vực thành thị. Trong khi đó, thanh niên nông thôn, nơi mức độ lan truyền nguồn lực xã hội thấp hơn lại cần được hưởng lợi từ loại vốn xã hội này dưới sự trợ giúp của Đoàn thanh niên.

Thông qua phân tích định lượng, vốn xã hội giao tiếp của thanh niên, với sự hỗ trợ của mạng lưới mối quan hệ rộng hơn ngoài người thân, bạn bè, gia đình, được biểu diễn thông qua các biến như *dân tộc*, *di dân* và *mức sống hộ gia đình*.

Nếu là người Kinh/Hoa, hoặc là người di dân thì mạng lưới quan hệ này hỗ trợ thanh niên gia tăng khả năng lựa chọn làm công, hoặc do làm tăng kỳ vọng đối với công việc nên làm tăng rủi ro thất nghiệp đồng thời cũng hỗ trợ thanh niên tự tạo việc làm theo hướng tích cực, tăng khả năng làm chủ SXKD, giảm khả năng tự làm. Theo bảng 3.8, nếu là người Kinh/Hoa, tỷ lệ thanh niên làm chủ SXKD cao hơn nhóm thanh niên dân tộc thiểu số gần 3 lần (14.5% so với 5.14%), trong khi đó tỷ lệ tự làm chỉ bằng hơn nửa (44.5% so với 82.2%).

Nếu hộ gia đình có mức sống trung bình hay khá giả hơn sẽ làm tăng từ 4 đến 12 lần lựa chọn làm công trong khu vực chính thức, tăng gấp 2 đến 3 lần khả năng làm chủ SXKD của thanh niên. Rõ ràng mức sống hộ gia đình cao hơn sẽ tạo vốn xã hội giao tiếp tốt hơn cho thanh niên, hỗ trợ các em trong lựa chọn việc làm (Bảng 3.11). Trong phân tích tác động hai biến này thì dường như thanh niên di dân không có mấy khác biệt so với nhóm không di dân trong lựa chọn việc làm, tuy thanh niên di dân có lựa chọn làm công trong khu vực chính thức nhiều hơn.



2006

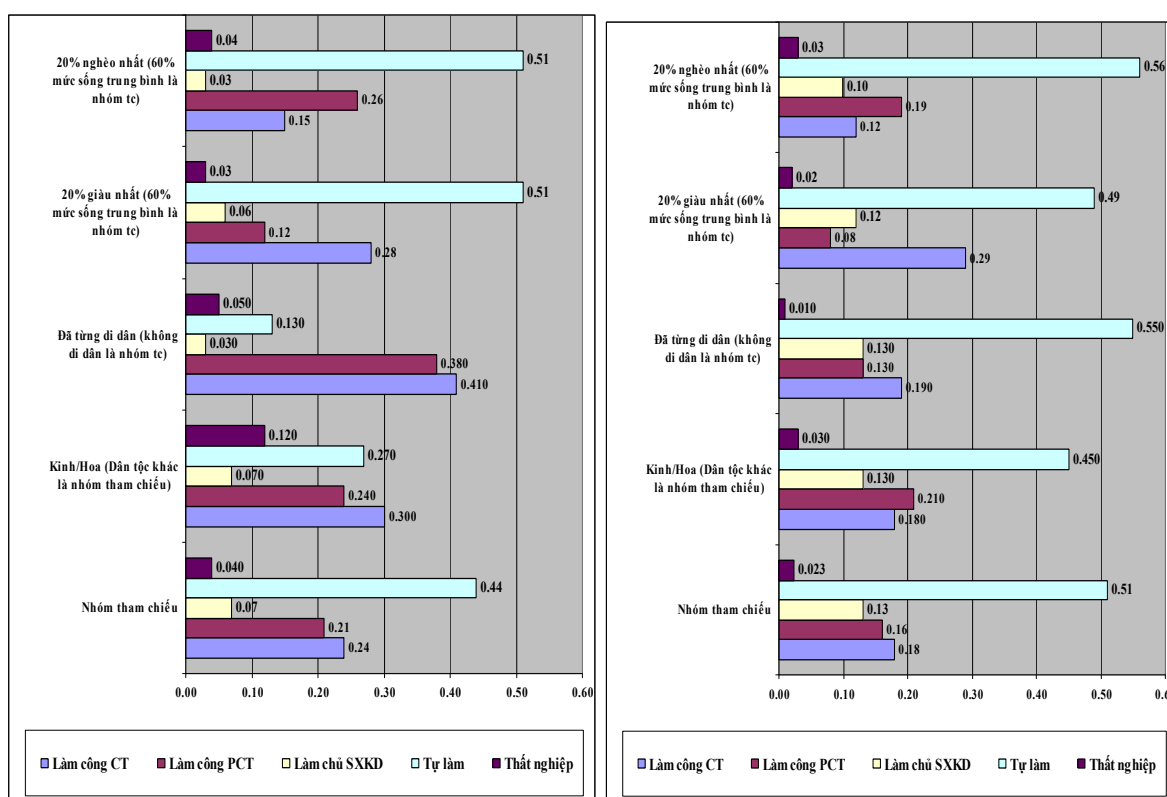
2008

Nguồn: Trích số liệu bảng 2, phụ lục 1. Nhóm tham chiếu trong ngược đơn.

Hình 3.9: Xác suất lựa chọn làm công và tự tạo việc làm của thanh niên phản ánh vai trò của chủ hộ gia đình, mô hình hồi quy Logistic đa bậc, VHLSS 2006-2008

Trong phân tích đa biến, chỉ còn yếu tố mức sống của hộ gia đình là tác động khá nhiều tới lựa chọn việc làm của thanh niên. Thanh niên thuộc hộ gia đình giàu và trung bình có tỷ lệ lựa chọn Làm công CT cao hơn khá nhiều so với thanh niên trong hộ gia đình nghèo (29%, và 18% so với 12%). Đối với lựa chọn làm chủ SXKD, thanh niên thuộc hộ gia đình có mức sống trung bình có xu hướng có lựa chọn này nhiều nhất.

So với thời kỳ kinh tế hưng thịnh năm 2006, thì năm 2008, xu hướng ảnh hưởng của các yếu tố vốn xã hội giao tiếp tới lựa chọn việc làm của thanh niên không thay đổi, nhưng mức độ thì có thay đổi. Chẳng hạn, đối với người di dân, trong thời kỳ có nhiều việc làm năm 2006, thanh niên di dân có nhiều cơ hội tìm kiếm việc làm trong khu vực làm công CT cũng như PCT, làm tỷ lệ này tăng tới mức 41% và 38% tương ứng. Trong khi đó, năm 2008, khi cầu lao động sụt giảm, thanh niên di dân cũng không dễ kiếm được việc làm hơn thanh niên không di dân. (hình 3.10)



2006

2008

Nguồn: Trích số liệu bảng 2, phụ lục 1.

Hình 3.10: Xác suất lựa chọn làm công và tự tạo việc làm của thanh niên phản ánh vai trò của vốn xã hội giao tiếp, mô hình hồi quy Logistic đa bậc, VHLSS 2006-2008

❖ **Vốn xã hội liên kết:**

Trong phân tích định lượng, vốn xã hội liên kết của thanh niên được thể hiện qua các biến Vùng. Trình độ phát triển của Vùng đem đến cơ hội việc làm cho thanh niên. Cũng giống như đối với hình thức vốn xã hội giao tiếp, vốn xã hội liên kết cũng chủ yếu phát huy tác dụng và đem lại lợi ích cho thanh niên trong khu vực làm công chính thức và phần nào hỗ trợ nhóm thanh niên làm chủ SXKD. Chẳng hạn, ở vùng kinh tế trọng điểm, thanh niên có cơ hội lựa chọn làm công chính thức và làm chủ SXKD nhiều hơn vùng khác, nhưng thất nghiệp cũng cao hơn. (Bảng 3.11)

Trong phân tích đa biến, thanh niên thuộc vùng kinh tế trọng điểm và vùng thành thị, xác suất lựa chọn làm công trong khu vực CT tăng thêm 2% và 5% tương ứng so với vùng ngoài trọng điểm và vùng nông thôn. Bên cạnh đó, thanh niên thành thị lựa chọn hay có cơ hội làm chủ SXKD nhiều hơn thanh niên ở nông thôn (khoảng 2%) (Bảng 2a, phụ lục 1). Các vùng kinh tế xã hội kém phát triển hơn như khu vực nông thôn, ngoài vùng kinh tế trọng điểm, vùng Đông Bắc, Tây Bắc, Bắc Trung Bộ, Tây Nguyên những vùng cung cấp vốn xã hội liên kết thấp hơn những nơi khác. Vì vậy thanh niên ở những vùng này thường có tỷ lệ tự làm cao hơn những vùng khác, khoảng từ trên 65% cho tới trên 80%.

* Vốn xã hội liên kết hình thành thông qua các chương trình và chính sách việc làm của thanh niên:

Vốn xã hội liên kết đối với thanh niên còn có thể được hình thành thông qua hệ thống các chính sách và chương trình về việc làm và đào tạo cho thanh niên.

Các chính sách:

Khuôn khổ luật pháp của các chính sách về việc làm của thanh niên dựa trên: Bộ Luật Lao động; Luật Thanh niên; Các chương trình phát triển kinh tế-xã hội trong đó phân tích lồng ghép các chỉ tiêu việc làm; Các chương trình mục tiêu quốc gia về việc làm, giảm nghèo và dạy nghề đến năm 2010; Đề án hỗ trợ thanh niên học nghề và tạo việc làm giai đoạn 2008-2015: Quyết định số 103/2008/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ.

Các chính sách trên đã đề cập tới mọi khía cạnh cần thiết nhằm hỗ trợ thanh niên tự tạo việc làm, bước đầu hỗ trợ các em lập nghiệp với vai trò quan trọng của Đoàn thanh niên. Tuy nhiên, các chính sách vẫn còn gặp một số tồn tại sau:

- Chưa có mối liên kết phù hợp giữa các chính sách. Chẳng hạn, chính sách dạy nghề đóng vai trò quan trọng trong chính sách hỗ trợ tự tạo việc làm khi lồng ghép nội dung về lựa chọn lĩnh vực sản phẩm và kỹ thuật sản xuất kinh doanh phù hợp để tự tạo việc làm; Hay xuất khẩu lao động là một trong những khâu nhằm tích lũy vốn tài chính, kinh nghiệm, kỹ năng để tiến tới tự tạo việc làm.

- Các chính sách về tự tạo việc làm của thanh niên chưa được tích hợp với chính sách kinh tế vĩ mô của các vùng và cả nước. Điều này sẽ gây khó khăn cho thanh niên khi lựa chọn ngành nghề và lĩnh vực tự tạo việc làm.

- Chính sách tự tạo việc làm của thanh niên chưa tương thích với chính sách phát triển của các ngành/lĩnh vực, khiến cho thanh niên tự tạo việc làm chỉ mang tính nhỏ lẻ, tự phát. Họ sẽ gặp những khó khăn trong việc khai thác thị trường sản phẩm dịch vụ hoặc tiếp cận nguồn nguyên liệu....

- Các chính sách chưa tạo được tính chủ động tích cực lập thân lập nghiệp của thanh niên mà tư tưởng muốn hưởng lợi lại chiếm ưu thế nên các đầu tư của nhà nước và xã hội hiệu quả chưa cao.

- Hầu hết các chính sách thiếu cơ chế để thực hiện có hiệu quả.

Các chương trình

Dựa trên khuôn khổ luật pháp và các chính sách, các chương trình khuyến khích và hỗ trợ thanh niên tự tạo việc làm bao gồm:

- Chương trình hướng nghiệp và đào tạo khởi nghiệp trong nhà trường
- Chương trình thanh niên lập nghiệp cho đối tượng ngoài nhà trường.

- Xây dựng mạng lưới hỗ trợ thanh niên lập nghiệp (CLB Khởi nghiệp, Hội Doanh nhân trẻ, vinh danh thanh niên làm ăn hoặc kinh doanh giỏi như Giải thưởng Lương Đình Của, tuyên dương thanh niên SXKD giỏi, Festival Thanh niên làm kinh tế giỏi dựng xây đất nước, bình chọn thanh niên làm kinh tế giỏi tiêu biểu ..)

- Chương trình hướng nghiệp, tư vấn nghề nghiệp thông qua các trung tâm dạy nghề, dịch vụ việc làm cho thanh niên. Vinh danh và khuyến khích tổ chức các loại hình tổ nhóm hợp tác sản xuất như mô hình hợp tác xã, tổ hợp sản xuất thanh niên.

- Chương trình tín dụng hỗ trợ thanh niên lập nghiệp qua tổ chức Đoàn.

Tuy vậy, cho đến nay, các nhà quản lý vẫn chưa đánh giá hết được vai trò quan trọng của những chương trình này và thường bị lấn át bởi các chương trình giải quyết tình trạng thất nghiệp và thiếu việc làm cho thanh niên. Vì vậy, phạm vi của các chương trình này chưa rộng khắp và thu hút được đông đảo thanh niên, chương trình chưa được thiết kế để duy trì bền vững và đem lại lợi ích công bằng cho mọi nhóm thanh niên. Chẳng hạn, mặc dù nhu cầu vay vốn của đoàn viên, thanh niên là rất lớn, tổ chức Đoàn cũng sẵn sàng đứng ra tín chấp để thanh niên được vay vốn làm ăn nhưng tính đến nay tổng dự nợ cho vay của tổ chức đoàn thanh niên được ủy thác là ít nhất trong các tổ chức hội, đoàn thể. Nguyên nhân chính là điều kiện để cho vay đối với đối tượng đoàn viên thanh niên còn khá hạn hẹp (thanh niên phải thuộc hộ nghèo, và hộ chưa từng vay vốn từ nguồn khác) khiến thanh niên ít có khả năng tiếp cận (YK28). Ngoài ra, chưa có những chương trình nhằm hỗ trợ thanh niên thoát khỏi khu vực tự tạo việc làm phi kết cấu để xây dựng một doanh nghiệp thực sự, nhằm nâng cao hiệu quả và mức đóng góp của khu vực tự tạo việc làm vào sự phát triển kinh tế xã hội.

3.2.2.2 Đặc tính nhân khẩu học và gia đình

Nhóm thanh niên 25-29 tuổi tỏ ra có lợi thế hơn so với nhóm vị thành niên thanh niên 15-24 tuổi trên thị trường lao động. Số liệu bảng 3.11 cho thấy họ có nhiều cơ hội làm công và ít tham gia khu vực tự làm hơn. Trong thời kỳ suy thoái kinh tế, tìm kiếm việc làm khó khăn, rủi ro thất nghiệp của nhóm 25-29 tuổi có cao hơn chút ít so

với của nhóm 15-24, trong khi đó, năm 2006 rủi ro thất nghiệp của nhóm này chỉ bằng 1/3 so với rủi ro thất nghiệp của nhóm 15-24 tuổi. Tỷ lệ thanh niên lựa chọn các lĩnh vực việc làm khác như làm công PCT, làm chủ SXKD không thấy sự khác biệt. Như vậy, so với năm 2006, thì năm 2008 có xu hướng thanh niên buộc phải chuyển từ lĩnh vực làm công sang lĩnh vực tự tạo việc làm và rủi ro thất nghiệp cũng cao hơn, không kể ở nhóm tuổi nào.

Khi trở thành một biến trong mô hình hồi quy logistic đa bậc, dưới tác động đồng thời của nhiều nhóm yếu tố khác nhau, nếu thuộc nhóm thanh niên trong độ tuổi 25-29, so với nhóm tuổi còn lại, rủi ro thất nghiệp gần như không khác biệt (2.8% so với 2.3%), khả năng Làm công CT tăng có hơn 2%, khả năng làm chủ SXKD cũng chỉ hơn có 1%, nhưng khả năng lựa chọn tự làm tăng thêm 5%, khả năng lựa chọn khu vực làm công chính thức hơn 8% (hình 3.8). Như vậy, trong thời kỳ kinh tế suy thoái, việc làm thiếu, lợi thế của nhóm tuổi 25-29 không phát huy tác dụng. Sức ép phải có việc làm đối với nhóm này khiến rủi ro thất nghiệp gia tăng nhẹ so với nhóm còn lại cũng như lựa chọn việc làm trong khu vực làm công PCT và khu vực tự làm, là hai khu vực được coi là có nhiều bất lợi đối với thanh niên.

Trong phân tích hai biến qua bảng 3.11, ta thấy nữ thanh niên vẫn ít thất nghiệp hơn nam thanh niên (2% so với 2.5%), lựa chọn làm công nhiều hơn (19% so với 17%), làm chủ SXKD cũng nhiều hơn so với nam (14% so với 12%), như vậy nữ thanh niên vẫn tỏ ra có lợi thế hơn so với nam trong các lựa chọn việc làm. Nhưng khi phân tích đa biến, loại trừ ảnh hưởng của các yếu tố khác, kết quả lại cho thấy nữ và nam thanh niên trong thời kỳ sụt giảm kinh tế có lựa chọn việc làm không khác nhau đáng kể, trong khi thời kỳ kinh tế tăng trưởng tốt sự khác biệt này rõ ràng hơn với xu hướng nữ thanh niên làm công chính thức nhiều hơn so với nam thanh niên, đặc biệt là nữ làm chủ SXKD nhiều hơn nam (hình 3.11). Điều này cho thấy, khi cầu lao động hạn chế, người lao động không thể lựa chọn việc làm theo mong muốn, mà buộc chấp nhận bất kỳ công việc nào trong điều kiện kinh tế khó khăn.

Tình trạng hôn nhân của thanh niên trong phân tích hai biến không thể hiện rõ xu hướng (bảng 3.11), xong trong phân tích đa biến (hình 3.11) kết quả thể hiện rằng thanh niên đang kết hôn và sống chung lựa chọn Làm công trong khu vực chính thức nhiều hơn nhóm thanh niên còn lại (21% so với 18%) và có rủi ro thất nghiệp cao hơn một chút (2.8% so với 2.3%) xong không mấy ảnh hưởng đến lựa chọn tự tạo việc làm.

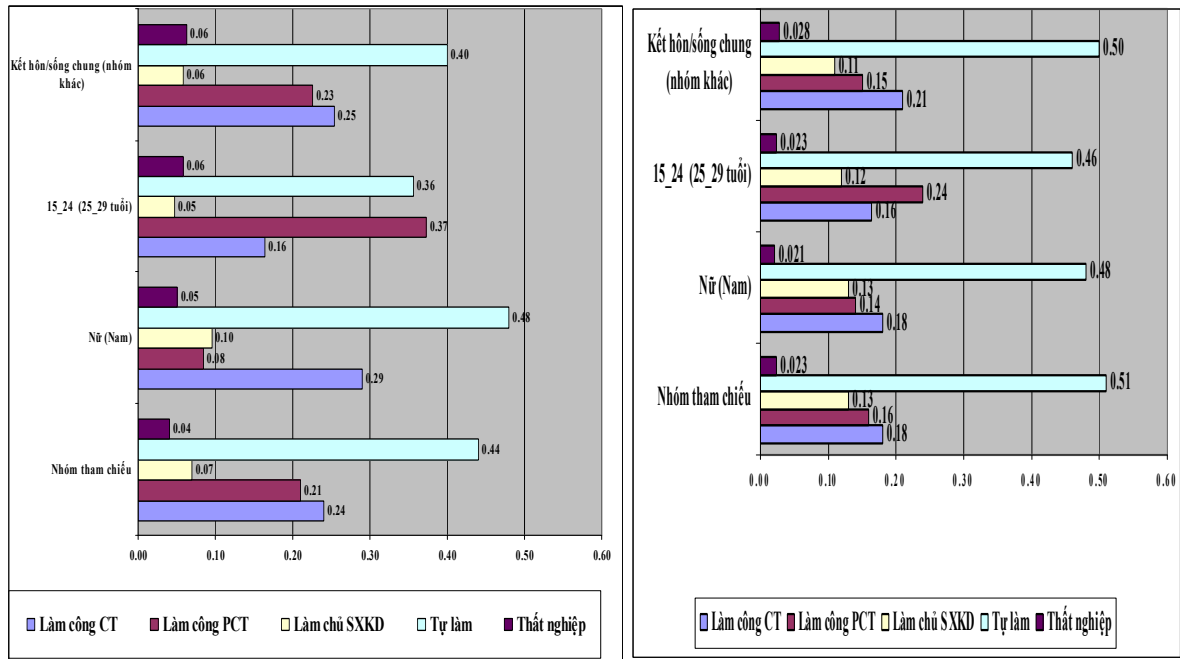
Bên cạnh những yếu tố mang tính hỗ trợ, còn có một số yếu tố tạo nên sức ép với thanh niên khi lựa chọn tự tạo việc làm. Nhóm thanh niên tự tạo việc làm thường thuộc hộ gia đình có tỷ trọng phụ thuộc cao. Chẳng hạn, nhóm thanh niên Tự làm là nhóm thuộc hộ gia đình có tỷ trọng trẻ em dưới 10 tuổi và tỷ trọng người trên 60 tuổi cao nhất. (Bảng 3.10)

Có một đặc điểm đáng chú ý nữa là ở cả hai thời kỳ 2006 và 2008, tỷ trọng số thành viên phụ thuộc trong hộ càng tăng, như tỷ trọng số trẻ em dưới 10 tuổi, và số người từ 60 tuổi trở lên đều làm gia tăng đáng kể xác suất lựa chọn tự tạo việc làm, đặc biệt là xác suất làm chủ SXKD ở thanh niên, trong khi giảm đáng kể xác suất lựa chọn làm công CT của họ (hình 3.12). Như vậy, yếu tố phụ thuộc của hộ gia đình đã tạo nên sức ép hơn là hỗ trợ thanh niên tự tạo việc làm. Đặc điểm công việc tự sản xuất kinh doanh tại nhà có thể tạo thuận lợi hơn cho thanh niên đồng thời chăm lo gia đình cũng như tận dụng lao động trong hộ.

**** Tổng kết mức độ các nhóm yếu tố hỗ trợ thanh niên có việc làm lợi thế trên thị trường lao động:***

Tổng kết lại các nhóm yếu tố hỗ trợ thanh niên lựa chọn việc làm có lợi thế trên thị trường lao động như làm công trong khu vực chính thức và làm chủ SXKD được trình bày trong hình 3.13 dưới đây. Những yếu tố được khoanh đỏ là các yếu tố làm tăng khả năng thanh niên lựa chọn hai khu vực việc làm này. Các yếu tố này cũng phân bố khá đồng đều giữa các nhóm yếu tố, chẳng hạn, ở nhóm yếu tố *vốn con người* có sự góp mặt của trình độ đào tạo, nhóm yếu tố *vốn xã hội quan hệ* có yếu tố trình độ học vấn của chủ hộ, tỷ trọng thành viên nữ trên 15 tuổi trong hộ, nhóm yếu tố *vốn xã hội*

giao tiếp có mức sống hộ gia đình, nhóm yếu tố vốn xã hội liên kết có yếu tố vùng thành thị/nông thôn.



2006

2008

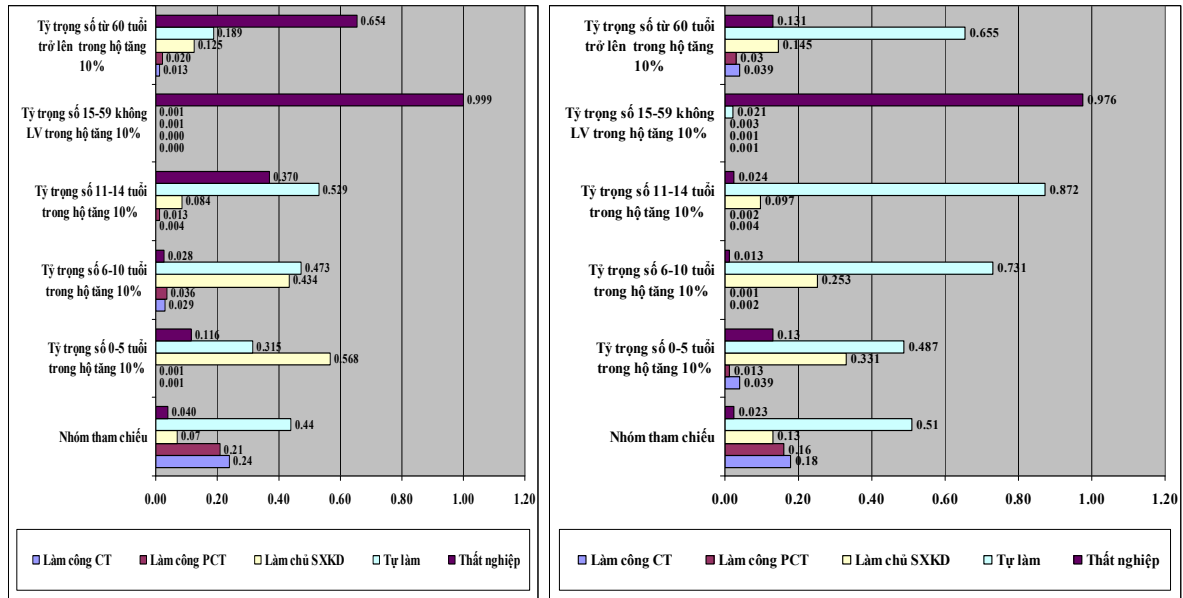
Nguồn: Trích số liệu bảng 2a, 2b, phụ lục 1. Nhóm tham chiếu trong ngoặc đơn.

Hình 3.11: Xác suất lựa chọn tự tạo việc làm của thanh niên phản ánh ảnh hưởng của đặc điểm nhân khẩu học, mô hình hồi quy Logistic đa bậc, VHLSS 2006-2008

Ảnh hưởng của chủ hộ gia đình tới quyết định lựa chọn làm công trong khu vực chính thức là khá quan trọng khi mà trình độ học vấn, trình độ đào tạo và ngành nghề làm việc của chủ hộ đều làm gia tăng xác suất thanh niên lựa chọn khu vực làm công CT. Bên cạnh đó, mức sống hộ gia đình là một trong hai yếu tố tác động mạnh nhất làm tăng xác suất này.

Đối với nhóm làm chủ SXKD, tiềm lực tài chính của hộ gia đình cũng như truyền thống tự làm trong hộ đã làm gia tăng mạnh lựa chọn này của thanh niên. Nếu chủ hộ tự làm thì so với nhóm có chủ hộ không làm việc, xác suất làm chủ SXKD của thanh niên tăng gấp đôi (26% so với 13%). Số thành viên là nữ trong hộ gia đình cũng làm tăng mạnh xác suất làm chủ của thanh niên. Về tiềm lực tài chính thì nhìn chung,

nếu nguồn thu ngoài làm việc của hộ tăng, thì xác suất làm chủ SXKD của thanh niên cũng gia tăng, nhưng nếu đây là nguồn thu thường xuyên thì mức gia tăng này đặc biệt mạnh, tăng gấp 3 lần (39% so với 13%).



2006

2008

Nguồn: Trích số liệu bảng 2a, 2b phụ lục 1.

Hình 3.12: Xác suất lựa chọn việc làm của thanh niên phản ánh ảnh hưởng của tỷ trọng phụ thuộc trong hộ gia đình, mô hình hồi quy Logistic đa bậc, VHLSS 2006-2008

Tuy phân tích định lượng cho thấy truyền thống và sự hỗ trợ từ gia đình vẫn chiếm ưu thế đối với thanh niên trong quá trình tự tạo việc làm, nhưng thông qua nghiên cứu định tính, tác giả phát hiện được thực tế hiện nay có nhiều trường hợp thanh niên tự tạo việc làm không hề nhận được sự trợ giúp và ủng hộ từ gia đình (vì nhiều lý do khác nhau như gia đình khó khăn, cha mẹ kỳ vọng con cái tìm được công việc làm công ổn định...) nhưng vẫn kiên trì theo đuổi cơ hội tự tạo việc làm và đã thành công.

Trường hợp thứ nhất của anh Quách Tuấn Khanh, Giám đốc Trung tâm Thành Công và Hạnh Phúc. Mong đợi con trai sẽ trở thành một bác sĩ giỏi nổi nghiệp cha mẹ,

nhưng anh nghỉ học giữa chừng khi đang là sinh viên Trường Đại học Y dược Thành phố Hồ Chí Minh khiến cho cha mẹ anh rất thất vọng.

Trường hợp điển hình thứ hai là anh Hoàng Minh Sơn, Giám đốc Công ty công nghệ Hoàng Minh, kiêm ông chủ website chứng khoán phi tập trung sanotc.com đồng thời là người thành lập vinacorp.vn, trang web thông tin về doanh nghiệp, tài chính, chứng khoán. Anh gặp không ít khó khăn về nguồn vốn, nhân sự và những áp lực từ phía gia đình, người thân. *"Bố mẹ tôi không đồng tình việc tôi mở website phục vụ chứng khoán nên nhất quyết không hỗ trợ về vốn. Các cụ muốn tôi chọn con đường bằng phẳng là làm giảng viên đại học."*

Điều này cho thấy vốn xã hội giao tiếp và vốn xã hội liên kết đã bắt đầu có tác động tới thanh niên. Quá trình hội nhập kinh tế, thông tin, văn hóa đã mở ra nhiều cơ hội nghề nghiệp mới, cách thức làm việc mới, cách thức đầu tư vốn con người mới hiệu quả và nhanh chóng đã khiến thanh niên chủ động lựa chọn tự tạo việc làm.

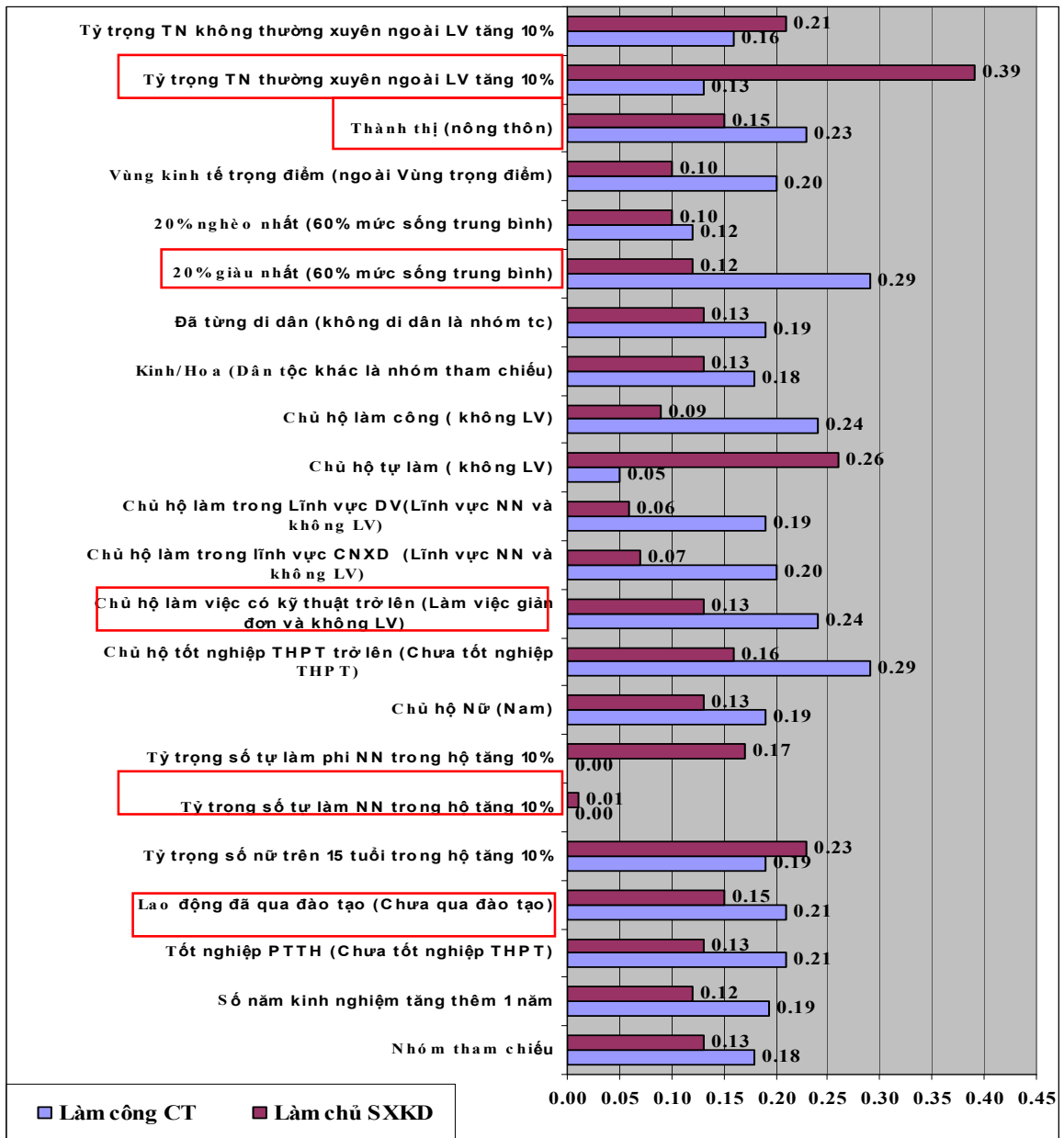
3.3 Kiểm định các giả thuyết nghiên cứu:

Các kết quả nghiên cứu trong chương 3 là cơ sở để kiểm định lại 3 giả thuyết ban đầu của luận án.

(i) *Thanh niên Việt Nam tự tạo việc làm do tác động từ "lực đẩy" nhiều hơn "lực hút"*

Có nhiều bằng chứng từ các kết quả nghiên cứu của luận án giúp làm rõ nhận định trên:

- Xu hướng chung là thanh niên thường lựa chọn làm công nhiều hơn là tự tạo việc làm, vì vậy, khi kinh tế suy thoái, hiện tượng thanh niên tự tạo việc làm gia tăng là do cơ hội làm công trở nên khan hiếm và rủi ro thất nghiệp cao, trong số này chủ yếu là tự làm cho bản thân và gia đình.



Nguồn: Trích số liệu bảng 2a, phụ lục 1.

Hình 3.13: Các nhóm yếu tố ảnh hưởng đến xác suất lựa chọn việc làm của thanh niên, mô hình hồi quy Logistic đa bậc, VHLSS 2008

- Mặc dù nhóm thanh niên làm chủ SXKD mới chỉ chiếm một tỷ lệ rất nhỏ trong số tự tạo việc làm, thì cũng có thể thấy mức độ phát triển kinh tế, mức độ hội nhập và

đô thị hóa của các tỉnh cũng đã tạo điều kiện thuận lợi cho nhóm này tăng trưởng. Điều này chứng tỏ đã xuất hiện “lực hút” song còn rất nhỏ. Phân tích các trường hợp tự tạo việc làm điển hình cho thấy những thanh niên đến với cơ hội tự tạo việc làm xuất phát từ đam mê, sở thích mới chỉ chiếm một nhóm nhỏ trong số thanh niên tự tạo việc làm.

- Khu vực tự tạo việc làm vẫn được coi như là nơi dung nạp nguồn nhân lực thừa trong thời kỳ thất nghiệp và thiếu việc làm cao chứ chưa phải được khuyến khích để tạo động lực phát triển kinh tế trong thời kỳ hội nhập. Vì vậy khu vực này là nơi thu hút phần lớn những lao động thanh niên chưa qua đào tạo, trình độ thấp, trong lĩnh vực nông nghiệp và có vị thế thấp trên thị trường lao động như *thanh niên ở những vùng kém phát triển hơn, thanh niên ít có cơ hội học tập và di chuyển hơn như thanh niên dân tộc thiểu số, thanh niên không di dân, thanh niên thuộc hộ nghèo*. Thêm vào đó, khi đã đến với tự tạo việc làm, nếu vẫn chỉ tiếp tục được coi là giải pháp tạm thời cho tình trạng thất nghiệp của thanh niên, thì các em sẽ lại càng ở vị thế thấp và bất lợi trên thị trường lao động, vì càng ít hơn cơ hội được đào tạo nâng cao trình độ, cải thiện chất lượng công việc và môi trường làm việc. Như vậy, không được đào tạo và có vị thế thấp trên thị trường lao động vừa là nguyên nhân vừa là kết quả của việc lựa chọn tự tạo việc làm đối với thanh niên. Bên cạnh đó, chỉ có rất ít trong số thanh niên tự tạo việc làm có thể trở thành doanh nhân thực sự (tỷ lệ thanh niên làm chủ SXKD thấp hơn nhiều so với tỷ lệ thanh niên tự tạo việc làm nói chung) vì phần lớn họ tự làm cho bản thân mình, không thể mở rộng sản xuất kinh doanh và thuê thêm lao động. Với thực lực như thế, khó có thể mong muốn khu vực tự tạo việc làm của thanh niên có đóng góp nhiều vào tăng trưởng và phát triển kinh tế ở Việt Nam hiện nay.

(ii) Vốn con người được hình thành từ hoạt động thực tế phát huy tác dụng nhiều hơn so với từ đào tạo chính thức đối với khả năng tự tạo việc làm của thanh niên Việt Nam

Các phát hiện cũng cho thấy vốn con người thông qua trình độ học vấn và trình độ đào tạo của lực lượng lao động thanh niên Việt Nam nhìn chung vẫn còn thấp, trong đó nhóm thanh niên tự tạo việc làm còn thấp hơn. Các kết quả cũng chỉ ra rằng trong khi vốn con người thông qua giáo dục đào tạo chính thống chủ yếu đem lại lợi ích cho thanh niên trong lĩnh vực làm công chính thức, thì quá trình tự học tập và tích lũy kinh nghiệm qua hoạt động thực tế có vai trò quan trọng đối với nhóm thanh niên tự tạo việc làm.

Tuy nhiên, trong thời kỳ kinh tế suy giảm năm 2008, kinh nghiệm trên thị trường lao động đã không giúp nhiều cho nhóm thanh niên tự tạo việc làm mà được đào tạo mới là yếu tố giúp họ vượt qua được những khó khăn trong thời kỳ suy giảm kinh tế này để có được việc làm trong các khu vực được coi là có lợi thế hơn trên thị trường, đó là làm công CT và làm chủ SXKD.

(iii) Vốn xã hội liên kết thay thế vốn xã hội quan hệ và vốn xã hội giao tiếp trong việc tăng cường khả năng thanh niên Việt Nam tự tạo việc làm thời kỳ hội nhập kinh tế quốc tế.

Tuy chưa thực sự là hiện tượng phổ biến nhưng đã có một số bằng chứng cho thấy vốn xã hội liên kết đã phát huy tác dụng đối với nhóm thanh niên làm chủ SXKD trong khi vốn xã hội quan hệ và giao tiếp vẫn đóng vai trò chủ đạo. Cụ thể là:

- Vốn xã hội quan hệ thông qua các mối quan hệ và sự ủng hộ từ gia đình tiếp tục là nguồn hỗ trợ quan trọng cả về vật chất lẫn tinh thần cho thanh niên tự tạo việc làm, trong đó phải kể đến mức độ ảnh hưởng lớn của chủ hộ gia đình và các thành viên nữ của hộ. Truyền thống gia đình về tự tạo việc làm, kinh nghiệm và sự hỗ trợ của những thành viên tự tạo việc làm trong gia đình cũng đóng vai trò quan trọng trong sự lựa chọn tự tạo việc làm và làm chủ SXKD của họ, đặc biệt, tiềm lực tài chính dựa trên

những thu nhập thường xuyên ngoài làm việc của hộ là chỗ dựa vững chắc cho thanh niên tự tạo việc làm. Tuy nhiên, sự hỗ trợ của gia đình đã bị giảm tác dụng trong giai đoạn kinh tế khó khăn cho thấy thực sự cần phát huy vai trò của nhà nước, cơ chế, chính sách mới có thể giúp thanh niên tự tạo việc làm vững vàng vượt qua khủng hoảng.

- Phụ nữ trong hộ gia đình đóng vai trò quan trọng đối với lựa chọn việc làm của thanh niên. Mặc dù nữ có xu hướng lựa chọn tự tạo việc làm nhiều hơn nam nhưng nữ lại cũng có định hướng ưa thích khu vực làm công chính thức. Khi hộ gia đình có tỷ lệ nữ trên 15 tuổi cao và có chủ hộ là nữ thì thanh niên có xu hướng lựa chọn khu vực làm công chính thức nhiều hơn thay vì tự tạo việc làm. Tuy nhiên, thời kỳ suy thoái kinh tế, thành viên nữ trong hộ cũng hỗ trợ thanh niên làm chủ SXKD nhiều hơn. Điều này cho thấy nên thông qua các nữ thành viên trong hộ gia đình để tuyên truyền, khuyến khích, hướng nghiệp thanh niên tự tạo việc làm, cũng như hỗ trợ nguồn lực để thanh niên tự tạo việc làm sẽ đạt hiệu quả cao.

- Tiềm lực tài chính của hộ gia đình vẫn đóng vai trò hết sức quan trọng trong lựa chọn và trở thành người làm chủ SXKD của thanh niên. Hạn chế trong cơ hội tiếp cận các nguồn vốn tín dụng chính thức khiến cho thanh niên chủ yếu dựa vào sự hỗ trợ tài chính từ gia đình. Nguồn tài chính ổn định từ các thu nhập thường xuyên ngoài làm việc của hộ gia đình đã là chỗ dựa để hỗ trợ thanh niên làm chủ SXKD, có thể khiến họ mạnh dạn hơn khi lựa chọn công việc này, cũng có thể là nguồn cung cấp vốn cho các hoạt động sản xuất kinh doanh của họ. Vì vậy khi tỷ trọng của nguồn tài chính này trong tổng thu nhập của hộ tăng lên, đã làm tăng mạnh xác suất lựa chọn làm chủ SXKD của thanh niên. Nguồn thu không thường xuyên của hộ cũng vậy, nhưng mức độ tác động kém mạnh mẽ hơn.

- Việc khả năng tự tạo việc làm của thanh niên khác nhau theo tỉnh/thành phố hiện nay phản ánh thực tế mô hình và cơ cấu phát triển kinh tế khác nhau giữa các tỉnh/thành phố. Thanh niên có nhiều cơ hội làm chủ SXKD hơn ở những nơi kinh tế phát triển như các Vùng kinh tế trọng điểm, đồng thời có những ngành nghề lĩnh vực phù hợp với các nguồn lực mà thanh niên có thể huy động như các ngành nghề tiểu thủ công nghiệp, nuôi trồng và chế biến nông lâm thủy sản, du lịch, thương mại và dịch vụ. Ngược lại, ở những vùng kém phát triển chỉ chủ yếu phát triển hình thức *Tự làm cho bản thân và gia đình*. Điều này cho thấy vốn xã hội liên kết đã phần nào hỗ trợ thanh niên *Làm chủ SXKD*.

- Các chính sách và chương trình khuyến khích hỗ trợ thanh niên tự tạo việc làm đã được thiết kế khá đầy đủ song phát huy tác dụng chưa nhiều, chưa đến được với thanh niên vì phạm vi còn hạn chế, chưa bền vững vì chủ yếu nhằm mục tiêu giải quyết việc làm, xóa đói giảm nghèo chứ chưa hướng tới mục tiêu khuyến khích sự chủ động lập nghiệp của thanh niên.

Từ các bình luận trên, muốn khuyến khích thanh niên lựa chọn tự tạo việc làm như một cơ hội sự nghiệp và tăng sự đóng góp của họ vào quá trình phát triển kinh tế thì phải lưu ý một số vấn đề sau đây:

(i) *Dựa trên cơ sở những kết quả nghiên cứu về động lực và rào cản trong từng giai đoạn quá trình tự tạo việc làm của thanh niên để khuyến khích và hỗ trợ họ lựa chọn tự tạo việc làm như là một cơ hội phát triển nghề nghiệp.*

(ii) *Cho dù hoạt động thực tế là quan trọng, nhưng xu thế hội nhập quốc tế đòi hỏi thể hệ thanh niên tự tạo việc làm vẫn thực sự cần thiết được đào tạo phù hợp thì mới có thể phát triển bền vững.*

(iii) Các hình thức vốn xã hội liên kết và giao tiếp cần được thúc đẩy mạnh mẽ hơn nữa để có thể hỗ trợ thanh niên tự tạo việc làm. Có như vậy tự tạo việc làm của thanh niên không chỉ đáp ứng nhu cầu thiết yếu có được việc làm, có được thu nhập nuôi sống bản thân và gia đình, mà còn là sự lựa chọn do nhận thức được cơ hội phát triển hoặc được khuyến khích phát triển bởi Chính Phủ để tạo động lực năng động cho nền kinh tế đất nước.

CHƯƠNG 4: GIẢI PHÁP CHỦ YẾU TĂNG CƯỜNG KHẢ NĂNG TỰ TẠO VIỆC LÀM CỦA THANH NIÊN VIỆT NAM

4.1 Quan điểm về khuyến khích tự tạo việc làm trong thanh niên

Hệ thống quan điểm, chính sách việc làm cho thanh niên, bên cạnh những chính sách riêng, còn gắn liền với khuôn khổ luật pháp và chính sách việc làm nói chung của cả nước mà trong đó, tự tạo việc làm đã được áp dụng như là một trong những giải pháp giải quyết việc làm cho người lao động.

Điều 14 đến Điều 18 Bộ Luật Lao Động quy định rõ về chính sách việc làm của nước ta như sau:

Nhà nước định chỉ tiêu tạo việc làm mới trong kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội 5 năm và hàng năm, tạo điều kiện cần thiết, hỗ trợ tài chính, cho vay vốn hoặc giảm, miễn thuế và áp dụng các biện pháp khuyến khích khác để người có khả năng lao động tự giải quyết việc làm, để các tổ chức, đơn vị và cá nhân thuộc mọi thành phần kinh tế phát triển nhiều nghề mới nhằm tạo việc làm cho nhiều người lao động....Nhà nước có chính sách khuyến khích, tạo điều kiện thuận lợi cho các tổ chức và cá nhân trong nước và nước ngoài, bao gồm cả người Việt Nam định cư ở nước ngoài đầu tư phát triển sản xuất, kinh doanh, để giải quyết việc làm cho người lao động.

Luật Thanh niên đã chính thức được Chủ tịch nước công bố ngày 22/12/2005. Luật ra đời là cơ sở pháp lý quan trọng cho việc ban hành các chính sách, cơ chế liên quan tới thanh niên. Điều 18, chương III, Luật Thanh niên cũng ghi rõ:

Nhà nước có chính sách khuyến khích các tổ chức, cá nhân giải quyết việc làm cho thanh niên; ưu đãi về thuế, tín dụng, đất đai để phát triển giáo dục nghề nghiệp đáp ứng nhu cầu đa dạng về học nghề cho thanh niên; phát triển hệ thống các cơ sở dịch vụ tư vấn giúp thanh niên tiếp cận thị trường lao động; ưu tiên dạy nghề và giải quyết việc làm cho thanh niên nông thôn, thanh niên sau khi hoàn thành nghĩa vụ quân sự, thanh niên tình nguyện sau khi hoàn thành nhiệm vụ thực hiện chương trình, dự án

phát triển kinh tế - xã hội; thanh niên của hộ nghèo được vay vốn từ quỹ Quốc gia giải quyết việc làm, quỹ xoá đói, giảm nghèo, vốn tín dụng ưu đãi để phát triển sản xuất, kinh doanh, dịch vụ, tự tạo việc làm.

Các chương trình mục tiêu quốc gia việc làm, giảm nghèo và dạy nghề đến năm 2020 (theo quyết định của Thủ tướng chính phủ số 2331/QĐ-TTg cũng đề ra mục tiêu: *Hỗ trợ tạo việc làm và phát triển thị trường lao động, đặc biệt ở khu vực nông thôn và khu vực phi chính thức.*

Đề án hỗ trợ thanh niên học nghề và tạo việc làm giai đoạn 2008-2015 theo Quyết định số 103/2008/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ đề ra các mục tiêu cụ thể: *“Hỗ trợ, tạo điều kiện cho thanh niên vay vốn học nghề, tạo việc làm và đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo các chính sách hiện hành của nhà nước; 100% thanh niên có nhu cầu lập doanh nghiệp được cung cấp kiến thức khởi sự doanh nghiệp.”*

Quyết định số 71/2005/QĐ-TTg ngày 5/4/2005 của Thủ tướng Chính phủ về cơ chế quản lý, điều hành vốn cho vay của Quỹ Quốc gia về việc làm; trong đó có kênh vay vốn của Đoàn thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh cũng nhằm mục đích hỗ trợ cho vay vốn tạo thêm việc làm.

Bên cạnh khuôn khổ chính sách của Nhà nước, các hoạt động và chương trình dự án hỗ trợ của các tổ chức quốc tế nhằm khuyến khích tự tạo việc làm cho thanh niên Việt Nam cũng được triển khai. Dự án “Tạo việc làm cho thanh niên thông qua phát triển kinh tế địa phương” (Dự án LED) do Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) khởi xướng, đã được triển khai trong hơn một năm qua với mục đích giúp cải thiện kỹ năng và cơ hội việc làm cho thanh niên tỉnh Quảng Nam. Mục tiêu phát triển của dự án là cải thiện kỹ năng và cơ hội việc làm cho thanh niên thông qua tăng cường năng lực tự tạo việc làm và kỹ năng khởi nghiệp, xây dựng môi trường kinh doanh thuận lợi, và nâng cao khả năng tiếp cận thị trường. Cơ sở phát triển của dự án gồm 03 cấu phần chính: Tạo môi trường kinh doanh thuận lợi; Đào tạo nghề và tăng cường kỹ năng khởi nghiệp

cho thanh niên, và cải thiện khả năng tiếp cận thị trường thông qua phát triển Chuỗi giá trị.

Kinh nghiệm của Hàn Quốc đem lại cho quốc gia này sự tăng trưởng vượt bậc thời kỳ những năm cuối thế kỷ XX và vượt qua các cuộc khủng hoảng kinh tế gần đây là đưa ra những chính sách thúc đẩy doanh nghiệp vừa và nhỏ phát triển mà không còn chú trọng nhiều tới việc hỗ trợ các tập đoàn kinh tế đồ sộ. Đối tượng nhận sự hỗ trợ ưu tiên hàng đầu lúc này ở Hàn Quốc hiện nay là những doanh nghiệp nhỏ và vừa, đặc biệt là trong lĩnh vực ứng dụng công nghệ sinh học và công nghệ mới. Bên cạnh đó quốc gia này còn ưu tiên hỗ trợ cho việc hiện thực hóa các ý tưởng công nghệ của các doanh nghiệp trẻ, thậm chí cho cả những doanh nghiệp đang còn trong giai đoạn phôi thai chưa thành hình thông qua các trung tâm đào tạo và hướng dẫn doanh nghiệp, để làm hạt nhân thúc đẩy phát triển kinh tế của địa phương.

Như vậy, với định hướng chính sách và các chương trình khuyến khích thanh niên tự tạo việc làm đã có ở Việt Nam cũng như kinh nghiệm của một quốc gia đã đạt được những thành tựu phát triển vượt bậc trong vài thập kỷ gần đây như Hàn Quốc, việc khuyến khích thanh niên tự tạo việc làm theo hướng tăng cường sự đóng góp của khu vực kinh tế này tới sự tăng trưởng và phát triển của địa phương quốc gia là phù hợp. Từ các kết quả nghiên cứu trên đây, luận án rút ra các quan điểm khuyến khích thanh niên tự tạo việc làm như sau:

- Mặc dù tự tạo việc làm của thanh niên nói riêng và tự tạo việc làm nói chung sẽ giảm khi kinh tế xã hội càng phát triển ở trình độ cao hơn, và có xu hướng mở rộng trong thời kỳ thu hẹp kinh tế và việc làm trong khu vực chính thức trở nên khan hiếm, nhưng sự có mặt và tồn tại của nó là tất yếu. Muốn khu vực này có thể đóng góp nhiều hơn cho tăng trưởng và phát triển kinh tế địa phương và quốc gia, tự tạo việc làm cho thanh niên không nên chỉ được coi đó là cứu cánh cho tình trạng thất nghiệp và thiếu việc làm trong thời kỳ suy giảm kinh tế.

- Các chính sách, chương trình để thúc đẩy tinh thần kinh doanh như một lựa chọn sự nghiệp cho thanh niên cần được lên kế hoạch cẩn thận và dài hạn. Tự tạo việc làm đặc biệt khởi sự công việc kinh doanh đòi hỏi rủi ro về vốn đầu tư, mà thanh niên lại hạn chế về kinh nghiệm cũng như vật chất, đồng thời là đối tượng trong giai đoạn chuyển đổi tâm sinh lý và dễ bị tổn thương. Nếu không được chuẩn bị kỹ càng, sự khuyến khích này có thể gây tổn thương cho thanh niên, hoặc nhiều thanh niên bị đẩy vào khu vực tự tạo việc làm phi chính thức.

- Các chương trình và chính sách khuyến khích thanh niên tự tạo việc làm cần được phát triển một cách hệ thống, và theo hướng tích hợp nhiều cấp độ (vĩ mô, trung gian và vi mô), theo ngành, lĩnh vực, tích hợp theo các quá trình tự tạo việc làm của thanh niên. Nếu không được hệ thống hóa và tích hợp thì chúng có thể dẫn thanh niên đến tình trạng khó khăn khi có thể thành công trong khởi sự, song lại chưa đủ khả năng để duy trì và tiếp tục mở rộng công việc hoặc khởi sự trong những lĩnh vực chưa có nhu cầu hoặc cạnh tranh gay gắt hay khả năng sinh lợi thấp, hoặc không thể tìm đủ nguồn nguyên vật liệu cho các hoạt động sản xuất kinh doanh do không nắm được quy hoạch phát triển của địa phương... và vô vàn những khó khăn khác mà bản thân thanh niên không tự giải quyết được.

- Chỉ có một tỷ lệ rất nhỏ thanh niên tự tạo việc làm có thể “khởi sự doanh nghiệp” và làm chủ một công việc SXKD có thuê thêm lao động. Vị thế của thanh niên trên thị trường lao động còn thấp, tỷ lệ lao động thanh niên chưa qua đào tạo cao là một trong những rào cản quan trọng đối với cơ hội được “làm chủ”. Vì vậy, cùng với xu hướng thúc đẩy đô thị hóa, phát triển và tăng trưởng kinh tế theo hướng hội nhập, bên cạnh việc mở rộng khuyến khích và giới thiệu “tự tạo việc làm” cho thanh niên như là một cơ hội lựa chọn sự nghiệp, thì cần phải có những chính sách và chương trình hỗ trợ các em một cách đồng bộ về đào tạo, kinh nghiệm, động viên tinh thần, tiếp cận vốn,

thị trường... nhằm giúp thanh niên có thể mở rộng và phát triển công việc tự tạo trở thành các doanh nghiệp tư nhân thực sự.

- Được đào tạo vẫn là yếu tố vốn con người có tác động tích cực tới lựa chọn việc làm của thanh niên. Tuy nhiên, với tỷ lệ 15%-17% lực lượng lao động thanh niên đã qua đào tạo giai đoạn 2006-2008 thì còn quá thấp và cách khá xa với mục tiêu 50% tổng lao động xã hội được đào tạo vào năm 2015⁴⁸. Riêng nhóm thanh niên tự tạo việc làm và đặc biệt là thanh niên làm chủ SXKD thì thiếu cả về trình độ đào tạo và kỹ năng cần thiết để đáp ứng nhu cầu phát triển nhanh chóng cả về chất và lượng của khu vực kinh tế tư nhân. Vì vậy, tăng cường đào tạo kỹ năng, đào tạo nghề cho thanh niên, các chương trình và dịch vụ hỗ trợ phát triển kinh doanh và Doanh nghiệp trẻ cần được mở rộng. Đối với mỗi nhóm thanh niên, nhu cầu được đào tạo cần được đáp ứng một cách phù hợp. Bổ sung kiến thức và kỹ năng phục vụ trực tiếp công việc và lĩnh vực kinh doanh của thanh niên sẽ hiệu quả hơn là hoàn chỉnh các kiến thức phổ thông đối với nhóm thanh niên tự tạo việc làm. Hình thức đào tạo thông qua các nhóm nhỏ không chính thức, thời gian linh hoạt, kết hợp và lồng ghép với các chiến dịch truyền thông ở những lĩnh vực khác nhau sẽ hiệu quả đối với thanh niên tự tạo việc làm hơn là hình thức đào tạo theo trường lớp. Các nhóm đối tượng thanh niên như nữ thanh niên, vị thành niên/thanh niên 15-24 tuổi, thanh niên dân tộc thiểu số, thanh niên di dân là những nhóm cần được quan tâm riêng trong quá trình đào tạo và hỗ trợ tự tạo việc làm.

- Vốn xã hội giao tiếp và vốn xã hội liên kết được cho rằng có vai trò ngày càng quan trọng đối với quá trình thanh niên tìm kiếm việc làm, trong quá trình phát triển của khu vực kinh tế tư nhân và tự tạo việc làm. Tuy nhiên, thanh niên nói chung và thanh niên tự tạo việc làm và làm chủ SXKD hầu như chưa được hưởng lợi từ các hình

⁴⁸ Đề án phát triển thị trường lao động Việt Nam giai đoạn 2011-2020. tr35

thức vốn xã hội này. Mỗi quan hệ hợp tác công-tư, vì vậy, cần được tăng cường, nhà nước, các tổ chức quốc tế, cùng với các hiệp hội doanh nghiệp và tổ chức công đoàn cùng hỗ trợ, tạo điều kiện thuận lợi cho việc tìm kiếm việc làm và khởi sự công việc tự tạo, mở rộng của các doanh nghiệp trẻ, đồng thời hỗ trợ và tăng cường cả các tiêu chuẩn lao động-việc làm. Mục tiêu là dần dần góp phần nâng cao chất lượng công việc, năng suất lao động và hiệu quả kinh tế đối với tìm kiếm các hoạt động tự tạo việc làm của thanh niên Việt Nam.

- Gia đình, cho tới nay vẫn tiếp tục đóng vai trò hết sức quan trọng trong việc hỗ trợ về tài chính, tinh thần, mối quan hệ, thông tin và định hướng cho thanh niên lựa chọn việc làm. Tuy nhiên, trong thời kỳ kinh tế hội nhập, thông tin và công nghệ phát triển như vũ bão, sự hỗ trợ tài chính, công nghệ và thông tin của Nhà nước và mạng lưới các tổ chức xã hội là hết sức cần thiết và đòi hỏi đòi hỏi có môi trường pháp lý và quy định phù hợp. Cụ thể, cần hoàn thiện hệ thống thông tin thị trường lao động một cách đồng bộ, cung cấp những thông tin về xu hướng việc làm trong từng ngành nghề, xu hướng yêu cầu kỹ năng, trình độ trong từng ngành nghề, vùng, tỉnh, thông tin cần được cập nhật thường xuyên. Bên cạnh đó cần xây dựng hệ thống hướng nghiệp, tư vấn cho thanh niên, dễ tiếp cận, không chỉ đối với thanh niên tìm kiếm việc làm mà cả thanh niên tự tạo việc làm

4.2 Các phát hiện chủ yếu là cơ sở đề xuất giải pháp

Thanh niên Việt Nam tự tạo việc làm có đặc điểm khá khác biệt so với tự tạo việc làm nói chung vì chỉ thường xuất hiện nhiều khi thị trường lao động khan hiếm việc làm, và mặc dù họ có thái độ tích cực đối với tự tạo việc làm nhưng còn có khá nhiều rào cản nếu lựa chọn khiến thanh niên ít đến với cơ hội này. Các kết quả nghiên cứu định tính và định lượng của luận án giúp phát hiện ra những động lực cũng như rào

cản, là cơ sở đó đề xuất các giải pháp nhằm tăng cường khả năng tự tạo việc làm cho thanh niên.

4.2.1 Phát triển văn hóa và tinh thần doanh nhân, là cơ sở hình thành mong muốn tự tạo việc làm cho thanh niên

Rào cản trong nhận thức về tự tạo việc làm: Kết quả nghiên cứu cho thấy, tâm lý xã hội Việt Nam nói chung vẫn ưa thích việc làm ổn định, vì vậy nhiều thanh niên đã tìm kiếm việc làm công như mục tiêu sự nghiệp của bản thân, chỉ coi tự tạo việc làm như là một công việc làm thêm hoặc thay thế lúc khó tìm việc làm hay thất nghiệp. Bên cạnh đó, quan điểm cho rằng “thiếu vốn” sẽ khó khởi nghiệp đang là rào cản lớn để thanh niên đến với tự tạo việc làm, trong khi “ý tưởng” và “đam mê” mới thực sự đóng vai trò quan trọng.

Văn hóa và tinh thần doanh nhân là cơ sở hình thành mong muốn tự tạo việc làm cho thanh niên bao gồm một hệ thống các giá trị, niềm tin, thái độ của cộng đồng hay cá nhân hướng tới hành vi tự tạo việc làm và có thái độ coi trọng cơ hội tự tạo việc làm như một cơ hội sự nghiệp đối với thế hệ trẻ.

Kết quả nghiên cứu định tính và định lượng của luận án cho thấy một số môi trường tác động tới mong muốn tự tạo việc làm của thanh niên, bao gồm:

Thứ nhất, đó là môi trường gia đình đã có thành viên tự tạo việc làm, đặc biệt có chủ hộ tự tạo việc làm. Những thành viên nữ trong hộ gia đình có ảnh hưởng lớn tới lựa chọn việc làm của thanh niên trong hộ;

Thứ hai, những thanh niên có kinh nghiệm trong lĩnh vực nghề nghiệp mới (ví dụ: thương mại điện tử hoặc đào tạo phát triển kỹ năng mềm) hoặc áp dụng công nghệ

hiện đại và thay đổi nhanh (ví dụ: công nghệ thông tin) vì trong những lĩnh vực này thường khuyến khích khả năng phát triển cá nhân độc lập và sáng tạo của thanh niên;

Thứ ba, những thanh niên tích lũy kinh nghiệm trong quá trình làm công cho những doanh nghiệp cũng từng xuất phát từ tự tạo việc làm.

Thứ tư, trong môi trường đại học hoặc các khóa đào tạo khởi nghiệp ngắn hạn, câu lạc bộ doanh nhân trẻ, các cuộc thi ý tưởng và kế hoạch kinh doanh... là những hoạt động định hướng thanh niên theo các quá trình tự tạo việc làm và trách nhiệm xã hội, đồng thời là cầu nối giữa thanh niên có nhu cầu tự tạo việc làm với các nhà tài trợ hay đầu tư.

Thứ năm, những thanh niên được hưởng lợi từ các chương trình hướng nghiệp, hỗ trợ khởi nghiệp, các chương trình vinh danh thanh niên tự tạo việc làm thành công, các chương trình doanh nghiệp thành đạt chia sẻ kinh nghiệm và truyền nhiệt huyết kinh doanh cho thanh niên ..

4.2.2 Phát triển năng lực tự tạo việc làm cho thanh niên

Hạn chế trong kiến thức, kỹ năng tự tạo việc làm: Ngoài trình độ học vấn, trình độ nghề và chuyên môn kỹ thuật nói chung đã được cải thiện đối với thanh niên thời gian gần đây, thì giáo dục về tinh thần doanh nhân cũng như các kỹ năng kiến thức về kinh doanh, trách nhiệm xã hội là cần thiết để khuyến khích thanh niên tham gia khu vực tự tạo việc làm và khởi sự doanh nghiệp. Các hình thức giáo dục chính thức hoặc không chính thức, học trong khi làm, đào tạo những gì cần thiết giúp thanh niên hình thành thái độ đúng và kiến thức kỹ năng tự tạo việc làm phù hợp, nội dung này đang rất thiếu đối với thế hệ trẻ.

Thiếu các mạng lưới xã hội hỗ trợ thanh niên tự tạo việc làm: Thanh niên là giai đoạn chuyển đổi từ giai đoạn phụ thuộc vào gia đình sang giai đoạn tự lập nên uy tín chưa có đủ thời gian để kiểm định, năng lực hạn chế, vốn tài chính chưa có là những thách thức mà thanh niên gặp phải. Bên cạnh đó, thiếu vốn xã hội giao tiếp và liên kết cũng là một trong những rào cản đối với thanh niên đến với cơ hội tự tạo việc làm. Vai trò của tổ chức Đoàn thanh niên vô cùng quan trọng trong điều kiện của thanh niên Việt Nam hiện nay khi muốn hình thành và tham gia các mạng lưới hay hỗ trợ xã hội.

Qua các câu chuyện điển hình của thanh niên tự tạo việc làm và ý kiến của các doanh nhân thành đạt, con đường học hỏi của họ vô cùng đa dạng, tùy thuộc vào nhu cầu và mục tiêu tại từng giai đoạn tự tạo việc làm. Nhìn chung có hai nội dung giáo dục đào tạo về tự tạo việc làm, một là nội dung về quản trị kinh doanh, về nghiên cứu và phát triển và quản lý; hai là nội dung về phát triển các kỹ năng mềm như trách nhiệm xã hội, phát hiện và giải quyết vấn đề, thích ứng nhanh với mọi tình huống... Các nội dung này được thanh niên học hỏi bằng nhiều cách thức khác nhau và ở những cấp độ khác nhau phù hợp với hoàn cảnh và năng lực của họ. Các hình thức đào tạo hiện nay bao gồm:

- Cách tiếp cận tổng thể: Các khóa học quản trị kinh doanh ngắn và dài hạn tại các trường cao đẳng, đại học, đề cập tới mọi chủ đề liên quan đến tự tạo việc làm và khởi sự, điều hành và phát triển doanh nghiệp.
- Cách tiếp cận theo nhu cầu: các khóa đào tạo cung cấp những kỹ năng cụ thể, riêng biệt, giúp thanh niên có thể bổ sung nhanh chóng những kiến thức, kỹ năng mình còn thiếu.

- Cách tiếp cận vừa học vừa làm: các khóa học, chương trình giúp thanh niên từ khâu xây dựng ý tưởng, lập kế hoạch và kết nối nhà đầu tư để họ thực hiện ý tưởng kinh doanh của mình.

- Cách tiếp cận hỗ trợ: các chương trình đào tạo cho các chủ doanh nghiệp vừa và nhỏ, hỗ trợ họ lúc khó khăn và khuyến khích họ kiên định với lựa chọn của bản thân.

- Cách tiếp cận chuyển giao hay tự đào tạo: Công nhận và khuyến khích các mô hình tự tạo việc làm thành công của thanh niên, trên cơ sở đó nhân rộng mô hình cho những thanh niên khác. Mô hình này phù hợp với phần lớn thanh niên vì họ có thể chia sẻ kiến thức, kinh nghiệm và hỗ trợ cho nhau mà không đòi hỏi phải có trình độ cao. Cách thức này cũng phát huy hiệu quả tương tự như các mô hình giáo dục đồng đẳng.

4.2.3 Phát triển môi trường tự tạo việc làm cho thanh niên

Tạo môi trường thuận lợi phát triển thanh niên tự tạo việc làm và doanh nhân trẻ: Những gánh nặng về qui định hành chính kinh doanh phức tạp sẽ hạn chế khả năng sáng tạo kinh doanh của thanh niên hoặc khiến họ lạc hướng khi lợi dụng những kẽ hở luật lệ quy định để kiếm lợi, đi chệch khỏi mục đích ban đầu và bỏ rơi trách nhiệm xã hội. Những chính sách và chương trình riêng rẽ của các bộ ngành đã không phát huy hết tác dụng. Bên cạnh đó, các chương trình này chưa được thiết kế dựa trên những khảo sát nhu cầu thực tế của thanh niên tự tạo việc làm. Mọi liên kết giữa các bên có tác động tới khả năng tự tạo việc làm của thanh niên như các bộ ngành, quản lý các cấp trung ương, địa phương; các nhà cung cấp dịch vụ; và cộng đồng cũng như bản thân thanh niên còn lỏng lẻo.

Tiếp cận với các nguồn vốn với lãi suất hỗ trợ: Đây là một trong những khó khăn lớn nhất đối với thanh niên tự tạo việc làm vì mọi cơ sở tạo sự tin tưởng cho một khoản vay hầu như thanh niên chưa thể có trong giai đoạn khởi nghiệp. Chương trình

này, khi tồn tại tách biệt đã gây khó khăn cho thanh niên khi tiếp cận vì bản thân các tổ chức cung cấp tín dụng chính thức chỉ có thể dựa trên các quy định hiện hành để tiến hành cho vay, xong thanh niên lại thường rất khó thỏa mãn những quy định này.

Đẩy mạnh các dịch vụ và hoạt động hỗ trợ thanh niên khởi nghiệp, phát triển hoạt động tự tạo việc làm, kinh doanh: Các kết quả cho thấy các dịch vụ giúp hỗ trợ kiến thức thông tin về hành chính, pháp luật, điều hành một hoạt động kinh doanh, công việc tự tạo, bên cạnh những kiến thức hay chuyên giao công nghệ, cũng như dịch vụ tín dụng đặc biệt cần thiết đối với thanh niên tự tạo việc làm. Các hoạt động này ở Việt Nam mới mang tính chất riêng lẻ nhằm giải quyết tình trạng thiếu việc làm của thanh niên, chưa hình thành các hoạt động mang tính chất dịch vụ chuyên nghiệp.

4.3 Giải pháp tăng cường khả năng tự tạo việc làm cho thanh niên Việt Nam

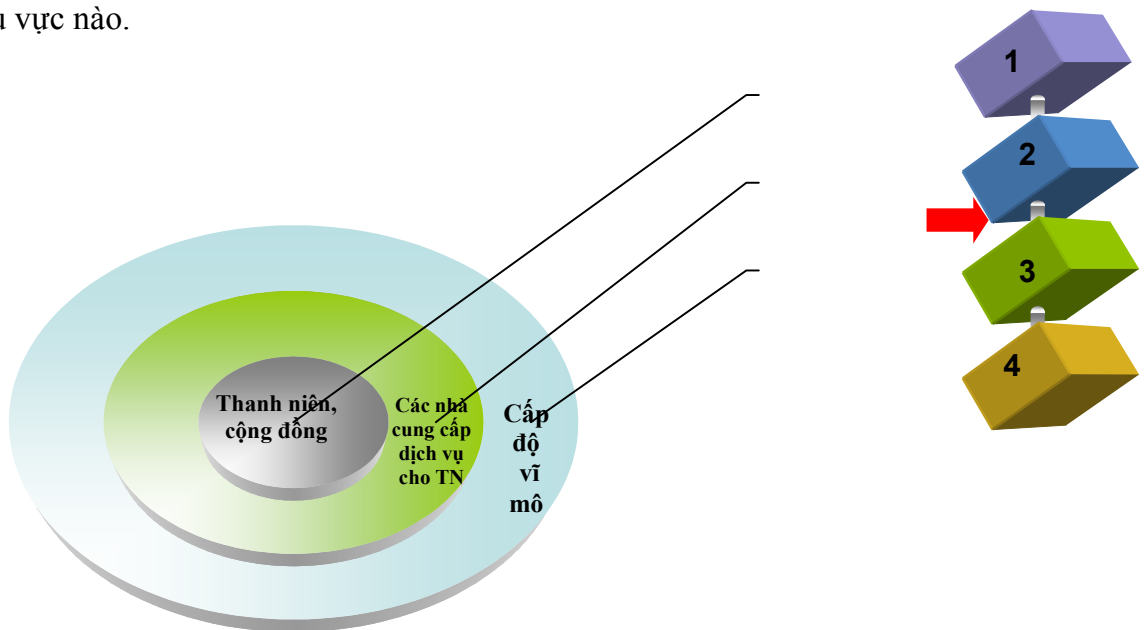
Quan điểm và các phát hiện nghiên cứu được phân tích trên đây là cơ sở đề xuất hệ thống các giải pháp đa cấp độ, vĩ mô và vi mô, và đều nhằm tăng cường khả năng tự tạo việc làm cho thanh niên, bao gồm: *mong muốn-năng lực tiềm năng-và môi trường tiếp cận nguồn lực tự tạo việc làm*. Ở cấp độ vĩ mô là vai trò xây dựng và điều hành chính sách của các bộ, ngành liên quan, ở cấp độ vi mô là vai trò của các nhà cung cấp dịch vụ cho thanh niên, hiệp hội ngành/nghề, hiệp hội doanh nghiệp trẻ, các công ty tư vấn hoặc các trường dạy nghề / kỹ thuật và tổ chức đào tạo cũng như bản thân thanh niên và cộng đồng.

Các giải pháp phối hợp đa cấp độ này có thể chia làm hai pha, theo bốn giai đoạn tự tạo việc làm của thanh niên. Hai giai đoạn đầu thuộc pha thứ nhất, các giải pháp giúp *hình thành mong muốn và xây dựng năng lực* tự tạo việc làm cho thanh niên hầu như không có rủi ro, việc đầu tư vào con người trong pha này sẽ đem lại lợi ích cho thanh niên trong bất kỳ hoàn cảnh nào. Tuy nhiên, ở pha thứ hai, bao gồm hai giai đoạn cuối của quá trình tự tạo việc làm, khi thật sự phải đầu tư vốn tài chính kèm theo nhiều rủi ro,

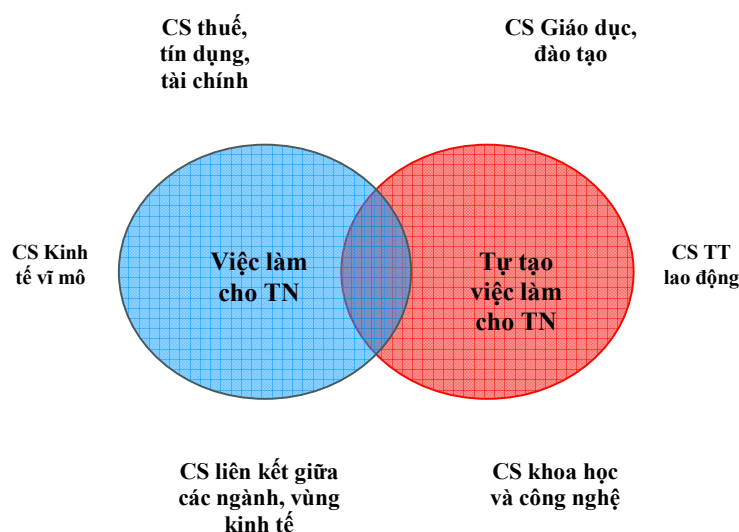
đòi hỏi các giải pháp phải được kết nối và đồng bộ với các giải pháp từ pha thứ nhất. Hệ thống giải pháp này được mô hình hóa trong sơ đồ hình 4.1 sau.

4.3.1 Cấp độ vĩ mô

Ở cấp độ vĩ mô, với vai trò xây dựng và điều hành chính sách, xây dựng khuôn khổ luật pháp và các quy định hành chính, các bộ ngành như bộ Công thương, bộ Lao động, bộ Nội vụ, bộ Giáo dục và đào tạo, bộ Tư pháp, dưới sự chỉ đạo của Chính phủ, cần phối hợp để có những chính sách tác động tới môi trường kinh tế xã hội tạo điều kiện và cơ hội thuận lợi cho thanh niên tự tạo việc làm. Hệ thống chính sách này còn rộng hơn và bao trùm một phần chính sách việc làm cho thanh niên vì các doanh nghiệp do thanh niên làm chủ có xu hướng cũng sử dụng lao động thanh niên và cho dù số thanh niên thực sự tự tạo việc làm không nhiều nhưng những kiến thức kỹ năng tự tạo việc làm họ học được cũng có tác dụng khi họ tham gia thị trường lao động ở bất kỳ khu vực nào.



Hình 4.1: Hệ thống giải pháp tăng cường khả năng tự tạo việc làm của thanh niên



Hình 4.2: Lồng ghép và tích hợp các chính sách

Cách tiếp cận lồng ghép và tích hợp các chính sách giúp cải thiện vị thế của thanh niên trên thị trường lao động và do vậy tự tạo việc làm bền vững (Hình 4.2)

Về phía Chính phủ, cần tiến hành một khảo sát thực tế xác định các nhu cầu cụ thể, thách thức, cơ hội và năng lực của nam nữ thanh niên trong việc khởi sự và phát triển các doanh nghiệp nhỏ, tự tạo việc làm. Đó sẽ là cơ sở thiết kế khung chính sách và kế hoạch hành động của quốc gia phát triển các doanh nhân trẻ và thanh niên tự tạo việc làm. Vai trò của Chính phủ trong việc xây dựng và điều hành các chính sách, chiến lược và các chương trình khuyến khích hỗ trợ thanh niên tự tạo việc làm, do đó, thường được tìm thấy trong các lĩnh vực sau đây:

Khung chính sách mà Chính phủ phát triển cung cấp khuôn khổ chung cho việc cung cấp các dịch vụ hỗ trợ tự tạo việc làm cho thanh niên bao gồm cả những hỗ trợ và chỉ đạo các cơ hội xúc tiến phát triển doanh nghiệp thanh niên. Điều này thường liên quan đến việc phối hợp liên bộ (ví dụ như giữa Đoàn Thanh niên, Bộ Lao động, Bộ

Giáo dục, Bộ Thương mại và Công nghiệp) đồng thời tham khảo ý kiến khu vực tư nhân, người sử dụng lao động và tổ chức công đoàn.

Chính phủ đóng vai trò hình thành mối liên kết giữa các bên liên quan đến phát triển doanh nghiệp thanh niên, giúp các cơ quan đoàn thể của thanh niên và các tổ chức kinh doanh đến gần nhau hơn, hình thành các mạng lưới xã hội tích cực hỗ trợ thanh niên tự tạo việc làm thông qua khuyến khích các hình thức câu lạc bộ, hiệp hội.

Cần có những nghiên cứu phân tích đánh giá sâu về chính sách việc làm của thanh niên nói chung và chính sách về tự tạo việc làm nói riêng để hệ thống hóa và tổ chức các chính sách lại như sau:

- Làm rõ mối liên kết phù hợp giữa các chính sách. Cụ thể như, chính sách dạy nghề đóng vai trò quan trọng trong chính sách hỗ trợ tự tạo việc làm khi lồng ghép nội dung về lựa chọn lĩnh vực sản phẩm và kỹ thuật sản xuất kinh doanh phù hợp với chiến lược phát triển KTXH tại địa phương để tự tạo việc làm; Hay xuất khẩu lao động là một trong những khâu nhằm tích lũy vốn tài chính, kinh nghiệm, kỹ năng để tiến tới tự tạo việc làm; một chu trình khép kín từ đào tạo, hỗ trợ tài chính, tư vấn lập nghiệp...

- Tích hợp các chính sách về tự tạo việc làm của thanh niên với chính sách kinh tế vĩ mô của các vùng và cả nước, tránh tình trạng tự phát tập trung đông tự tạo việc làm tại các thành phố lớn. Việc phát triển tự tạo việc làm của thanh niên cần có quy hoạch tổng thể, hoàn toàn chủ động đưa sự phát triển điều hòa ra các vùng.

- Lồng ghép chính sách tự tạo việc làm của thanh niên với chính sách phát triển của các ngành/lĩnh vực.

- Các chính sách cần thiết kế nhằm tạo được tính chủ động tích cực lập thân lập nghiệp của thanh niên và có cơ chế để thực hiện có hiệu quả.

- Các chính sách cần làm rõ vai trò của các cấp, cơ quan, tổ chức, đoàn thể hỗ trợ như: Chính phủ, các tổ chức phi chính phủ, khu vực tư nhân, các cơ quan nhà tài trợ, cộng đồng địa phương, Đoàn thanh niên... Cần tăng cường thể chế liên quan đến việc phát triển năng lực quản lý nội bộ của các cơ quan tổ chức này; Thúc đẩy phát triển quan hệ đối tác liên quan đến chính phủ, khu vực tư nhân, các tổ chức phi chính phủ, và các tổ chức khác; Tạo mạng lưới và phương tiện hỗ trợ hiệu quả, trao đổi tài nguyên kiến thức và bài học lập nghiệp cho thanh niên.

4.3.2 Cấp độ vi mô

4.3.2.1 Các nhà cung cấp dịch vụ hỗ trợ thanh niên tự tạo việc làm

Để có thể cụ thể hóa và thực hiện các chính sách, các chương trình hỗ trợ thanh niên tự tạo việc làm hiệu quả, về phía nhà cung cấp dịch vụ, một số vấn đề cơ bản cần được quan tâm trong các chương trình khuyến khích và hỗ trợ thanh niên tự tạo việc làm như sau:

- ***Tăng khả năng tiếp cận tín dụng của thanh niên để tự tạo việc làm***

Một trong những khó khăn phổ biến nhất trong các giai đoạn của quá trình tự tạo việc làm của thanh niên là thiếu vốn, mặc dù mức độ có thể khác nhau ở từng giai đoạn. Chủ yếu họ vẫn dựa trên nguồn vốn hỗ trợ từ gia đình, người thân hoặc tự tích lũy trong quá trình làm công.

Trong số các nhà cung cấp dịch vụ tín dụng ở Việt Nam được liệt kê sau đây, nhìn chung thanh niên rất khó tiếp cận các nguồn tín dụng khác ngoài gia đình và bạn bè vì họ không được coi là nhóm khách hàng mục tiêu. Thiếu uy tín và tài sản thế chấp, không đủ tiêu chuẩn là người nghèo để vay vốn là những nguyên nhân cho tình trạng này. Trong khi đó, những trường hợp thanh niên được vay vốn thì nhiều trường hợp không đạt hiệu quả vì họ được vay và hoàn toàn phụ thuộc theo thiết kế của chương

trình mà không phù hợp với mục đích và yêu cầu của công việc tự tạo, hoặc do khả năng tài chính hạn chế của các chương trình.

Các nhà cung cấp dịch vụ tín dụng ở Việt Nam⁴⁹

Khu vực chính thức	Khu vực bán chính thức	Khu vực phi chính thức
Ngân hàng trung ương Các ngân hàng thương mại, đầu tư, tiết kiệm, phát triển Các ngân hàng phục vụ nông nghiệp và nông thôn, ngân hàng chính sách Các ngân hàng theo mô hình hợp tác xã Các tổ chức phi ngân hàng khác Các công ty tài chính	Các hợp tác xã tín dụng và tiết kiệm Các hiệp hội tín dụng Các ngân hàng nhân dân Các ngân hàng hợp tác xã Các quỹ tín dụng tạo việc làm, hỗ trợ người nghèo Các dự án phát triển, các	Các hiệp hội tín dụng và tiết kiệm quay vòng và biến thể của nó (Hụi, họ) Các công ty tài chính, đầu tư phi chính thức Những người cho vay cá nhân thương mại: (ví dụ: người cho vay nặng lãi);

Để thúc đẩy các chương trình tín dụng cho thanh niên tự tạo việc làm hiệu quả, nhất thiết vừa phải giảm rào cản tiếp cận được nguồn vốn, đồng thời cần thiết kế chương trình đáp ứng nhu cầu tự tạo việc làm của thanh niên. Điều này đòi hỏi xem xét các khía cạnh như sau:

- Các chương trình tín dụng hỗ trợ nên coi thanh niên là khách hàng thay vì chỉ là đối tượng được hưởng lợi.

- Các chương trình tín dụng nên chuyển từ mô hình lấy “sản phẩm” làm trung tâm sang mô hình lấy “khách hàng” làm trung tâm, thiết kế các sản phẩm phù hợp với nhu cầu và khả năng sử dụng hiệu quả của thanh niên trong từng giai đoạn của quá trình tự tạo việc làm. Cần có những nghiên cứu cụ thể hơn để mô tả chính xác được nhu cầu của thanh niên Việt Nam ở từng vùng, miền, tỉnh/thành phố trong từng giai

⁴⁹ Lê Thanh Tâm, Luận án tiến sĩ Tài chính ngân hàng, Đại học KTQD, 2008, “Phát triển các tổ chức tài chính nông thôn Việt Nam” trích lại bảng 1.1 trang 21.

đoạn tự tạo việc làm, và trong từng lĩnh vực, ngành nghề chính. Dựa trên cơ sở đó thiết kế số vốn được vay, thời gian được vay, mức lãi suất, cơ chế giám sát nguồn vốn vay....phù hợp với đặc điểm vùng miền, tỉnh/thành phố và ngành nghề.

- Đa dạng hóa các loại hình thế chấp, tín chấp có thể sử dụng đối với thanh niên như kế hoạch kinh doanh, bằng tốt nghiệp PTTH hay đại học, chứng nhận về tình trạng cư trú, đoàn viên thanh niên...Đây có thể coi là một hình thức giúp thanh niên nâng cao vốn xã hội của bản thân, vai trò của Đoàn thanh niên là hết sức quan trọng.

- Thay đổi quan điểm về tính bền vững của một chương trình tài chính, vượt ra khỏi khuôn khổ về sự bền vững thuộc lĩnh vực tài chính mà hướng tới mục tiêu bền vững theo nghĩa rộng, đó là sự cải thiện mức sống của thanh niên và cộng đồng thông qua tự tạo việc làm.

- Tăng cường hệ thống quản lý giám sát tài chính, tăng cường vai trò giám sát của đoàn thanh niên và các tổ nhóm và các hình thức câu lạc bộ, hiệp hội thanh niên.

• Các dịch vụ Đào tạo và Phát triển công việc tự tạo

Kết quả nghiên cứu của luận án cho thấy, được đào tạo là yếu tố giúp thanh niên có được việc làm và tự tạo việc làm thời kỳ sau suy thoái kinh tế. Bên cạnh đó, trong quá trình tự tạo việc làm, thanh niên cũng luôn thiếu những kiến thức như phát triển một kế hoạch kinh doanh, quản lý kinh doanh, quản lý tài chính kinh doanh (ngân sách), quản lý thời gian, quản lý rủi ro, cải thiện doanh số bán hàng, tiếp thị và tuyển dụng.... Thực trạng này cho thấy sự cần thiết cho nhiều gói đào tạo và tư vấn cho thanh niên tự tạo việc làm, tùy thuộc từng lĩnh vực và loại hình công việc. Các chương trình này cần được thiết kế dựa trên các nghiên cứu về thực trạng và xu thế nhu cầu thị trường theo vùng, lĩnh vực tại Việt Nam, nhu cầu thực tế của các phân đoạn thị trường, phân đoạn ngành lĩnh vực. Các chương trình đào tạo cần linh hoạt về mặt thời gian, cơ

cấu, địa điểm, dụng cụ hỗ trợ để phù hợp với các nhóm thanh niên khác nhau. Hoạt động đào tạo cần tạo được mạng lưới cộng đồng rộng lớn nhằm huy động nguồn lực rộng hơn, đồng thời đa dạng hóa cách tiếp cận để có thể dễ tiếp cận và dễ hiểu hơn đối với mọi nhóm đối tượng thanh niên.

Đào tạo và tư vấn còn cần kết hợp một số dịch vụ phụ trợ khác như:

- Đào tạo kỹ năng và tư vấn tự tạo việc làm cho thanh niên. Xây dựng các Bộ kỹ năng dùng cho việc khởi nghiệp trong các lĩnh vực và ngành nghề khác nhau

- Các chương trình hỗ trợ về tinh thần.

- Hỗ trợ tiếp cận không gian làm việc và các tư liệu sản xuất đạt tiêu chuẩn nhất định về bảo vệ môi trường, an toàn lao động, an toàn vệ sinh thực phẩm (tránh tình trạng phải làm việc mang tính chất lưu động, sử dụng tư liệu sản xuất gây ô nhiễm môi trường, không đảm bảo an toàn lao động và an toàn vệ sinh thực phẩm, khó có cơ hội giám sát và nâng cao chất lượng hoạt động).

- Hỗ trợ, tư vấn duy trì và mở rộng hoạt động. Xây dựng các Bộ kiến thức, kỹ năng dùng cho việc mở rộng hoạt động.

- Xây dựng và tài trợ để duy trì mạng lưới hỗ trợ, mạng lưới trao đổi tài nguyên kiến thức, kinh nghiệm của thanh niên tự tạo việc làm.

- ***Thông tin và tiếp cận thị trường.***

Một trong những thách thức mà thanh niên tự tạo việc làm gặp phải là vấn đề tiếp cận thông tin về thị trường đầu vào và sản phẩm dịch vụ có thể tham gia cung cấp. Do thiếu thông tin mà phần lớn thanh niên chủ yếu tham gia thị trường sản phẩm và dịch vụ có giá trị thấp, chất lượng thấp, chủ yếu trong khu vực phi kết cấu, nên cần có chương trình: Hỗ trợ thanh niên tham gia tự tạo việc làm trong khu vực có giá trị cao

trên thị trường, hỗ trợ nâng cao giá trị sản phẩm và dịch vụ hiện thời, từng bước chính thức hóa các hoạt động tự tạo việc làm của thanh niên. Các giải pháp bao gồm: khuyến khích hợp tác, ký kết hợp đồng phụ với các công ty có uy tín, tạo mạng lưới, phát triển hình thức nhượng quyền thương mại (Franchising); Thương mại điện tử; Khuyến khích nghiên cứu nhằm phát hiện những cơ hội mới cho thanh niên, có thể giúp họ tiếp cận với những sáng kiến thương mại, công nghệ....

• ***An sinh xã hội***

Một trong những rào cản khiến thanh niên và cộng đồng không mặn mà với các cơ hội tự tạo việc làm là với khu vực này, rất khó tiếp cận và hưởng lợi từ các dịch vụ an sinh xã hội như đối với khu vực làm công chính thức. Vì vậy, bên cạnh mục tiêu tự tạo được việc làm, cần khuyến khích thanh niên và có cơ chế thích hợp hỗ trợ để thanh niên tự tạo việc làm có thể tham gia và hưởng lợi đối với các dịch vụ như Bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp và bảo hiểm xã hội (hưu trí).

• ***Huy động nguồn kinh phí và phát triển các hoạt động nghiên cứu***

Nguồn kinh phí tài trợ cho hoạt động tự tạo việc làm của thanh niên cần được xã hội hóa và huy động từ nhiều nguồn khác nhau để tăng tính bền vững tài chính của các chương trình. Bên cạnh đó, cần tài trợ để tiến hành các nghiên cứu có chất lượng về nhu cầu cụ thể của thanh niên, những người muốn tự tạo việc và muốn chính thức hóa hoạt động tự tạo việc làm của mình, nhằm nâng cao mức độ đóng góp của khu vực này vào sự phát triển và tăng trưởng kinh tế của đất nước. Một hướng nghiên cứu và mục tiêu hướng tới cần được tiến hành sớm là xây dựng các “gói công việc tự tạo”. Do đặc điểm của thanh niên Việt Nam vẫn phần lớn là thanh niên nông thôn, hoàn cảnh khó khăn, hạn chế về các nguồn lực và trình độ nên các gói công việc này cần được thiết kế ở những lĩnh vực ngành nghề phù hợp, từ khâu qui trình công nghệ, thủ tục đăng ký,

đào tạo kỹ năng, chuẩn hóa các trang thiết bị phục vụ công việc, tư vấn về quản lý nhân lực, tài chính, rủi ro phát sinh, tổng vốn tài chính đầu tư ban đầu, nguồn tài chính có thể tiếp cận, địa chỉ có thể chia sẻ kinh nghiệm.... Mục tiêu của các gói công việc này là nhằm giúp thanh niên có thể nhận biết được cơ hội công việc tự tạo nhanh hơn, ít thời gian thử nghiệm hơn và ít rủi ro hơn. Tuy nhiên, để có thể đưa các “gói công việc” vào thực tế, việc xây dựng chúng cần dựa trên cơ sở chính sách lao động việc làm và đào tạo nghề cho thanh niên, đồng thời dựa trên chiến lược và chính sách phát triển kinh tế xã hội của các vùng miền và quốc gia.

• *Nâng cao vai trò và hiệu quả hoạt động của tổ chức Đoàn*

Kết quả nghiên cứu cho thấy đa số thanh niên bước đầu tự tạo việc làm, phát triển sản xuất, kinh doanh đều dựa theo kinh nghiệm bản thân tự tích lũy, phát triển tự phát, nhỏ lẻ, chưa có kế hoạch đầu tư cụ thể, lâu dài, nên nếu gặp rủi ro phải chịu thiệt hại khá lớn. Trong quá trình tự tạo việc làm, thanh niên cũng được vay vốn hỗ trợ, tuy nhiên nguồn hỗ trợ chưa mang tính chất lâu dài, số vốn cũng chưa đáp ứng được nhu cầu của thanh niên, đối với nhiều em là khó tiếp cận nguồn vốn này. Việc đầu ra cho sản phẩm cũng gặp nhiều khó khăn. Vì vậy, rất cần sự hỗ trợ của các ban ngành đoàn thể, đặc biệt là Đoàn thanh niên.

Một trong những yếu tố quan trọng hàng đầu để tổ chức Đoàn thực sự hỗ trợ đoàn viên, thanh niên tự tạo việc làm hiện nay, đó là việc đa dạng hóa các mô hình hiệu quả, giúp thanh niên tự tạo việc làm trên cơ sở phát triển kinh tế hộ gia đình, kinh tế trang trại, doanh nghiệp nhỏ và vừa, Làng thanh niên lập nghiệp, Thanh niên giúp nhau xóa đói, giảm nghèo, phát triển kinh tế, mô hình hợp tác xã, Hội, Câu lạc bộ... Đồng thời, đẩy mạnh, linh hoạt hơn nữa hoạt động tư vấn, giới thiệu nghề nghiệp. Phân loại đối tượng thanh niên để xây dựng chương trình tư vấn về định hướng tự tạo việc làm

cho phù hợp với từng đối tượng như: thanh niên trong trường phổ thông; thanh niên chưa có việc làm khi tốt nghiệp và thanh niên là sinh viên theo học trung cấp, cao đẳng, đại học. Đồng thời phối hợp các cơ quan, ban, ngành, đoàn thể tổ chức các buổi giao lưu, chia sẻ kinh nghiệm lập nghiệp, quản lý vốn, rèn luyện kỹ năng, chuyên môn nghề nghiệp cho những bạn trẻ đang mong muốn tự tạo việc làm, vượt qua khó khăn để lập nghiệp. Chẳng hạn các chương trình đào tạo trực tuyến Khởi sự doanh nghiệp và lập nghiệp cho thanh niên. Chương trình chia thành nhiều khóa học với những nội dung như giúp đỡ thanh niên, sinh viên nhận thức và phát triển năng lực doanh nhân, xây dựng tên và cấu trúc công ty, cách thức marketing, mạng lưới bán hàng; công nghệ và tổ chức sản xuất; vấn đề nhân sự, những rủi ro phát sinh trong quá trình khởi nghiệp. Hội Doanh nhân trẻ Việt Nam cũng cam kết mời các doanh nhân thành đạt hỗ trợ cho 1.000 ý tưởng lập nghiệp của thanh niên trong chương trình. Mỗi khóa học sẽ có một buổi gặp gỡ giữa học viên với đại diện các doanh nghiệp, giảng viên; sau đó sẽ học theo hình thức trực tuyến trên www.thanhgiong.vn. Hoặc tổ chức diễn đàn “Khi tôi 18” qua internet. Mục tiêu chương trình này nhằm giáo dục ý thức công dân cho học sinh THPT, học sinh các trường nghề; tạo sân chơi có sức lan tỏa và tính tương tác cao; thu hút sự quan tâm chăm lo, hỗ trợ của gia đình, cộng đồng xã hội đối với học sinh bước vào tuổi thanh niên tiếp cận với nhiều cơ hội tự tạo việc làm.

Như vậy, tổ chức Đoàn thanh niên cần đóng vai trò khuyến khích, hỗ trợ việc xây dựng mạng lưới giữa những thanh niên tự tạo việc làm, góp phần xây dựng văn hóa doanh nhân, đồng thời tạo mối liên kết giữa các mạng lưới khu vực chính thức và phi chính thức.

4.3.2.2 Thanh niên và cộng đồng

*** Cộng đồng:**

Tăng cường các hoạt động truyền thông nhằm thay đổi nhận thức cộng đồng và bản thân thanh niên về vai trò của tự tạo việc làm. Không đánh giá cao các cơ hội tự tạo việc làm, tâm lý thích sự ổn định và mong muốn bao bọc của cha mẹ và của cộng đồng đối với thanh niên là một trong những rào cản đầu tiên đối với các em. Vì vậy, cần phải thay đổi nhận thức thông qua các chương trình truyền thông đồng bộ, đặc biệt là phát huy được vai trò định hướng nghề nghiệp cho thanh niên của nữ thành viên trong hộ gia đình. Với vai trò là người mẹ người chị trong gia đình, luôn hỗ trợ tốt cho thanh niên trong mọi hoàn cảnh, nhận thức của các nữ thành viên trong hộ gia đình sẽ có tác động mạnh và trực tiếp tới thái độ và hành vi lựa chọn nghề nghiệp của các em.

Cộng đồng có thể đóng một vai trò quan trọng trong việc thúc đẩy các cơ hội cho thanh niên tự tạo việc làm thông qua chính quyền địa phương, các tổ chức cộng đồng, câu lạc bộ thanh niên, các tổ chức phi chính phủ, hoặc tổ chức tôn giáo. Việc huy động nam nữ thanh niên vào thực hiện các chiến lược phát triển kinh tế xã hội của địa phương là một đóng vai trò hết sức quan trọng vì họ là một phần của cộng đồng, đồng thời là một nguồn lực mạnh mẽ có thể đem lại nhiều lợi ích cho cộng đồng.

Có hai cách mà các cộng đồng địa phương có thể tạo ra một môi trường cho thanh niên tự tạo việc làm. Thứ nhất, cộng đồng thúc đẩy sự tham gia của thanh niên vào việc xây dựng và thực hiện quy hoạch và các hoạt động kinh tế tại địa phương. Thứ hai là thông qua các biện pháp cụ thể trực tiếp hỗ trợ phát triển cho nam nữ thanh niên tự tạo việc làm. Cộng đồng địa phương có thể thúc đẩy doanh nghiệp thanh niên thông qua một số các hoạt động cụ thể chẳng hạn như vinh danh các trường hợp thanh niên tự tạo việc làm thành công.

*** Thanh niên:**

Các chương trình định hướng nghề nghiệp và truyền thông về tinh thần doanh nhân thường phát huy tác dụng vào giai đoạn 18-24 tuổi, là giai đoạn thanh niên thường tham gia các hoạt động đào tạo, trải nghiệm và lựa chọn nghề nghiệp. Các hoạt

động này có thể đưa vào chương trình ngoại khóa của các trường cao đẳng, đại học, dạy nghề hoặc thông qua Đoàn thanh niên để tiếp cận thanh niên ngoài nhà trường, đặc biệt là ở nông thôn.

Đối với nhóm thanh niên 25-29 tuổi, ở giai đoạn phải có những quyết định lựa chọn nghề nghiệp, cần thiết phải có những nguồn lực tự tạo việc làm có thể tiếp cận được. Để gỡ bỏ rào cản tiếp cận các nguồn lực cần thiết cho tự tạo việc làm, trước tiên bản thân thanh niên phải thay đổi nhận thức về vai trò của các nguồn lực khi khởi nghiệp. Có “Đam mê” và “ý tưởng” kinh doanh là điều kiện tiên quyết để có thể tự tạo việc làm thay vì phải có “vốn”. Thanh niên cũng cần sáng tạo trong cách thức tiếp cận nguồn lực, hình thành các mối liên kết hợp tác nhằm khắc phục những khó khăn về vốn, nguyên vật liệu, địa điểm sản xuất... hay tham gia các cuộc thi ý tưởng kinh doanh để kêu gọi đầu tư cũng là những phương thức tiếp cận nguồn lực khác nhau.

Chủ động nâng cao năng lực, trình độ của bản thân luôn là đòn bẩy giúp thanh niên nâng cao vị thế cạnh tranh trên thị trường lao động, khiến họ có thể tự do lựa chọn cơ hội việc làm như một sự nghiệp của bản thân.

KẾT LUẬN

Thuật ngữ *tự tạo việc làm* được sử dụng khá phổ biến ở Việt Nam, tuy nhiên đây lần đầu tiên luận án đưa ra khái niệm đầy đủ cho thuật ngữ này cả trong lý luận và thực tế. Về mặt lý luận, ***tự tạo việc làm*** là quá trình người lao động tự tổ chức kết hợp sức lao động của bản thân và những người khác với tư liệu sản xuất mà họ sở hữu hay tự bỏ chi phí đầu tư nhằm đem lại thu nhập hợp pháp. Trong thực tế, ***tự tạo việc làm*** của người lao động là quá trình họ tự tạo ra và chịu trách nhiệm tổ chức và thực hiện các hoạt động lao động đem lại nguồn thu nhập hợp pháp, mà với những hoạt động này người lao động tự đầu tư chi phí và hưởng toàn bộ lợi nhuận thu được ứng với chi phí họ đầu tư.

Bên cạnh đó, để làm rõ hơn đối tượng và mục tiêu nghiên cứu, tác giả cũng đã xây dựng khái niệm về khả năng tự tạo việc làm và tăng cường khả năng tự tạo việc làm của thanh niên, trong đó nhấn mạnh:

Nêu hiểu *Khả năng tự tạo việc làm*, theo nghĩa “*năng lực*” của người lao động có thể tự tạo việc làm, thì khả năng này bao gồm các năng lực bẩm sinh cũng như năng lực có được thông qua giáo dục, đào tạo và hoạt động thực tế. Như vậy, khả năng tự tạo việc làm của người lao động được hình thành bởi tam giác “*khả năng*”: *năng lực tự tạo việc làm tiềm năng-mức độ mong muốn (động lực) tự tạo việc làm-môi trường và điều kiện để tiếp cận các nguồn lực cần thiết cho tự tạo việc làm*. Khi có sự kết hợp của các yếu tố trong tam giác này, khả năng tiềm tàng này mới trở thành hiện thực. Lúc đó, *khả năng tự tạo việc làm của thanh niên là xác suất mà thanh niên trở thành người tự tạo việc làm trong số các lựa chọn việc làm khác trên thị trường lao động*. Khả năng này được đánh giá bởi các chỉ tiêu: *mức độ (xác suất) lựa chọn tự tạo việc làm và chất lượng, tính chất của công việc tự tạo*.

Tăng cường khả năng tự tạo việc làm của thanh niên đề cập tới hai khía cạnh:

(i) Là việc khuyến khích lựa chọn tự tạo việc làm của các em như là một lựa chọn sự nghiệp nghiêm túc chứ không chỉ là sự lựa chọn bắt buộc do sự ép của tình trạng thiếu

việc làm hoặc do vị thế kém trên thị trường lao động. (ii) Đồng thời làm gia tăng đóng góp của khu vực tự tạo việc làm của thanh niên vào quá trình tăng trưởng và phát triển kinh tế xã hội của địa phương thông qua việc nâng cao trình độ và hiệu quả của tự tạo việc làm.

Làm căn cứ để đánh giá khả năng tự tạo việc làm của thanh niên Việt Nam và một số đề xuất nhằm tăng cường khả năng này, 3 giả thuyết nghiên cứu đã được xây dựng dựa trên các khái niệm về khả năng và tăng cường khả năng tự tạo việc làm, bao gồm: (i) *Thanh niên Việt Nam tự tạo việc làm do tác động từ “lực đẩy” nhiều hơn “lực hút”.* (ii) *Vốn con người được hình thành từ hoạt động thực tế phát huy tác dụng nhiều hơn so với từ đào tạo chính thức đối với khả năng tự tạo việc làm của thanh niên Việt Nam.* (iii) *Vốn xã hội liên kết thay thế vốn xã hội quan hệ và vốn xã hội giao tiếp trong việc tăng cường khả năng thanh niên Việt Nam tự tạo việc làm thời kỳ hội nhập kinh tế quốc tế.*

Để kiểm định 3 giả thuyết trên, luận án áp dụng đồng thời cả phương pháp phân tích định lượng và phân tích định tính, cả cách tiếp cận vĩ mô và vi mô dưới các chủ thuyết kinh tế lao động, và đi đến các kết luận sau:

- Thanh niên đến với tự tạo việc làm do “lực đẩy” nhiều hơn” lực hút” và khó có thể mong đợi khu vực tự tạo việc làm của thanh niên có thể đóng góp hiệu quả vào sự tăng trưởng và phát triển kinh tế vùng và quốc gia.

- Trong khi vốn con người thông qua giáo dục đào tạo chính thống chủ yếu đem lại lợi ích cho thanh niên trong lĩnh vực làm công chính thức, thì quá trình tự học tập và tích lũy kinh nghiệm qua hoạt động thực tế có vai trò quan trọng đối với nhóm thanh niên tự tạo việc làm. Tuy vậy, được đào tạo mới là yếu tố giúp họ vượt qua được những khó khăn trong thời kỳ suy giảm kinh tế 2008 để có được việc làm trong các khu vực được coi là có lợi thế hơn trên thị trường, đó là làm công CT và làm chủ SXKD.

- Tuy chưa thực sự là hiện tượng phổ biến nhưng đã có bằng chứng cho thấy vốn xã hội liên kết thông qua vai trò hỗ trợ của các cơ quan tổ chức, của Chính phủ, các chương trình phát triển KTXH, trình độ phát triển của vùng, ngành... đã phát huy tác dụng đối với nhóm thanh niên làm chủ SXKD, khởi sự doanh nghiệp trong khi gia đình vẫn đóng vai trò chủ đạo. Vốn xã hội quan hệ thông qua các mối quan hệ và sự ủng hộ từ gia đình tiếp tục là nguồn hỗ trợ quan trọng cả về vật chất lẫn tinh thần cho thanh niên tự tạo việc làm, trong đó phải kể đến mức độ ảnh hưởng lớn của chủ hộ gia đình và các thành viên nữ của hộ. Truyền thống gia đình về tự tạo việc làm, kinh nghiệm và sự hỗ trợ của những thành viên tự tạo việc làm trong gia đình cũng đóng vai trò quan trọng trong sự lựa chọn tự tạo việc làm và làm chủ SXKD của họ, đặc biệt, tiềm lực tài chính dựa trên những thu nhập thường xuyên ngoài làm việc của hộ là chỗ dựa vững chắc cho thanh niên tự tạo việc làm. Tuy nhiên, sự hỗ trợ của gia đình đã bị giảm tác dụng trong giai đoạn kinh tế khó khăn 2008 cho thấy thực sự cần thiết phát huy vai trò của nhà nước, cơ chế, chính sách để giúp thanh niên tự tạo việc làm vững vàng vượt qua khủng hoảng.

Như vậy, muốn khuyến khích thanh niên lựa chọn tự tạo việc làm như một cơ hội sự nghiệp và tăng sự đóng góp của họ vào quá trình phát triển kinh tế thì phải lưu ý một số vấn đề sau đây:

(i) Dựa trên cơ sở những kết quả nghiên cứu về động lực và rào cản trong từng giai đoạn quá trình tự tạo việc làm của thanh niên để khuyến khích và hỗ trợ họ lựa chọn tự tạo việc làm như là một cơ hội phát triển nghề nghiệp.

(ii) Cho dù hoạt động thực tế là quan trọng, nhưng xu thế hội nhập quốc tế đòi hỏi thể hệ thanh niên tự tạo việc làm vẫn thực sự cần thiết được đào tạo phù hợp thì mới có thể phát triển bền vững.

(iii) Các hình thức vốn xã hội liên kết và giao tiếp cần được thúc đẩy mạnh mẽ hơn nữa để có thể hỗ trợ thanh niên tự tạo việc làm. Có như vậy tự tạo việc làm của

thanh niên không chỉ đáp ứng nhu cầu thiết yếu có được việc làm, có được thu nhập nuôi sống bản thân và gia đình, mà còn là sự lựa chọn do nhận thức được cơ hội phát triển hoặc được khuyến khích phát triển bởi Chính Phủ để tạo động lực năng động cho nền kinh tế đất nước.

Mô tả quá trình tự tạo việc làm của thanh niên thành bốn giai đoạn khác nhau, với động lực, thách thức khó khăn, nhu cầu hỗ trợ trong từng giai đoạn là kết quả từ các phân tích định tính của luận án. Các phân tích mô tả này được sử dụng làm cơ sở đề xuất một số giải pháp tăng cường khả năng tự tạo việc làm cho thanh niên thông qua “tam giác khả năng” bao gồm: (i) Hình thành và khuyến khích mong muốn tự tạo việc làm cho thanh niên (ii) Phát triển năng lực tự tạo việc làm cho thanh niên, và (iii) Phát triển môi trường tự tạo việc làm cho thanh niên. Các giải pháp này được đề cập tới ở cả cấp độ vi mô và vĩ mô, cả về phía các nhà cung cấp dịch vụ hỗ trợ thanh niên tự tạo việc làm, cả về phía thanh niên và cộng đồng.

Về mặt lý luận và phương pháp nghiên cứu, trong tương lai, tác giả mong muốn có cơ hội khắc phục được một số hạn chế của luận án. Cụ thể, cần tìm cách phân tích phù hợp để có thể đồng thời xem xét các yếu tố cung-cầu lao động ảnh hưởng đến khả năng tự tạo việc làm của thanh niên, đặc biệt là đề cập tới các đặc điểm công việc tự tạo (thời gian làm việc, tính linh hoạt, mức độ ổn định, mức thu nhập..). Nhóm thanh niên làm chủ sản xuất kinh doanh cũng cần được nghiên cứu sâu hơn vì đây là nhóm có tiềm năng khởi sự doanh nghiệp, tạo thêm nhiều việc làm và đóng góp lớn vào sự tăng trưởng phát triển kinh tế của đất nước.

DANH MỤC CÔNG TRÌNH CỦA TÁC GIẢ

- [1] *Một số vấn đề về phát triển nguồn nhân lực trẻ*, tạp chí Kinh tế và Phát triển số 87, 9/2004),
- [2] *Một số nhân tố ảnh hưởng tới khả năng có việc làm của người lao động Việt nam*, tạp chí Dân số phát triển, 6/2006
- [3] *Đặc điểm tình hình thất nghiệp ở Việt Nam*, Kỷ yếu hội thảo khoa học “Thất nghiệp ở Việt Nam và tổ chức Bảo hiểm thất nghiệp theo Luật BHXH” Hà Nội 11/2008. Đồng tác giả
- [4] *Một số vấn đề về khả năng tham gia Bảo hiểm thất nghiệp ở Việt Nam*. Kỷ yếu hội thảo khoa học “Thất nghiệp ở Việt Nam và tổ chức Bảo hiểm thất nghiệp theo Luật BHXH” Hà Nội 11/2008. Đồng tác giả
- [5] *Đặc điểm tình hình thất nghiệp và khả năng tham gia bảo hiểm thất nghiệp ở Việt Nam*”. Tạp chí lao động xã hội, số 347, 348, 349/2008. Đồng tác giả
- [6] *Việc làm cho thanh niên nông thôn Việt Nam thời kỳ hội nhập kinh tế quốc tế đến năm 2015*. Đề tài cấp Bộ năm 2009, (B2009-06-114).
- [7] *Sử dụng các biến Vùng trong mô hình dự đoán: Khả năng tìm được việc làm thích hợp của người lao động*”, Tạp chí Kinh tế và Phát triển, số 155(II) 5/2010.
- [8] *Việc làm của thanh niên nông thôn Việt Nam qua hai cuộc điều tra 2003 và 2008*, tạp chí Kinh tế và Phát triển, số 156, 6/2010.
- [9] *Chuyên đề phân tích sâu về Lao động và việc làm của thanh niên Việt Nam*, Điều tra Vị thành niên và thanh niên Việt Nam, SAVY 2009, Tổng cục Dân số-Bộ Y tế
- [10] *Việc làm của thanh niên Việt Nam sau khủng hoảng kinh tế*, tạp chí Dân số và Phát triển, 7/2010.
- [11] *Xác định các yếu tố ảnh hưởng tới lựa chọn việc làm của thanh niên Việt Nam*, Đề tài cơ sở dành cho NCS năm 2010 (NCS2010.05).
- [12] *Tăng trưởng kinh tế và vấn đề việc làm của thanh niên Việt Nam qua hai cuộc điều tra SAVY 2003 và 2009*. Kỷ yếu hội thảo quốc tế, Chất lượng tăng trưởng KT VN giai đoạn 2001-2010. 2/2011.
- [13] *Một số yếu tố ảnh hưởng tới tự tạo việc làm của thanh niên Việt Nam*. Tạp chí Kinh tế và Phát triển. Số 166, tháng 4/2011.
- [14] *Các lý luận cơ bản về khả năng tự tạo việc làm của thanh niên*. Chuyên đề tiến sĩ, 8/2011.
- [15] *Vai trò của vốn con người, vốn xã hội trong tăng cường khả năng tự tạo việc làm của thanh niên Việt Nam*. Chuyên đề tiến sĩ, 8/2011.
- [16] *Ảnh hưởng của một số yếu tố kinh tế vĩ mô tới khả năng tự tạo việc làm của thanh niên Việt Nam*. Chuyên đề tiến sĩ, 8/2011.
- [17] *Vai trò của giáo dục đào tạo trong lựa chọn việc làm của thanh niên Việt Nam*, tạp chí Kinh tế và Phát triển, số 175, 1/2012. Đồng tác giả

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Tài liệu tham khảo bằng tiếng Việt

- 1 MOLISA (2009), Trung tâm quốc gia Dự báo và Thông tin Thị trường lao động, Cục Việc làm. ILO 2009. Xu hướng Việc làm Việt Nam 2009. 39 trang.
- 2 N. Gregory Mankiw (1997), *Nguyên lý kinh tế học*, tập I, Khoa KTH trường ĐHKQTĐ dịch, 530 trang, Nhà XBTK 2003.
- 3 Ngô Quỳnh An (2010a), *Sử dụng các biến Vùng trong mô hình dự đoán: Khả năng tìm được việc làm thích hợp của người lao động*, Tạp chí Kinh tế và Phát triển, số 165(II) 5/2010.
- 4 Ngô Quỳnh An (2010b) ” Chuyên đề phân tích sâu về Lao động và việc làm của thanh niên Việt Nam, Điều tra Vị thành niên và thanh niên Việt Nam, SAVY 2009”, Tổng cục Dân số-Bộ Y tế
- 5 Nguyễn Đức Hùng và các bạn, (2010), *Tác động của trình độ học vấn, tiềm lực tài chính và gia cảnh cá nhân đến quyết định lựa chọn nghề nghiệp: làm chủ hay làm thuê*, công trình dự thi “Giải thưởng Sinh viên Nghiên cứu Kinh tế và Chính sách 2010”, VEPR.
- 6 Nguyễn Hữu Dũng (2005), *Thị trường lao động và định hướng nghề nghiệp cho thanh niên*, NXB Lao động xã hội 2005
- 7 Nguyễn Nam Phương (2006), *“Bình đẳng giới trong lao động và việc làm với tiến trình hội nhập ở Việt Nam”*, Nhà XBLĐXH 2006.
- 8 Phạm Đức Thành, Mai Quốc Chánh (1998), *Giao trình Kinh tế lao động*. NXBGD.
- 9 Rusell J. Dalton, Phạm Minh Hạc, Phạm Thành Nghị, Ông Thụy Như Ngọc, (2002): *Quan hệ xã hội và vốn xã hội ở Việt Nam-Điều tra giá trị thế giới 2001*. Tạp chí nghiên cứu Con người số 2 năm 2002.
- 10 Trần Thị Thu (PGS.TS), PGS. TS Vũ Thu Giang (1999), *“Lao động nữ trong khu vực phi chính thức ở Hà Nội”*, Nhà XBTK 1999
- 11 Trần Xuân Cầu, PGS. TS Mai Quốc Chánh (2008) chủ biên, *Giáo trình Kinh tế Nguồn nhân lực*, NXB ĐH KTQD 2008,
- 12 Viện nghiên cứu phát triển DIAL, Tổng cục thống kê GSO, *Tài liệu hội thảo quốc tế 5/2010 "Khu vực và việc làm phi chính thức, phương pháp thống kê, tác động kinh tế và chính sách công"*.

2. Tài liệu tham khảo bằng tiếng Anh

- 13 A.M. Gill. (1998) *'choice of employment status and the wages of employees and the selfemployed: some further evidence'*. Journal of applied econometrics, 3:229_234.
- 14 Acs, Z. and D. Evans (1994), ‘The determinants of variations in self-employment rates across countries and over time’, working paper.
- 15 Acs, Z. J. , D. B. Audretsch and D. S. Evans (1994), “Why Does the Self-Employment Rate Vary Across Countries and Over Time?”, Discussion Paper No. 871, Centre for Economic Policy Research.
- 16 Alba-Ramirez, A. (1994), “Self-employment in the midst of unemployment: the case of Spain and the United States”, Applied Economics, 26, 189-204
- 17 Aronson, R. (1991), *Self-Employment: A Labor Market Perspective*, Ithaca, New York:

ILR Press.

- 18 Beugelsdijk, S. and Smulders, S. (2003) *Bridging and bonding social capital: which type is good for economic growth?* Paper presented at the European Economic Association and Econometric Society Conference, August, Stockholm.
- 19 Blau, D. (1987), 'A time-series analysis of self-employment in the United States', *Journal of Political Economy*, 95, pp. 445-467.
- 20 Borjas, G. (1986), 'The self-employment experience of immigrants', *Journal of Human Resources*, 21(4), Winter, pp.485-506.
- 21 Bourdieu, P. (1972/1977) *Outline of a Theory of Practice*. Cambridge: Cambridge University Press.
- 22 Camerer, C. F. and Lovallo, D. (1999). Overconfidence and excess entry: An experimental approach. *American Economic Review*, 89(1), 306-318.
- 23 Carlo Pietrobelli & Roberta Rabellotti & Matteo Aquilina, 2004. "An empirical study of the determinants of self-employment in developing countries," *Journal of International Development*, John Wiley & Sons, Ltd., vol. 16(6), pages 803-820.
- 24 Carmona, Mónica, Golpe, Antonio and Congregado, Emilio (2010), *Self-Employment and Business Cycles*. Available at SSRN: <http://ssrn.com/abstract=1557304>
- 25 Carroll, G. and Swaminathan, A. (1992). The organizational ecology of strategic groups in the American brewing industry from 1975 to 1990. *Industrial and Corporate Change*, 1(1), 65-97.
- 26 Casson, M. (1991), *The Entrepreneur: An Economic Theory*, Worcester: Billing and Sons Ltd.
- 27 Coleman, J (1988) "Social Capital in the Formation of Human Capital," *American Journal of Sociology*, 94, S95-S120.
- 28 Cooper, A.C., Woo C.J. and Dunkelberg, W.C. (1988). Entrepreneurs' perceived chances for success. *Journal of Business Venturing*, 2, 97-108.
- 29 D.G. Blanchflower and A.J.Oswald. (1998) *What makes an entrepreneur?* *Journal of labour Economics*, 16:26:60.
- 30 David M. Blau, (1985) "Self-Employment and Self-Selection in Developing Country Labor Markets," *Southern Economic Journal* 52 (October 1985): 351-363.
- 31 David S. Evans and B. Jovanovic, (1989) "An estimated model of entrepreneurial choice under liquidity constraints. *Journal of Political Economy*, 79:808-827.
- 32 David S. Evans and Linda S. Leighton (1989), "Some Aspects of Entrepreneurship," *American Economic Review* 79(3) (June 1989): 519-535,
- 33 Dixit, A.K. and Pindyck, R.S. (1994). *Investment Under Uncertainty*. Princeton University Press: Princeton.
- 34 Do Thi Quynh Trang , Gerard Duchene, (2008)"Determinants of self-employment: the case in Vietnam", CES Working paper, University Paris 1, 2008. 30p
- 35 Dodd, Sarah Drakopoulou. 1997. "Social Network Membership and Activity Rates: Some Comparative Data." *International Small Business Journal* 15:80–87.
- 36 Earle, J. S. and S. Sakova (1998): *Self-employment in transitional economies: Entrepreneurship or disguised unemployment?*, paper presented at the Budapest Economic Seminar Series, November 1998, mimeo
- 37 Evans, D. S. and Leighton, L. S. (1989): "Some empirical aspects of entrepreneur-ship",

- American Economic Review, June 1998, 519-535
- 38 G. de Wit.1993 *Model of self-employment in a competitive market*. Journal of Economic Surveys, 7:367-397.
- 39 G. Destré and V. Henrard.2004. *The determinants of occupational choice in Colombia : an empirical analysis*. Cahiers de la Maison des Sciences Economiques, Maison des Sciences Economiques, Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne.
- 40 Gary S. Becker (1964, 1993, 3rd ed.). Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education.. Chicago, University of Chicago Press. ISBN 978-0-226-04120-9.
- 41 H. Rees and A. Shah. 1986. *An empirical analysis of self-employment in the UK*. Journal of Applied Econometrics, 1:101_108.
- 42 Hamilton, B.H. (2000). Does entrepreneurship pay? An empirical analysis of the returns to selfemployment. *Journal of Political Economy*, 108(3), 604-631
- 43 Holmes, T. J. and J. A. Schmitz (1990), "A Theory of Entrepreneurship and Its Application to the Study of Business Transfers", *Journal of Political Economy*, 89, 265-94.
- 44 Horvath, M., Schivardi, F. and Woywood, M. (2001). On industry life-cycles: Delay, entry, and shake-out in beer brewing. *International Journal of Industrial Organization*, 19(7), 1023-1052.
- 45 I. Bernhardt. (1994) Comparative advantage in self-employment and paid work. *Canadian Journal of Economics*, 27:273_289.
- 46 Ihlanfeldt, K (1997) "Information on the Spatial Distribution of Job Opportunities within Metropolitan Areas" *Journal of Urban Economics*, 41, p.218-242.
- 47 Ivan Light, 1979 "Disadvantaged Minorities in Self-Employment," *International Journal of Comparative Sociology* 20 (March 1979): 31-45.
- 48 Iyigun, Murat F. and Ann L. Owen, 1999. "Entrepreneurs, Professionals, and Growth," *Journal of Economic Growth*, 1999, 4, 213-232
- 49 J.S. Cramer, J. Hartog, N. Jonker, and C. M. Van Praag. (2002)"Low risk aversion encourages the choice for entrepreneurship: an empirical test of a truism." *Journal of Economic Behavior & Organization*, 48:29_36, 2002.
- 50 James Fetzer (1998), World Bank working paper "Who is Likely to Become Self Employed in Vietnam?" 19 p, Electronic copy available at: <http://ssrn.com/abstract=1161152>, Hội đồng Thương mại Quốc tế Hoa Kỳ
- 51 János Kollo and Mária Vincze (1999) "Self-employment, Unemployment and Wages: Regional Evidence from Hungary and Romania", Budapest Working Papers No.1999/7 Labour Research Department, Institute of Economics, Hungarian Academy of Sciences Department of Human Resources, Budapest University of Economics
- 52 Jovanovic, B. (1979). Job matching and the theory of turnover. *Journal of Political Economy*, 87, 685-709
- 53 Jovanovic, B. and MacDonald G. (1994). The life cycle of a competitive industry. *Journal of Political Economy*, 102, 322-347.
- 54 Klepper, S. (1996). Entry, exit, growth and innovation over the product life cycle. *American Economic Review*, 86, 562-583.
- 55 Klepper, S. (2002). The capabilities of new firms and the evolution of the US

- automobile industry. *Industrial and Corporate Change*, 11(4), 645-666.
- 56 Knight, F.H. (1933). Risk, uncertainty and profit. London: London School of Economics and Political Science. Available at
- 57 Lazear, E.P. (1981). Agency, earning profiles, productivity, and hours restrictions. *American Economic Review*, 71, 606-620.
- 58 Lazear, E.P. and Moore, R.L. (1984). Incentives, productivity, and labour contracts. *Quarterly Journal of Economics*, 99, 275-296
- 59 Le, Anh T. 1999. "Empirical Studies of Self-Employment." *Journal of Economic Surveys* 13:381-416
- 60 Lin, N. (2001) Social Capital. *A Theory of Social Structure and Action*. Cambridge: Cambridge University Press.
- 61 Lin, Z., J. Yates and G. Picot. 1999. "Rising Self-Employment in the Midst of High Unemployment: An Empirical Analysis of Recent Developments in Canada". Statistics Canada Catalogue No. 11F0019MPE. Ottawa. Analytical Studies Research Paper Series. No. 133.
- 62 Lucas, Robert, 1978. "On the Size Distribution of Business Firms," *Bell Journal of Economics*, 1978, 9, 508-523.
- 63 M. P. Kidd. 1993. *Immigrant wage differential and the role of self-employment in Australia*. *Australia Economic Papers*, 32:92_115.
- 64 MacDonald, G.M. (1988). The economic of rising stars. *American Economic Review*, 78, 155- 166.
- 65 Malerba, F. and Orsenigo L. (1996). The dynamics and evolution of industries. *Industrial and Corporate Change*, 5(1), 51-87.
- 66 McPherson, J. Miller, Elizabeth West, and David N. Barron. 1989. "The Market for Members: Competition, Facilitation and Inhibition of Voluntary Affiliation." Paper presented at the American Sociological Association Annual Meetings
- 67 Messenger, Jon, & Andrew Stettner, 2000: *The Quality of Self-Employment Jobs in the United States*. ILO Report.
- 68 Mueller, D. (1991). Entry, exit and the competitive process. In Geroski, P. A. and Schwalbach, J. (eds.). *Entry and Market Contestability: An International Comparison*. Oxford: Blackwell.
- 69 Nelson, R. and Winter S. (1982). *An Evolutionary Theory of Economic Change*. Cambridge: Harvard University Press.
- 70 Niall O'Higgins, 2005. "The Challenge of Youth Unemployment," *Labor and Demography* 0507003, EconWPA.
- 71 Norlund I. (2003) *Social capital or social capitalism: diversification of the Vietnamese rural scenery*. Paper presented to the International Conference 'Modernisation and Social Transformation in Vietnam: Social Capital Formation and Institution Building'. Munich Institute for Social Sciences and Hanoi Institute of Socio-economic Development Studies, Hanoi.
- 72 OECD, 1996, "Growing into work: youth and the labour market over the 1980s and the 1990s", *OECD Employment Outlook 1996*. Organisation for Economic Cooperation and Development, Paris.
- 73 OECD 2007: Policy Brief: Lifelong learning and Human capital, 7/2007.

- 74 Praag, C.M. van (1999), Some Classic Views on Entrepreneurship, *De Economist* 147: 311-335
- 75 Putnam, R. (1993) *Making Democracy Work: Civic Traditions in Modern Italy*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- 76 Rafael Gomez (1999). The effect of social capital and neighbourhood characteristics Peer Group Lending on the Performance of the Small-Scale Self-employed. Available at: www.ciln.mcmaster.ca/papers/seconf/lending.pdf
- 77 Rampini, A.A. (2004). Entrepreneurial activity, risk and the business cycle, *Journal of Monetary Economics*. 51. 555-73.
- 78 Rosen, S. (1981). The economics of superstars. *American Economic Review*, 71, 845-858.
- 79 Rosen, S. (1983), "Economics and Entrepreneurs", in J. Ronen (ed.), *Entrepreneurship*, Lexington, MA: Lexington Books.
- 80 Roy Thurik & Lorraine Uhlaner & Jan Hutjes, 2002. "Post-Materialism as a Cultural Factor Influencing Entrepreneurial Activity across Nations," Scales Research Reports H200202, EIM Business and Policy Research.
- 81 Sanders, Jim and Victor Nee (1996) "*Immigrant self-employment: The Family as Social Capital and The Value of Human Capital*", *American Sociological Review*, Vol.61 (April), p.231-249
- 82 Sarah Turner and Phuong An Nguyen (2004) *Young Entrepreneurs, Social Capital and Doi Moi in Hanoi, Vietnam Urban Studies*, Vol. 42, No. 10, 1693–1710, September 2005
- 83 Schuetze, H. J. (1998), "Taxes, Economic Conditions and the Recent Trends in Male Self-Employment: A Canada-U.S. Comparison", 1998 Canadian Economics Association meetings, University of Ottawa, Ottawa, Ontario.
- 84 Schumpeter, J. (1934). *The theory of economic development: An inquiry into profits, capital and credit*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- 85 Sindy A. González & Héctor J. Villarreal, 2006. "More Pushed than Pulled: Self-employment in rural Mexico ten years after NAFTA," Working Papers 20063, Escuela de Graduados en Administración Pública y Políticas Públicas, Campus Monterrey, revised Nov 2006
- 86 Wennberg, Karl, Folta, Timothy B. and Delmar, Frederic, 2006. A Real Options Model of Stepwise Entry Into Self-Employment(December 3, 2008). Babson College Entrepreneurship Research Conference (BCERC) 2006 Paper; *Frontiers of Entrepreneurship Research* 2006. Available at SSRN: <http://ssrn.com/abstract=1310937>
- 87 Wim P.M. Vijverberg 1998, "Nonfarm Household Enterprises in Vietnam," in: *household Welfare and Vietnam's Transition to a Market Economy*, eds. World Bank Publications.
- 88 Woolcock, M. and Narayan, D. (2000) *Social capital: implications for development theory, research, and policy*, *The World Bank Research Observer*, 15, pp. 225–249.
- 89 Wooldrige, J.M 2002, "Econometric analysis of cross section and panel data." The MIT press, Cambridge, Massachusetts, London, England
- 90 Yueh, Linda, 2009. "Self-employment in urban China: Networking in a transition economy", *China Economic Review*, Elsevier, vol. 20(3), pages 471-484, September.

PHỤ LỤC 1: Kết quả hồi quy Logistic đầy đủ**Bảng 1a: Hệ số ước lượng trong mô hình hồi quy Logistic đa bậc nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng tới khả năng lựa chọn việc làm của thanh niên Việt Nam, VHLSS 2008.**

Biến phụ thuộc: Tình trạng việc làm ($Y=0$ nếu thất nghiệp; $Y=1$ nếu chọn tự làm công khu vực chính thức, $Y=2$ nếu chọn làm công phi chính thức, $Y=3$ nếu chọn làm chủ SXKD, và $Y=4$ nếu chọn tự làm cho bản thân, trong đó, $Y=0$ với tình trạng thất nghiệp được chọn làm giá trị tham chiếu)	Các tham số trong mô hình hồi quy logistic đa bậc			
	Làm công CT	Làm công PCT	Làm chủ	Tự làm
1. VỐN CON NGƯỜI				
- Kinh nghiệm				
Số năm kinh nghiệm	-0.1353875	-0.1453916	-0.3253601	-0.2513484
Số năm kinh nghiệm bình phương	0.0016961	0.0044701	0.0088268	0.0062215
- Trình độ học vấn				
Tốt nghiệp PTTH (<i>Chưa tốt nghiệp THPT</i>)	0.1816233	-0.1792871	0.0226614	0.0089250*
- Lao động đã qua đào tạo				
Lao động đã qua đào tạo (<i>Chưa qua đào tạo</i>)	-0.2386318	-0.8256114	-0.2261423	-0.4124034
2. VỐN XÃ HỘI				
<i>2.1 VỐN XÃ HỘI QUAN HỆ</i>				
- Cơ cấu hộ gia đình				
Tỷ trọng số 0-5 tuổi trong hộ (%)	-3.2602469	-4.2078095	-0.7924660	-1.7753320
Tỷ trọng số 6-10 tuổi trong hộ (%)	-3.9894621	-4.3054803	1.2445969	0.9374869
Tỷ trọng số 11-14 tuổi trong hộ (%)	-3.8386107	-4.2461337	-0.3361305	0.4914820
Tỷ trọng số 15-59 tuổi th.nghiệp của hộ (%)	-11.9727393	-13.0557805	-7.6582906	-6.9318928
Tỷ trọng số từ 60 tuổi trở lên trong hộ (%)	-3.2937814	-3.4193616	-1.6330975	-1.4926173
Tỷ trọng số nữ trên 15 tuổi trong hộ (%)	0.7215209	-0.5404572	1.1954126	0.6624787
Tỷ trọng số LĐ tự làm NN trong hộ (%)	-4.2764799	-5.0223992	3.4291908	7.0797424
Tỷ trọng số LĐ tự làm phi NN trong hộ (%)	-4.2247628	-2.8928655	6.9326042	7.1481719
- Chủ hộ gia đình				

<i>Giới tính</i>				
Nữ (<i>Nam</i>)	0.1323445	0.2148481	0.0964496	(-0.0021989)
<i>Trình độ học vấn</i>				
Tốt nghiệp THPT trở lên (<i>Chưa tốt nghiệp THPT</i>)	0.9415187	-0.1792871	0.6654170	0.3559539
<i>Trình độ nghề</i>				
Làm việc có kỹ thuật (<i>Làm việc giản đơn và không lv</i>)	0.3887268	-0.0875698	0.1465161	0.0765865
<i>Ngành</i>				
Lĩnh vực CNXD (<i>Lĩnh vực NN và không LV</i>)	0.1631643	-0.1401357	-0.5137005	0.2117701
Lĩnh vực DV (<i>Lĩnh vực NN và không LV</i>)	0.0479562	-0.2778597	-0.7182957	0.1431512
<i>Vị thế công việc</i>				
Tự làm (<i>không LV</i>)	-2.5388553	-1.7302515	-0.5541701	-1.2662613
Làm công (<i>không LV</i>)	-1.2053863	-0.7885792	-1.8799162	-2.1927728
<i>- Nguồn lực vật chất của hộ</i>				
Tỷ trọng TN ngoài LV (%)	-1.2103076	-1.6249471	0.2418169	-1.2511107
Tỷ trọng thu khác không tính vào thu nhập (%)	-1.6909986	-1.4950368	-1.1273151	-2.0180967
2.2 VỐN XÃ HỘI GIAO TIẾP				
<i>- Dân tộc</i>				
Kinh/Hoa (<i>Dân tộc khác</i>)	-0.2597338	(0.0013202)	-0.2955417	-0.3818672
<i>- Di dân</i>				
Có (<i>Không</i>)	0.6615861	0.3894885	0.6063301	0.6887307
<i>- Mức sống của hộ gia đình</i>				
Thuộc 20% hộ giàu nhất (<i>trung bình</i>)	0.5919072	-0.6495834	0.0295392	0.0666284
Thuộc 20% hộ nghèo nhất (<i>trung bình</i>)	-0.6974331	-0.1159534	-0.5464198	-0.1760513
2.3 VỐN XÃ HỘI LIÊN KẾT				
<i>Vùng Kinh tế trọng điểm</i>				
Thuộc vùng KTTĐ (<i>Không thuộc vùng KTTĐ</i>)	0.1615356	-0.2354798	-0.2132565	0.1316030
Thành thị/nông thôn				

Thành thị (<i>Nông thôn</i>)	-0.1049865	-0.2822522	-0.2031150	-0.5222727
3. NHÓM BIẾN KIỂM SOÁT				
<u>3.1 Đặc tính nhân khẩu học</u>				
Giới tính				
Nữ (<i>Nam</i>)	0.0753620	-0.0281351	0.0978822	0.1349059
Nhóm tuổi				
18_24 (25_29 nhóm tham chiếu)	-0.1189564	0.3853002	-0.0903841	-0.1103567
Tình trạng hôn nhân				
Kết hôn/sống chung (<i>tình trạng hôn nhân khác</i>)	-0.0380529	-0.2986705	-0.3594024	-0.2208229
<u>3.2 Vùng KTXH</u>				
Đông Bắc (<i>Đồng Bằng sông Hồng</i>)	-0.1703821	-0.5942437	-0.3843052	-0.2949533
Tây Bắc (<i>Đồng Bằng sông Hồng</i>)	-0.0653788	-0.8432915	-0.4779586	-0.1256171
Bắc Trung Bộ (<i>Đồng Bằng sông Hồng</i>)	0.2002230	(0.0129514)	0.2469568	0.6244789
Duyên Hải Nam Trung Bộ (<i>Đồng Bằng sông Hồng</i>)	-0.5383919	-0.5557727	-0.9187325	-0.7730336
Tây Nguyên (<i>Đồng Bằng sông Hồng</i>)	-0.3421211	-0.6116180	-1.2622398	-0.4320881
Đông Nam Bộ (<i>Đồng Bằng sông Hồng</i>)	-0.0160459**	-0.3188646	-0.2323130	0.0434750
Đồng Bằng Sông Cửu Long (<i>Đồng Bằng sông Hồng</i>)	-0.5587776	-0.3319446	-0.4629818	-0.1020616
Số quan sát	5980			
Giá trị F	25185425.2448138			
Giá trị p cho F/khi bình phương	0.000			
Pseudo R-Square	0.6526			
Cox and Snell	0.7053			
Nagelkerke	0.4077			
McFadden	0.4077			

($p < 0.0001$; * $p = 0.07$; ** $p = 0.02$; trong (.): không có ý nghĩa thống kê)

Nhóm tham chiếu in nghiêng trong ngoặc đơn

Bảng 1b: Hệ số ước lượng trong mô hình hồi quy Logistic đa bậc nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng tới khả năng lựa chọn tự tạo việc làm của thanh niên Việt Nam, VHLSS 2006.

Biến phụ thuộc: Tình trạng việc làm ($Y=0$ nếu thất nghiệp; $Y=1$ nếu chọn tự làm công khu vực chính thức, $Y=2$ nếu chọn làm công phi chính thức, $Y=3$ nếu chọn làm chủ SXKD, và $Y=4$ nếu chọn tự làm cho bản thân, trong đó, $Y=0$ với tình trạng thất nghiệp được chọn làm giá trị tham chiếu)	Các tham số trong mô hình hồi qui logistic đa bậc			
	Làm công CT	Làm công PCT	Làm chủ SXKD	Tự làm
1. VỐN CON NGƯỜI				
- Kinh nghiệm				
Số năm kinh nghiệm	0.413387593	0.355010582	0.525787442	0.18366714
Số năm kinh nghiệm bình phương	-0.020962267	-0.011158535	-0.018125749	-0.006080811
- Trình độ học vấn				
Tốt nghiệp PTTH (<i>Chưa tốt nghiệp THPT</i>)	0.080273716	-0.510366772	-0.609484825	-0.388082198
- Lao động đã qua đào tạo				
Lao động đã qua đào tạo (<i>Chưa qua đào tạo</i>)	2.126478731	0.960815976	0.899198558	-0.144888339
2. VỐN XÃ HỘI				
<i>2.1 VỐN XÃ HỘI QUAN HỆ</i>				
- Cơ cấu hộ gia đình				
Tỷ trọng số 0-5 tuổi trong hộ (%)	-7.241934238	-6.507144673	1.029406807	-1.396530046
Tỷ trọng số 6-10 tuổi trong hộ (%)	-1.740558287	-1.395771678	2.188132314	0.434239337
Tỷ trọng số 11-14 tuổi trong hộ (%)	-6.26284444	-4.993329373	-2.041221289	-2.041221289
Tỷ trọng số 15-59 tuổi th.nghiệp của hộ (%)	-12.92553829	-13.32900806	-8.542218473	-9.537152797
Tỷ trọng số từ 60 tuổi trở lên trong hộ (%)	-5.714151234	-5.162456965	-2.21863173	-3.641157807
Tỷ trọng số nữ trên 15 tuổi trong hộ (%)	1.993397878	2.266129401	0.810085201	1.04102293
Tỷ trọng số LĐ tự làm NN trong hộ (%)	-0.874517452	0.085917736	4.379185027	5.046402036
Tỷ trọng số LĐ tự làm phi NN trong hộ (%)	-4.711458203	-3.915698852	5.551969687	1.510814162
- Chủ hộ gia đình				

<i>Giới tính</i>				
Nữ (<i>Nam</i>)	0.13327196	0.582291669	1.099746208	0.910273838
<i>Trình độ học vấn</i>				
Tốt nghiệp THPT (<i>Chưa tốt nghiệp THPT</i>)	0.031550447	-0.167748175	-0.308862333	-0.101584816
Tốt nghiệp CĐ ĐH trở lên (<i>Chưa tốt nghiệp THPT</i>)	0.492310386	-1.043283681	-0.207026123	-0.393694563
<i>Trình độ nghề</i>				
Làm việc chuyên môn bậc cao (<i>Làm việc giản đơn</i>)	-0.181857186	-0.574118909	-0.05116979	-0.125957041
Làm việc có kỹ thuật (<i>Làm việc giản đơn</i>)	0.013302525 ⁽⁻	-0.087270216	0.333826776	0.174953058
<i>Ngành</i>				
Lĩnh vực CNXD (<i>Lĩnh vực NN</i>)	0.650604564	0.758127942	-0.708497729	-0.044876211
Lĩnh vực DV (<i>Lĩnh vực NN</i>)	-0.240286416	-0.095354066	-0.822105174	-0.327580215
<i>Vị thế công việc</i>				
Làm công (<i>Tự làm</i>)	-1.101571484	-0.639292696	0.158015707	-0.280426398
<i>Nguồn lực vật chất của hộ</i>				
Tỷ trọng TN ngoài LV (%)	-0.180740969	0.056878777	0.687506667	0.621092558
<i>Quản lý đất, vườn, hồ ,ao</i>				
Có (<i>Không</i>)	-0.232986526	-0.627177904	-0.405947211	-0.147797512
<i>Sở hữu nhà</i>				
Có (<i>Không</i>)	0.247218589	-0.027819935*	0.239120911	0.373505811
2.2 VỐN XÃ HỘI GIAO TIẾP				
- Dân tộc				
Kinh/Hoa (<i>Dân tộc khác</i>)	-0.878419545	-0.955063178	-1.148334842	-1.575726992
- Di dân				
Có (<i>Không</i>)	0.231416908	0.28020118	-1.180824064	-1.543396194
- Mức sống của hộ gia đình				
Thuộc 20%hộ nghèo nhất (<i>trung bình</i>)	-0.57431642	0.123154032	-0.867214383	0.065903559
Thuộc 20%hộ giàu nhất (<i>trung bình</i>)	0.586676532	-0.126063597	0.296504728	0.593644345

2.3 VỐN XÃ HỘI LIÊN KẾT				
Vùng Kinh tế trọng điểm				
Thuộc vùng KTTĐ (<i>Không thuộc vùng KTTĐ</i>)	0.18110386	-0.438959847	(0.004475658)	-0.079521594
Thành thị/nông thôn				
Thành thị (<i>Nông thôn</i>)	-0.362289459	-0.17839812	-0.064711188	-0.251446249
3. NHÓM BIẾN KIỂM SOÁT				
<u>3.1 Đặc tính nhân khẩu học</u>				
Gới tính				
Nữ (<i>Nam</i>)	-0.051744941	-1.152756233	0.06978013	-0.151286767
Nhóm tuổi				
18_24 (25_29 nhóm tham chiếu)	-0.758400925	0.192381352	-0.772359608	-0.591240535
Tình trạng hôn nhân				
Kết hôn/sống chung (<i>tình trạng hôn nhân khác</i>)	-0.388421143	-0.371986113	-0.633919245	-0.540006236
<u>3.2 Vùng KTXH</u>				
Đông Bắc (<i>Đồng Bằng sông Hồng</i>)	-0.855343687	-1.433046872	-0.223022267	-0.061585405
Tây Bắc (<i>Đồng Bằng sông Hồng</i>)	-0.820064279	-2.277038113	-0.419664319	(-0.00272394)
Bắc Trung Bộ (<i>Đồng Bằng sông Hồng</i>)	-1.139498608	-1.239688089	-0.673865532	-0.131416836
Duyên Hải Nam Trung Bộ (<i>Đồng Bằng sông Hồng</i>)	-0.810098041	-0.869981165	-0.414485775	-0.405220873
Tây Nguyên (<i>Đồng Bằng sông Hồng</i>)	-0.630837949	-0.865045123	-0.184189866	0.23368993
Đông Nam Bộ (<i>Đồng Bằng sông Hồng</i>)	-0.089795342	-0.541975735	-0.314933081	0.079802301
Đồng Bằng Sông Cửu Long (<i>Đồng Bằng sông Hồng</i>)	-0.298354743	-0.656200684	-0.293668769	0.216030768
Số quan sát			6133	
Giá trị F			25151551.048	
Giá trị p cho F/khi bình phương			0.000	
Pseudo R-Square				
Cox and Snell			0.631	
Nagelkerke			0.677	
McFadden			0.371	

($p < 0.00001$; * $p < 0.01$; trong (.) : không có ý nghĩa thống kê)

Nhóm tham chiếu in nghiêng trong ngoặc đơn

Bảng 2a: Xác suất lựa chọn việc làm khi 1 biến độc lập thay đổi, các biến số còn lại không đổi, VHLSS 2008.

Biến phụ thuộc: Tình trạng việc làm ($Y=0$ nếu thất nghiệp; $Y=1$ nếu chọn tự làm công khu vực chính thức, $Y=2$ nếu chọn làm công phi chính thức, $Y=3$ nếu chọn làm chủ SXKD, và $Y=4$ nếu chọn tự làm cho bản thân, trong đó,	Các xác suất trong mô hình hồi qui logistic đa bậc				
	Làm công CT	Làm công PCT	Làm chủ	Tự làm	Thất nghiệp
Tình trạng tham chiếu	0.18	0.16	0.13	0.51	0.023
1. VỐN CON NGƯỜI					
Kinh nghiệm					
Số năm kinh nghiệm	0.1943	0.1710	0.1160	0.4902	0.0284
Số năm kinh nghiệm bình phương	0.1788	0.1594	0.1301	0.5089	0.0228
Trình độ học vấn					
Tốt nghiệp PTTH (<i>Chưa tốt nghiệp THPT</i>)	0.2116	0.1311	0.1304	0.5044	0.0225
Lao động đã qua đào tạo					
Lao động đã qua đào tạo (<i>Chưa qua đào tạo</i>)	0.2097	0.1036	0.1533	0.4993	0.0340
2. VỐN XÃ HỘI					
2.1 VỐN XÃ HỘI QUAN HỆ					
Đặc điểm hộ gia đình					
Tỷ trọng số nữ trên 15 tuổi trong hộ (%)	0.194375	0.048912	0.225486	0.519155	0.012071
Tỷ trọng số LĐ tự làm NN trong hộ (%)	0.000004	0.000002	0.006578	0.993379	0.000038
Tỷ trọng số LĐ tự làm phi NN trong hộ (%)	0.000003	0.000011	0.170442	0.829514	0.000029
Nguồn lực vật chất của hộ					
Tỷ trọng TN ngoài LV (%)	0.1279	0.0751	0.3945	0.3478	0.0548
Tỷ trọng thu khác không tính vào thu nhập (%)	0.1643	0.1777	0.2085	0.3356	0.1139
Chủ hộ gia đình, trong đó:					
- Giới tính					
Nữ (<i>Nam</i>)	0.1905	0.1838	0.1327	0.4717	0.0213
- Trình độ học vấn					

Tốt nghiệp THPT trở lên (<i>Chưa tốt nghiệp THPT</i>)	0.2886	0.0836	0.1581	0.4553	0.0144
- Trình độ nghề					
Lao động có kỹ thuật trở lên (<i>LD giản đơn và kh. LV</i>)	0.2337	0.1290	0.1325	0.4846	0.0202
- Ngành					
Lĩnh vực CNXD (<i>Lĩnh vực NN và không LV</i>)	0.1958	0.1285	0.0719	0.5825	0.0213
Lĩnh vực DV (<i>Lĩnh vực NN và không LV</i>)	0.1917	0.1230	0.0644	0.5975	0.0234
- Vị thế công việc					
Tự làm (<i>Không làm việc</i>)	0.0500	0.0998	0.2630	0.5062	0.0810
Làm công (<i>Không làm việc</i>)	0.2382	0.3212	0.0876	0.2514	0.1016
2.2 VỐN XÃ HỘI GIAO TIẾP					
Dân tộc					
Kinh/Hoa (<i>Dân tộc khác</i>)	0.1810	0.2089	0.1261	0.4539	0.0300
Di dân					
Có (<i>Không là nhóm tham chiếu</i>)	0.1873	0.1269	0.1280	0.5454	0.0124
Mức sống hộ gia đình					
Thuộc 20% hộ giàu nhất (<i>60% hộ trung bình</i>)	0.2929	0.0752	0.1205	0.4907	0.0207
Thuộc 20% hộ nghèo nhất (<i>60% hộ trung bình</i>)	0.1182	0.1880	0.0993	0.5642	0.0303
2.3 VỐN XÃ HỘI LIÊN KẾT					
Vùng Kinh tế trọng điểm					
Thuộc vùng KT trọng điểm (<i>Không thuộc vùng KT trọng điểm</i>)	0.2019	0.1207	0.1002	0.5552	0.0220
Thành thị/nông thôn					
Thành thị (<i>Nông thôn</i>)	0.2269	0.1689	0.1485	0.4235	0.0322
Vùng KTXH					
Đông Bắc (<i>Đồng Bằng sông Hồng</i>)	0.2076	0.1208	0.1210	0.5192	0.0314
Tây Bắc (<i>Đồng Bằng sông Hồng</i>)	0.2132	0.0871	0.1019	0.5687	0.0291
Bắc Trung Bộ (<i>Đồng Bằng sông Hồng</i>)	0.1443	0.1064	0.1092	0.6250	0.0151
Duyên Hải Nam Trung Bộ (<i>Đồng Bằng sông Hồng</i>)	0.2072	0.1810	0.1023	0.4642	0.0454

Tây Nguyên (<i>Đồng Bằng sông Hồng</i>)	0.2111	0.1433	0.0608	0.5468	0.0380
Đông Nam Bộ (<i>Đồng Bằng sông Hồng</i>)	0.1860	0.1222	0.1082	0.5594	0.0242
Đồng Bằng Sông Cửu Long (<i>Đồng Bằng sông Hồng</i>)	0.1315	0.1466	0.1045	0.5881	0.0294
3. NHÓM KIỂM SOÁT					
<i>3.1 Đặc tính nhân khẩu học</i>					
Giới tính					
Nữ (<i>Nam</i>)	0.1765	0.1415	0.1304	0.5308	0.0209
Nhóm tuổi					
18-24 (25-29 là nhóm tham chiếu)	0.1609	0.2367	0.1195	0.4597	0.0232
Tình trạng hôn nhân					
Kết hôn/sống chung (<i>nhóm khác</i>)	0.2127	0.1457	0.1114	0.5020	0.0282
Cơ cấu hộ gia đình					
Tỷ trọng số 0-5 tuổi trong hộ (%)	0.038908	0.013408	0.331479	0.486664	0.129540
Tỷ trọng số 6-10 tuổi trong hộ (%)	0.001870	0.001212	0.253240	0.730773	0.012906
Tỷ trọng số 11-14 tuổi trong hộ (%)	0.004054	0.002397	0.097187	0.872298	0.024064
Tỷ trọng số 15-59 tuổi th.nghiệp của hộ (%)	0.000048	0.000015	0.002605	0.021130	0.976202
Tỷ trọng số từ 60 tuổi trở lên trong hộ (%)	0.038185	0.029936	0.145140	0.655273	0.131467

($p < 0.0001$; * $p = 0.07$; ** $p = 0.02$; trong (.): không có ý nghĩa thống kê)

Nhóm tham chiếu in nghiêng trong ngoặc đơn.

Bảng 2b: Xác suất lựa chọn việc làm khi 1 biến độc lập thay đổi, các biến số còn lại không đổi, VHLSS 2006.

Biến phụ thuộc: Tình trạng việc làm ($Y=0$ nếu thất nghiệp; $Y=1$ nếu chọn tự làm công khu vực chính thức, $Y=2$ nếu chọn làm công phi chính thức, $Y=3$ nếu chọn làm chủ SXKD, và $Y=4$ nếu chọn tự làm cho bản thân, trong đó, $Y=0$ với tình trạng thất nghiệp được chọn làm	Các xác suất trong mô hình hồi qui logistic đa bậc				
	Làm công CT	Làm công PCT	Làm chủ	Tự làm	Thất nghiệp
Tình trạng tham chiếu	0.24	0.21	0.07	0.44	0.04
1. VỐN CON NGƯỜI					
Kinh nghiệm					
Số năm kinh nghiệm	0.2689	0.2219	0.0878	0.3918	0.0296
Số năm kinh nghiệm bình phương	0.2377	0.2100	0.0695	0.4423	0.0405
Trình độ học vấn					
Tốt nghiệp PTTH (<i>Chưa tốt nghiệp THPT</i>)	0.3410	0.1653	0.0499	0.3914	0.0524
Lao động đã qua đào tạo					
Lao động đã qua đào tạo (<i>Chưa qua đào tạo</i>)	0.6381	0.1740	0.0545	0.1207	0.0127
2. VỐN XÃ HỘI					
2.1 VỐN XÃ HỘI QUAN HỆ					
Đặc điểm hộ gia đình					
Tỷ trọng số nữ trên 15 tuổi trong hộ (%)	0.3368	0.3872	0.0301	0.2383	0.0076
Tỷ trọng số LĐ tự làm NN trong hộ (%)	0.0013	0.0031	0.0751	0.9199	0.0005
Tỷ trọng số LĐ tự làm phi NN trong hộ (%)	0.0001	0.0002	0.8984	0.0993	0.0020
Hộ có hoạt động SXKD	0.2400	0.2100	0.0700	0.4400	0.0400
Nguồn lực vật chất của hộ					
Tỷ trọng TN ngoài LV (%)	0.1410	0.1565	0.0980	0.5764	0.0282
Hộ quản lý đất, vườn, hồ ao (<i>Không là nhóm tham chiếu</i>)	0.2474	0.1460	0.0607	0.4939	0.0521
Hộ có sở hữu nhà (<i>Không là nhóm tham chiếu</i>)	0.2401	0.1596	0.0695	0.4995	0.0313
Chủ hộ gia đình, trong đó:					
- Giới tính					

Nữ (<i>Nam</i>)	0.2894	0.0842	0.0953	0.4803	0.0508
- Trình độ học vấn					
Tốt nghiệp THPT (<i>Chưa tốt nghiệp THPT</i>)	0.2710	0.1942	0.0562	0.4348	0.0438
Tốt nghiệp CĐ ĐH trở lên (<i>Chưa tốt nghiệp THPT</i>)	0.4564	0.0860	0.0661	0.3450	0.0465
- Trình độ nghề					
Làm việc chuyên môn bậc cao (<i>Làm việc giản đơn</i>)	0.2462	0.1455	0.0818	0.4773	0.0492
Làm việc có kỹ thuật (<i>Làm việc giản đơn</i>)	0.2170	0.1764	0.0896	0.4803	0.0367
- Ngành					
Lĩnh vực CNXD (<i>Lĩnh vực NN</i>)	0.3278	0.3194	0.0246	0.2998	0.0285
Lĩnh vực DV(<i>Lĩnh vực NN</i>)	0.2459	0.2487	0.0401	0.4132	0.0521
- Vị thế công việc					
Làm công (<i>Tự làm</i>)	0.1237	0.1718	0.1271	0.5154	0.0620
2.2 VỐN XÃ HỘI GIAO TIẾP					
Dân tộc					
Kinh/Hoa (<i>Dân tộc khác</i>)	0.2988	0.2421	0.0665	0.2727	0.1199
Di dân					
Có (<i>Không là nhóm tham chiếu</i>)	0.4110	0.3776	0.0292	0.1277	0.0544
Mức sống hộ gia đình					
Thuộc 20% hộ nghèo nhất (<i>60% hộ trung bình</i>)	0.1482	0.2604	0.0322	0.5153	0.0439
Thuộc 20% hộ giàu nhất (<i>60% hộ trung bình</i>)	0.2789	0.1196	0.0608	0.5148	0.0258
2.3 VỐN XÃ HỘI LIÊN KẾT					
Vùng Kinh tế trọng điểm					
Thuộc vùng KT trọng điểm (<i>Không thuộc vùng KT trọng điểm</i>)	0.3061	0.1441	0.0748	0.4324	0.0426
Thành thị/nông thôn					
Thành thị (<i>Nông thôn</i>)	0.2113	0.2222	0.0830	0.4328	0.0506
Vùng KTXH					
Đông Bắc (<i>Đồng Bằng sông Hồng</i>)	0.1542	0.0757	0.0846	0.6251	0.0604

Tây Bắc (<i>Đồng Bằng sông Hồng</i>)	0.1621	0.0330	0.0706	0.6730	0.0613
Bắc Trung Bộ (<i>Đồng Bằng sông Hồng</i>)	0.1282	0.1015	0.0596	0.6440	0.0668
Duyên Hải Nam Trung Bộ (<i>Đồng Bằng sông Hồng</i>)	0.1859	0.1532	0.0805	0.5108	0.0696
Tây Nguyên (<i>Đồng Bằng sông Hồng</i>)	0.1468	0.1016	0.0669	0.6387	0.0460
Đông Nam Bộ (<i>Đồng Bằng sông Hồng</i>)	0.2413	0.1343	0.0562	0.5242	0.0440
Đồng Bằng Sông Cửu Long (<i>Đồng Bằng sông Hồng</i>)	0.1925	0.1177	0.0564	0.5902	0.0432
3. NHÓM BIẾN KIỂM SOÁT					
<i>3.1 Đặc tính nhân khẩu học</i>					
Giới tính					
Nữ (<i>Nam</i>)	0.2894	0.0842	0.0953	0.4803	0.0508
Nhóm tuổi					
18_24 (25_29 là nhóm tham chiếu)	0.1646	0.3727	0.0473	0.3567	0.0586
Tình trạng hôn nhân					
Kết hôn/sống chung (<i>nhóm khác</i>)	0.2539	0.2258	0.0579	0.4000	0.0624
Cơ cấu hộ gia đình					
Tỷ trọng số 0-5 tuổi trong hộ (%)	0.0005	0.0009	0.5675	0.3153	0.1158
Tỷ trọng số 6-10 tuổi trong hộ (%)	0.0293	0.0362	0.4342	0.4725	0.0278
Tỷ trọng số 11-14 tuổi trong hộ (%)	0.0042	0.0132	0.0841	0.5285	0.3700
Tỷ trọng số 15-59 tuổi th.nghiệp của hộ (%)	0.0000	0.0000	0.0003	0.0008	0.9988
Tỷ trọng số từ 60 tuổi trở lên trong hộ (%)	0.0129	0.0197	0.1245	0.1887	0.6542

Nhóm tham chiếu in nghiêng trong ngoặc đơn.

PHỤ LỤC 2: Bộ công cụ thu thập và phân tích dữ liệu định tính

A. Đề cương thu thập dữ liệu định tính

(Tọa đàm trực tuyến, các câu chuyện điển hình)

I. Mục tiêu khai thác thông tin

Mô tả được các giai đoạn trong quá trình tự tạo việc làm của thanh niên Việt Nam với động lực, thách thức, nhu cầu hỗ trợ trong từng giai đoạn.

II. Các chủ đề thông tin cần thu thập

1. Đặc điểm cá nhân:

- Tên, tuổi, nơi sinh; nơi đang học tập và làm việc
- Trình độ học vấn, trình độ đào tạo cao nhất, lĩnh vực được đào tạo
- Nghề nghiệp trước khi tự tạo việc làm (hoặc nghề nghiệp hiện nay nếu thuộc đối tượng mong muốn tự tạo việc làm)

2. Các vấn đề nhóm thanh niên mong muốn tự tạo việc làm quan tâm:

- Lĩnh vực và các nguồn lực cần thiết (vốn, kỹ thuật, thủ tục pháp lý và hành chính, tố chất và năng lực cá nhân...)
- Cách thức tìm kiếm sự trợ giúp và chia sẻ kinh nghiệm.

3. Quá trình tự tạo việc làm

- Lĩnh vực tự tạo việc làm, tại sao lựa chọn lĩnh vực này? (sở thích nghề nghiệp, hay bắt buộc, cần ít vốn, phát triển và đầu tư bản thân, kỳ vọng về lợi nhuận trong tương lai,...)
- Động lực để tự tạo việc làm và kinh doanh là gì? (vốn, kinh nghiệm, sở thích, có ý tưởng, kế hoạch và chiến lược tốt...)
- Đến với con đường tự tạo việc làm và kinh doanh như thế nào? Có những giai đoạn như thế nào, khoảng thời gian, khó khăn và cách khắc phục...
- Thanh niên thế hệ 7x, 8x tự tạo việc làm gặp những khó khăn và thuận lợi gì? (trong từng giai đoạn)
- Vai trò của học vấn, chuyên môn, kỹ năng cá nhân, đạo đức, kinh nghiệm trong tự tạo việc làm?

4. Nhu cầu hỗ trợ tự tạo việc làm:

- Làm gì để doanh nghiệp trẻ đứng vững trong thời kỳ hội nhập và gia nhập WTO?
- Bài học và giải pháp khi thất bại? Vai trò của các ban ngành đoàn thể, tổ chức?

B. Phiếu khảo sát về mong muốn lựa chọn nghề nghiệp của thanh niên

PHỤ LỤC 3: Kết quả hồi quy số liệu mảng và các kiểm định với ĐTLĐVL 2006-2009

Bảng 1: Thống kê mô tả các biến trong mô hình hồi quy số liệu mảng 64 tỉnh/thành phố, ĐTLĐVL 2006-2009

Biến	Tên biến trong mô hình	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Các biến phụ thuộc						
Tỷ lệ thanh niên tự tạo việc làm, trong đó	tutaovieclam_A	256	3.908	55.340	23.77214	8.722515
Tỷ lệ thanh niên làm chủ SXKD	chuSXKD_A	256	0.000	11.580	1.00427	1.165503
Các biến giải thích						
Tốc độ tăng lực lượng lao động theo tỉnh	LFr	256	-12.642	16.368	1.25788	4.114553
Tốc độ tăng số lao động có việc làm theo tỉnh	coVLr	256	-12.278	16.602	1.59269	4.344104
Tốc độ tăng GDP theo tỉnh	r_GDP	256	-3.111	23.213	11.18286	4.468746
Tỷ lệ đô thị hóa theo tỉnh	dth	256	7.269	89.330	23.35888	16.243224
Tỷ trọng FDI trong GDP theo tỉnh	fdi_gdp	256	0.006	84.385	8.07320	12.417339
Chỉ số cạnh tranh theo tỉnh	PCI	256	36.39	77.20	55.1207	7.95427
Tỷ lệ lực lượng lao động thanh niên chưa qua đào tạo	kCMKT_A	256	23.326	95.368	73.01407	15.598516
Tỷ lệ lao động thanh niên thiếu việc làm	Muonlamthem_A	256	0.000	36.724	8.29992	6.124082
Tỷ lệ thanh niên có việc làm phi nông nghiệp	IndustryR_A	256	3.070	98.640	45.41225	22.245846
Tỷ lệ thanh niên thất nghiệp	UR_A	256	0.550	12.564	4.08954	2.315611
Tỷ lệ thanh niên làm công việc giản đơn	unskill_A 1	256	12.030	96.322	63.29689	19.779784
Chỉ số chưa qua đào tạo	kCMKT_B	256	0.462	1.663	0.97404	0.126552
Chỉ số thiếu việc làm	Muonlamthem_B	256	0.000	3.508	1.29539	0.587470
Chỉ số có việc làm phi nông nghiệp	IndustryR_B	256	0.514	1.980	1.11512	0.230005
Chỉ số thất nghiệp	UR_B UR	256	1.005	3.679	2.11650	0.504248
Chỉ số làm công việc giản đơn	unskill_B	256	0.555	1.721	0.93166	0.134436

Bảng 2: Mức độ thanh niên tự tạo việc làm theo tỉnh, Điều tra lao động việc làm 2006-2009

Tỉnh	Tỷ lệ thanh niên tự tạo việc làm (1)=(2)+(3)				Tỷ lệ thanh niên làm chủ SXKD (2)				Tỷ lệ thanh niên tự làm cho bản thân và gia đình (3)				Tỷ lệ thanh niên tự tạo việc làm trong lĩnh vực phi nông nghiệp		
	2006	2007	2008	2009	2006	2007	2008	2009	2006	2007	2008	2009	2006	2008	2009
Cả nước	21.12	15.17	25.32	28.72	1.18	0.29	1.42	1.33	19.94	14.88	23.9	27.39	60.79	47.80	40.29
Ha noi	16.35	20.33	15.72	15.42	2.55	1.54	2.70	5.06	13.8	18.79	13.02	10.36	87.41	79.57	83.59
Ha giang	19.96	19.50	29.02	38.19	0.19	0.02	0.24	0.62	19.77	19.48	28.78	37.57	8.44	10.34	8.30
Cao bang	20.78	14.27	30.06	36.74	0.63	0.00	0.20	0.07	20.15	14.27	29.86	36.67	23.35	11.68	6.89
Bac kan	12.99	11.25	34.33	37.44	0.12	0.00	0.52	1.34	12.87	11.25	33.81	36.1	26.64	16.46	9.90
Tuyen Quang	15.06	21.87	44.15	55.34	0.49	0.00	1.19	0.48	14.57	21.87	42.96	54.86	37.35	15.71	10.18
Lao Cai	19.04	20.41	27.73	42.89	0.78	0.15	0.88	0.35	18.26	20.26	26.85	42.54	34.52	11.81	10.39
Dien bien	21.60	12.40	37.16	38.51	0.29	0.00	1.00	0.06	21.31	12.4	36.16	38.45	16.29	20.87	5.50
Lai chau	20.54	20.02	29.62	33.41	0.05	0.00	0.51	0.41	20.49	20.02	29.11	33	8.26	19.90	5.93
Son la	15.89	13.85	30.68	37.69	0.15	0.00	0.33	0.07	15.74	13.85	30.35	37.62	6.40	6.84	4.65
Yen Bai	15.42	13.92	23.93	36.61	0.41	0.03	0.12	0.92	15.01	13.89	23.81	35.69	26.27	21.61	18.56
Hoa binh	13.56	10.90	19.60	27.18	0.33	0.03	0.32	0.22	13.23	10.87	19.28	26.96	39.20	22.29	10.01
Thai nguyen	11.94	17.38	35.79	32.95	0.51	0.00	1.11	0.93	11.43	17.38	34.68	32.02	58.71	25.56	21.94
Lang son	17.11	14.58	25.74	21.35	0.26	0.07	0.24	0.16	16.85	14.51	25.5	21.19	33.91	19.05	14.78
Quang ninh	27.79	13.02	29.97	26.75	1.07	0.05	2.74	1.54	26.72	12.97	27.23	25.21	69.57	56.60	42.72
Bac giang	19.27	14.83	32.34	37.85	0.44	0.00	1.53	0.87	18.83	14.83	30.81	36.98	30.54	24.10	23.15
Phu tho	14.51	13.13	24.78	32.39	0.11	0.03	1.30	0.88	14.4	13.1	23.48	31.51	30.14	33.07	19.87
Vinh phuc	19.82	14.10	26.58	29.44	0.96	0.59	2.80	1.93	18.86	13.51	23.78	27.51	40.82	37.00	41.12
Bac ninh	21.04	19.00	30.65	31.00	1.03	0.36	2.90	2.32	20.01	18.64	27.75	28.68	62.33	54.38	70.58
Ha tay	14.20	7.86	21.29	27.49	1.85	0.65	0.68	1.29	12.35	7.21	20.61	26.2	83.88	63.29	56.25
Hai duong	12.54	3.91	25.76	21.61	1.23	0.43	0.68	0.67	11.31	3.48	25.08	20.94	70.81	47.08	46.33
Hai phong	22.01	16.10	18.34	17.81	1.33	0.15	0.97	0.87	20.68	15.95	17.37	16.94	78.39	64.39	54.42
Hung Yen	20.35	15.15	28.24	41.33	1.35	0.32	0.30	0.53	19	14.83	27.94	40.8	72.64	55.85	46.42
Thai binh	18.35	20.47	23.77	29.23	0.41	0.02	0.90	0.47	17.94	20.45	22.87	28.76	54.95	49.93	40.01
Ha nam	19.35	22.23	26.65	27.56	0.61	0.04	0.65	0.74	18.74	22.19	26	26.82	45.00	51.84	54.91
Nam dinh	36.40	17.19	30.02	33.60	2.83	0.18	0.77	1.65	33.57	17.01	29.25	31.95	70.01	48.22	39.04
Ninh binh	8.36	11.90	32.80	42.77	0.17	0.00	1.28	1.41	8.19	11.9	31.52	41.36	49.45	50.71	42.34
Thanh hoa	27.94	12.23	23.58	37.99	1.06	0.19	1.48	0.77	26.88	12.04	22.1	37.22	55.94	41.23	30.08
Nghe an	25.96	17.69	37.31	31.07	2.48	0.22	1.13	0.29	23.48	17.47	36.18	30.78	49.51	24.16	26.88
Ha tinh	17.60	19.10	32.13	41.69	0.91	0.92	1.71	0.15	16.69	18.18	30.42	41.54	69.06	42.67	28.87
Quang binh	20.14	8.11	49.53	37.74	2.31	0.17	5.58	0.79	17.83	7.94	43.95	36.95	61.33	47.12	39.01

Quang tri	30.67	24.13	37.98	42.21	0.57	0.00	4.40	0.75	30.1	24.13	33.58	41.46	55.77	58.66	39.47
T. Thien hue	28.01	21.66	35.40	34.83	1.62	0.06	1.20	1.21	26.39	21.6	34.2	33.62	80.55	72.46	71.51
Da nang	18.21	17.03	16.96	15.53	0.98	0.38	2.61	2.44	17.23	16.65	14.35	13.09	92.20	94.73	90.11
Quang nam	19.94	15.05	23.88	30.41	0.92	0.41	2.59	4.75	19.02	14.64	21.29	25.66	68.87	61.71	35.70
Quang ngai	27.35	38.23	34.76	35.06	2.37	1.25	1.17	1.75	24.98	36.98	33.59	33.31	61.10	41.47	41.36
Binh dinh	22.91	13.86	32.50	34.33	2.82	0.07	0.13	0.07	20.09	13.79	32.37	34.26	72.69	46.04	53.34
Phu yen	19.78	23.35	24.95	33.60	0.47	0.00	1.83	1.10	19.31	23.35	23.12	32.5	49.38	56.86	33.46
Khanh hoa	21.07	13.67	21.76	26.97	0.49	1.25	0.90	0.44	20.58	12.42	20.86	26.53	75.65	73.92	58.88
Ninh thuan	32.73	13.20	29.02	27.43	0.74	0.18	1.15	0.44	31.99	13.02	27.87	26.99	60.36	59.16	44.93
Binh thuan	19.43	19.99	32.38	28.52	0.85	0.00	1.19	2.15	18.58	19.99	31.19	26.37	60.71	58.54	40.46
Kon tum	22.83	23.26	41.39	42.68	1.61	0.06	3.20	2.41	21.22	23.2	38.19	40.27	27.24	13.43	15.28
Gia lai	15.99	18.49	34.11	36.98	0.69	0.04	1.94	1.40	15.3	18.45	32.17	35.58	38.57	27.77	20.28
Dac lac	18.75	13.69	24.60	34.02	0.70	0.04	1.44	1.05	18.05	13.65	23.16	32.97	52.99	29.33	23.61
Dac nong	25.53	17.88	22.64	41.35	0.27	0.02	2.77	1.18	25.26	17.86	19.87	40.17	15.63	27.27	16.36
Lam dong	20.98	15.36	21.58	35.86	1.74	0.62	3.55	1.28	19.24	14.74	18.03	34.58	46.83	40.20	26.94
Binh phuoc	22.03	21.62	27.03	28.55	0.26	1.90	5.73	3.44	21.77	19.72	21.3	25.11	51.90	35.15	40.40
Tay ninh	22.20	10.10	19.44	17.17	0.82	0.24	0.82	0.84	21.38	9.86	18.62	16.33	77.98	60.38	62.57
Binh duong	17.50	15.45	13.26	16.31	1.15	0.69	1.20	1.25	16.35	14.76	12.06	15.06	80.31	74.75	73.49
Dong nai	14.48	9.04	12.90	19.37	1.40	0.39	0.76	1.86	13.08	8.65	12.14	17.51	67.12	62.75	59.91
Ba ria vung tau	24.53	15.71	23.93	24.28	1.52	0.44	1.61	1.53	23.01	15.27	22.32	22.75	71.02	66.49	63.72
TP. HCM	19.22	8.66	14.61	15.16	2.66	0.74	1.57	1.91	16.56	7.92	13.04	13.25	95.17	96.30	93.77
Long an	16.59	8.21	21.21	16.48	0.61	0.00	0.99	0.55	15.98	8.21	20.22	15.93	65.08	48.16	48.48
Tien giang	29.94	26.22	27.20	30.70	1.18	0.16	1.18	1.27	28.76	26.06	26.02	29.43	48.70	56.04	44.98
Ben tre	25.49	15.72	35.55	33.95	0.89	0.00	1.24	2.06	24.6	15.72	34.31	31.89	60.39	59.10	54.29
Tra vinh	19.17	14.67	24.02	31.72	0.35	0.29	0.98	2.25	18.82	14.38	23.04	29.47	52.86	61.66	46.70
Vinh long	20.87	19.29	30.98	22.96	1.19	0.02	0.39	0.96	19.68	19.27	30.59	22	57.42	36.15	50.59
Dong thap	22.05	18.35	20.51	25.47	0.93	0.00	0.81	0.61	21.12	18.35	19.7	24.86	67.02	48.57	49.68
An giang	28.27	14.50	23.17	26.12	0.42	0.02	1.21	1.27	27.85	14.48	21.96	24.85	82.45	66.10	57.46
Kien giang	28.84	14.85	26.33	26.90	0.81	0.14	1.47	2.37	28.03	14.71	24.86	24.53	57.40	60.57	46.53
Can tho	30.13	15.13	21.26	23.28	4.53	0.15	0.71	0.82	25.6	14.98	20.55	22.46	83.77	53.06	61.55
Hau giang	21.76	15.72	26.04	24.36	0.79	0.02	0.95	0.42	20.97	15.7	25.09	23.94	56.10	50.05	35.98
Soc trang	19.01	14.36	21.77	29.01	0.19	0.00	0.58	0.89	18.82	14.36	21.19	28.12	52.33	53.36	40.36
Bac leu	15.92	15.70	18.54	25.04	0.54	0.07	1.32	0.58	15.38	15.63	17.22	24.46	64.54	84.34	46.38
Ca mau	30.55	14.05	26.98	30.66	1.00	0.03	2.17	2.61	29.55	14.02	24.81	28.05	70.97	83.49	49.40
Cả nước	21.12	15.17	25.32	28.72	1.18	0.29	1.42	1.33	19.94	14.88	23.9	27.39	60.79	47.80	40.29

Bảng 3: Kiểm định Hausman lựa chọn mô hình hồi quy

```

. xtreg chusxkd_a kcmkt_a muonlamthem_a industryr_a ur_a unskill_a kcmkt_b muonlamthem_
> b industryr_b ur_b unskill_b trongdiem lfr covlr r_gdp dth fdi_gdp pci, fe
Fixed-effects (within) regression                               Number of obs   =   256
Group variable: matinh                                       Number of groups =    64
R-sq:  within = 0.2390                                       Obs per group:  min =    4
      between = 0.0714                                       avg             =   4.0
      overall  = 0.0287                                       max             =    4
corr(u_i, Xb) = -0.5114                                       F(17,175)       =    3.23
                                                                Prob > F         =   0.0000

```

chusxkd_a	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]
kcmkt_a	-.0264351	.0100713	2.62	0.009	-.0463119
muonlamthem_a	-.0027245	.0187287	0.15	0.885	-.0342387
industryr_a	-.0055699	.0124154	-0.45	0.654	-.0189332
ur_a	-.0077689	.064936	-0.12	0.905	-.1359274
unskill_a	.0056251	.0087718	0.64	0.522	-.011687
kcmkt_b	-.8556197	.8328579	-1.03	0.306	-2.499359
muonlamthem_b	-.3897751	.143484	-2.72	0.007	-.672957
industryr_b	-.127183	.7718863	-0.16	0.869	-1.396221
ur_b	.6420963	.2626881	2.44	0.016	.1236518
unskill_b	.2561263	1.108523	0.23	0.818	-1.931669
trongdiem	.4182469	.6179362	0.68	0.499	-.8013196
lfr	-.047649	.0645132	-0.74	0.461	-.1749731
covlr	.0619106	.0600165	1.03	0.304	-.0565388
r_gdp	-.000695	.0334852	-0.05	0.959	-.0273086
dth	.0045659	.1166863	0.04	0.969	-.2257276
fdi_gdp	-.0008803	.0130378	-0.07	0.946	-.0266118
pci	-.0204143	.0201011	-1.02	0.311	-.060086
_cons	-.5634918	3.759767	-0.15	0.881	-7.983814
sigma_u	.92640708				
sigma_e	1.0048993				
rho	.459425				(fraction of variance due to u_i)

F test that all u_i=0: F(63, 175) = 1.42 Prob > F = 0.0406

```

. est store A
. xtreg chusxkd_a kcmkt_a muonlamthem_a industryr_a ur_a unskill_a kcmkt_b muonlamthem_
> b industryr_b ur_b unskill_b trongdiem lfr covlr r_gdp dth fdi_gdp pci, re
Random-effects GLS regression                               Number of obs   =   256
Group variable: matinh                                       Number of groups =    64
R-sq:  within = 0.2103                                       Obs per group:  min =    4
      between = 0.2713                                       avg             =   4.0
      overall  = 0.2287                                       max             =    4
Random effects u_i ~ Gaussian                               wald chi2(17)   =   68.99
corr(u_i, X) = 0 (assumed)                                  Prob > chi2     =   0.0000

```

chusxkd_a	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]
kcmkt_a	.0212225	.0081633	2.60	0.009	.0052227
muonlamthem_a	.008214	.0131817	0.62	0.533	-.0176217
industryr_a	-.0026659	.008053	-0.33	0.741	-.0184495
ur_a	-.0283259	.0452953	-0.63	0.532	-.1171031
unskill_a	-.0082667	.0070647	-1.17	0.242	-.0221132
kcmkt_b	-.6202765	.7179167	-0.86	0.388	-2.027367
muonlamthem_b	-.3891876	.1277983	-3.05	0.002	-.6396675
industryr_b	.7523144	.5150485	1.46	0.144	-.2571621
ur_b	.545589	.176158	3.10	0.002	.2003256
unskill_b	.8599313	.8248455	1.04	0.297	-.7567361
trongdiem	-.6022083	.2182632	-2.76	0.006	-.1744204
lfr	-.0601138	.0546017	-1.10	0.271	-.167132
covlr	.0624583	.0513692	1.22	0.224	-.0382236
r_gdp	.0058934	.0123179	0.48	0.632	-.0182492
dth	.0272232	.0077148	3.53	0.000	.0121025
fdi_gdp	.0011613	.0070472	0.16	0.869	-.012651
pci	-.0179538	.0111999	-1.60	0.109	-.0399051
_cons	-1.481804	1.694805	-0.87	0.382	-4.803561
sigma_u	.30962649				
sigma_e	1.0048993				
rho	.08670465				(fraction of variance due to u_i)

```

. hausman A

```

	Coefficients		(b-B)	sqrt(diag(V_b-V_B))
	(b)	(B)	Difference	S.E.
kcmkt_a	.0264351	.0212225	-.0052126	.0058983
muonlamthem_a	-.0027245	.008214	-.0054895	.0133044
industryr_a	-.0055699	-.0026659	-.0029041	.0094493
ur_a	-.0077689	-.0283259	.020557	.0465298
unskill_a	.0056251	-.0082667	-.0138918	.0051395
kcmkt_b	-.8556197	-.6202765	-.2353432	.0469036
muonlamthem_b	-.3897751	-.3891876	-.0005875	.0652325
industryr_b	-.127183	.7523144	-.6251315	.5749204
ur_b	.6420963	.545589	.0965073	.1948676
unskill_b	.2561263	.8599313	-.603805	.7405766
trongdiem	.4182469	-.6022083	-.1839614	.5781058
lfr	-.047649	-.0601138	.0124648	.0343599
covlr	.0619106	.0624583	-.0005476	.0310353
r_gdp	-.000695	.0058934	-.0065884	.0054882
dth	.0045659	.0272232	-.0226573	.1164309
fdi_gdp	-.0008803	.0011613	-.0020416	.0109691
pci	-.0204143	-.0179538	-.0024604	.0166918

b = consistent under Ho and Ha; obtained from xtreg
B = inconsistent under Ha, efficient under Ho; obtained from xtreg

```

Test: Ho: difference in coefficients not systematic
chi2(17) = (b-B)'[(V_b-V_B)^(-1)](b-B)
          = 22.59
Prob>chi2 = 0.1631

```

PHỤ LỤC 4: Phương pháp tính các xác suất dựa trên hệ số ước lượng hồi quy Logistic.

Dựa trên hệ số ước lượng mô hình hồi quy Logistic đa bậc bảng 1a và 1b (phụ lục 1), bằng phương pháp dưới đây chúng ta tính được các xác suất trong bảng 2a, 2b tương ứng (phụ lục 1)

Mô hình có hàm mật độ xác suất (CDF) logitstic được sử dụng có dạng

$$P(Y = j | \mathbf{X}) = \frac{e^{Z_j(x)}}{1 + e^{\sum_j Z_j(x)}} \quad (1)$$

Trong đó, Y_i là biến rời rạc thể hiện khả năng lựa chọn việc làm của cá nhân i

Hàm hồi qui logit ước lượng xác suất biến phụ thuộc Y nhận giá trị j ($Y=j$) theo các biến độc lập X có dạng như sau:

$$Y_j(x) = \ln \left(\frac{P(Y=j | \mathbf{X})}{P(Y=0 | \mathbf{X})} \right) = Z_j(x) = \beta_{j0} + \beta_{j1} X_1 + \beta_{j2} X_2 + \dots + \beta_{jk} X_k \quad (2)$$

trong đó, j là các lựa chọn khác nhau của biến phụ thuộc Y (*khả năng tự tạo việc làm*); X là vector các biến đo lường đặc tính cá nhân như đặc tính nhân khẩu học, vốn con người, vốn xã hội; các biến phản ánh ảnh hưởng của môi trường kinh tế xã hội. β_i ($i=1, k$) là các tham số của mô hình hồi qui.

Với trường hợp $Y=1$, ta có:

$$Y_1(x) = \ln \left(\frac{P(Y=1 | \mathbf{X})}{P(Y=0 | \mathbf{X})} \right) = Z_1(x) = \beta_{10} + \beta_{11} X_1 + \beta_{12} X_2 + \dots + \beta_{1k} X_k$$

Với trường hợp $Y=2$, ta có:

$$Y_2(x) = \ln \left(\frac{P(Y=2|x)}{P(Y=0|x)} \right) = Z_2(x) = \beta_{20} + \beta_{21}X_1 + \beta_{22}X_2 + \dots + \beta_{2k}X_k$$

Tương tự như vậy với các $Y=j$

Với các giá trị cụ thể của biến X chúng ta tính được các giá trị xác suất tương ứng là:

$$P(Y=0|x) = \frac{1}{1 + e^{Z_1(x)+Z_2(x)+Z_3(x)}} \quad (3a)$$

$$P(Y=1|x) = \frac{e^{Z_1(x)}}{1 + e^{Z_1(x)+Z_2(x)+Z_3(x)}} \quad (3b)$$

$$P(Y=2|x) = \frac{e^{Z_2(x)}}{1 + e^{Z_1(x)+Z_2(x)+Z_3(x)}} \quad (3c)$$

Chẳng hạn, từ kết quả mô hình hồi qui logistic đa bậc trên cơ sở số liệu khảo sát Mức sống dân cư 2006 có thể tính được các xác suất thanh niên, đứng trước rủi ro “Thất nghiệp” sẽ lựa chọn “Làm công CT” ‘Làm công PCT’; “Làm chủ SXKD”, và “Tự làm”, thay đổi so với tình trạng ban đầu với các xác suất tương ứng là: **thất nghiệp (a)=4%; làm công CT (b) = 24%; làm công PCT (c)= 21%; làm chủ SXKD (d)= 7%; và tự làm (e)= 44%** (a+b+c+d+e=100%) khi một biến số độc lập thay đổi. (Bảng 1b, Phụ lục 1)

Chúng ta xem xét tác động của một biến số liên tục như *Kinh nghiệm* trên thị trường lao động của thanh niên và một biến định danh như *Giới tính* của thanh niên lên kết quả lựa chọn tự tạo việc làm của họ, chẳng hạn nếu kinh nghiệm của thanh niên tăng lên 1 năm, và nếu là thanh niên nam so với nữ khi các yếu tố khác không thay đổi sẽ ảnh hưởng thế nào tới các xác suất lựa chọn. Cách tính được diễn giải chi tiết như sau:

Với biến *kinh nghiệm*, hệ số ước lượng trong phương trình với tình trạng *Làm công chính thức* là 0.4134, trong phương trình với tình trạng *Làm công phi chính thức* là 0.3550; trong

phương trình với tình trạng *Làm chủ SXKD* là 0.5258; và trong phương trình với tình trạng *Tự làm cho bản thân và gia đình* là 0.1837; tình trạng *Thất nghiệp* là tình trạng so sánh.

Đối với thanh niên có số năm kinh nghiệm tăng lên 1 năm thì xác suất ước tính thanh niên này, so với rủi ro thất nghiệp 4%, sẽ rơi vào tình trạng:

Làm công chính thức là

$$[e^{(0.4134)} \times P(Y=1/Y=0)] = 1.5119 \times (0.24/0.04) = 9.0715;$$

Làm công phi chính thức là

$$[e^{(0.3550)} \times P(Y=2/Y=0)] = 1.4262 \times (0.21/0.04) = 7.4875;$$

Làm chủ SXKD là

$$[e^{(0.5258)} \times P(Y=3/Y=0)] = 1.6918 \times (0.07/0.04) = 2.9606;$$

Tự làm cho bản thân và gia đình là

$$[e^{(0.1837)} \times P(Y=4/Y=0)] = 1.0216 \times (0.44/0.04) = 13.2178;$$

Từ đó, các xác suất rơi vào các tình trạng khác nhau trong kết quả lựa chọn việc làm từ tình trạng tham chiếu ban đầu, ***thất nghiệp (a)=4%; làm công CT b) = 24%; làm công PCT (c)= 21%; làm chủ SXKD (d)= 7%; và tự làm (e)= 44%***, được tính như sau (công thức 3a-3c):

Làm công chính thức

$$P(Y=1) = 9.0715 / [1 + 9.0715 + 7.4875 + 2.9606 + 13.2178] = 0.2689 = 26.9\%$$

Làm công phi chính thức

$$P(Y=2) = 7.4875 / [1 + 9.0715 + 7.4875 + 2.9606 + 13.2178] = 0.2219 = 22.2\%$$

Làm chủ SXKD là

$$P(Y=3) = 2.9606 / [1 + 9.0715 + 7.4875 + 2.9606 + 13.2178] = 0.0878 = 8.8\%$$

Tự làm cho bản thân và gia đình

$$P(Y=4) = 13.2178 / [1 + 9.0715 + 7.4875 + 2.9606 + 13.2178] = 0.3918 = 39.18\%$$

Rủi ro *thất nghiệp* sẽ còn là

$$P(Y=0) = 1 - (0.2689 + 0.2219 + 0.0878 + 0.3918) = 0.0296 = 2.96\%$$

Với biến giới tính, nếu là nữ thanh niên thì hệ số trong phương trình với tình trạng *Làm công chính thức* là -0.0517, trong phương trình với tình trạng *Làm công phi chính thức* là -1.1528; trong phương trình với tình trạng *Làm chủ SXKD* là 0.0698; và trong phương trình với tình trạng *Tự làm cho bản thân và gia đình* là -0.1513; tình trạng *Thất nghiệp* là tình trạng so sánh.

So với nam thanh niên và so với rủi ro thất nghiệp thì xác suất của nữ thanh niên, lựa chọn tình trạng:

Làm công chính thức là

$$[e^{(-0.0517)} \times P(Y=1/Y=0)] = 0.9496 \times (0.24/0.04) = 5.6974;$$

Làm công phi chính thức là

$$[e^{(-1.1528)} \times P(Y=2/Y=0)] = [0.3158 \times (0.21/0.04)] = 1.6578;$$

Làm chủ SXKD là

$$[e^{(0.0698)} \times P(Y=3/Y=0)] = [1.0723 \times (0.07/0.04)] = 1.8765;$$

Tự làm cho bản thân và gia đình là

$$[e^{(-0.1513)} \times P(Y=4/Y=0)] = [0.8596 \times (0.44/0.04)] = 9.4556;$$

Từ đó, các xác suất rơi vào các tình trạng khác nhau trong kết quả việc làm từ tình trạng so sánh ban đầu được tính như sau:

Làm công chính thức

$$P(Y=1) = 5.6974 / [1 + 5.6974 + 1.6578 + 1.8765 + 9.4556] = 0.289 = 28.9\%$$

Làm công phi chính thức

$$P(Y=2) = 1.6578 / [1 + 5.6974 + 1.6578 + 1.8765 + 9.4556] = 0.084 = 8.4\%$$

Làm chủ SXKD là

$$P(Y=3) = 1.8765 / [1 + 5.6974 + 1.6578 + 1.8765 + 9.4556] = 0.095 = 9.5\%$$

Tự làm cho bản thân và gia đình

$$P(Y=4) = 9.4556 / [1 + 5.6974 + 1.6578 + 1.8765 + 9.4556] = 0.480 = 48.0\%$$

Rủi ro *thất nghiệp* sẽ là

$$P(Y=0) = 1 - (0.289 + 0.084 + 0.095 + 0.480) = 0.0508 = 5.08\%.$$

PHỤ LỤC 5: Mẫu và kết quả phân tích định tính.

1. Khảo sát 65 sinh viên kinh tế.

Khảo sát Bảng hỏi online:

<https://docs.google.com/spreadsheets/embeddedform?formkey=dHRVMk1tdXZKV18wRzRsWExYTFZ6aFE6MQ>

Kết quả khảo sát online:

<https://docs.google.com/spreadsheets/gform?key=0Ahggg3iSR1fNdHRVMk1tdXZKV18wRzRsWExYTFZ6aFE&gridId=0#chart>

2. Các trường hợp thanh niên tự tạo việc làm điển hình và ý kiến của các doanh nhân thành đạt, các nhà lãnh đạo và quản lý.

Bảng 1: Các câu chuyện thanh niên tự tạo việc làm điển hình

TH	Tên, tuổi	Trích dẫn trường hợp điển hình
1	Lê Văn Sỹ, 8x, nam, Thanh Hóa	<i>...Bố mẹ mất sớm, con đường học hành của Sỹ phải dang dở, tạm biệt miền quê nghèo Sỹ phải vào Miền Nam làm thuê kiếm kế sinh nhai và nuôi cậu em út ăn học. Tuy nhiên sau một thời gian làm thuê công việc vất vả nhưng thu nhập không đáng là bao, Sỹ tự nhủ phải về quê lập nghiệp trên mảnh đất quê hương. Với những kinh nghiệm học hỏi được trong quá trình làm thuê, cộng với điều kiện thuận lợi của địa phương, đầu năm 2007 Lê Văn Sỹ quyết định đầu tư làm mô hình kinh tế chăn nuôi tổng hợp. Với số vốn vay của Đoàn thanh niên được 20 triệu đồng cộng với sự giúp đỡ của người thân và bạn bè, anh đã đầu tư xây dựng chuồng trại để nuôi hươu, nhím, thỏ và lợn rừng</i>
2	Lê Thị Lương, 27 tuổi, Hà Nội	<i>....Trong ngôi nhà 9 anh chị em, tiền ăn học hàng ngày chẳng đủ, "vét sạch" chẳng có nổi vài triệu đồng. Khó khăn vất vả và không làm nhỏ đi mơ ước, Lương tiếp tục gặt bó với hoa nhưng lần này với vai trò là người đi bán rong. Ngoài giờ đi học, chị đạp xe len lỏi khắp phố phường Hà Nội để bán hoa và cây cảnh. Thu nhập khá hơn, mỗi ngày Lương kiếm được đảm chục ngàn đồng tạm đủ để trang trải cuộc sống. Sau khi thi trượt đại học báo chí, ước mơ làm phóng viên đã được gạt hẳn để Lương dành hết tâm trí cho hoa. Ngay sau đó, Lương lại tiếp tục "công cuộc kiếm tiền" bằng nghề đan chiếu màn, đi bán cây cảnh rong, chăm sóc dọn dẹp vườn cây cho các gia đình trong thành phố...</i>
3	Vũ Thị Mai Phương, 23 tuổi, nữ, ĐH Ngoại thương Thái Nguyên	<i>...Mẹ Phương một mình vất vả và nuôi hai anh em ăn học. Chính bởi vậy, từ khi mới học lớp 7, Phương đã phải đi dạy thêm tiếng Anh cho các em nhỏ học lớp dưới. "Lên lớp" 3h/ngày, 5 ngày/tuần nhưng số tiền công ít ỏi kiếm được hằng tháng cũng chỉ đủ để cô bạn trang trải mức học phí 25.000 đồng và mua một vài cuốn sách ngoại ngữ nâng cao. đã tham gia hoạt động giảng dạy tiếng Anh ở nhiều trung tâm và trên một số website ngay từ khi bước chân vào giảng đường ĐH. Sau khi có được những trải nghiệm quý giá trong lĩnh vực giáo dục, Phương quyết định tự đứng ra tổ chức lớp học.</i>
4	Đỗ Bá Huy, 8x, nam, GD cty CP Kunkun, Đồng Nai	<p><i>(a)...áp ủ ý tưởng về một sản phẩm công nghệ mang thương hiệu của Việt Nam từ lâu. Ước mơ tôi, những được chia sẻ và ảnh hưởng tích cực đến gia đình và cộng đồng quanh tôi cách này, hay cách khác. Tự hào khi xây dựng dự án trên cái nền chuồng heo của mẹ khi xưa để sản xuất chuột gỗ Việt Nam phục vụ máy tính, đủ sự khác biệt và nội lực để gia nhập thị trường với các nhà khổng lồ. Tận dụng nguồn lực từ gia đình và làng nghề nơi mình đang sinh sống, ý tưởng về chuột gỗ máy tính được ra đời.</i></p> <p><i>(b)... Với khát vọng tạo nên được một thương hiệu sản phẩm "Made in Vietnam" trong lĩnh vực công nghệ thông tin, sản phẩm chuột gỗ Kunkun bắt đầu được đặt nền tảng nghiên cứu năm 2006 và sản phẩm được chính thức ra đời từ năm 2009. Chuột gỗ máy tính Kunkun của tác giả Đỗ Bá Huy (đến từ Đồng Nai) là sản phẩm được Ban giám khảo của Giải thưởng Nhân tài Đất Việt 2011 đánh giá cao trong lĩnh vực phần cứng và đã được lọt vào danh sách 17 sản phẩm của vòng chung khảo</i></p>

5	Quách Tuấn Khanh, 7x, nam, GD Power up group,TPHCM	...Anh được tham dự khoá học của một diễn giả chuyên nghiệp người Malaysia. “Một khoá học tổng hợp nhiều lý thuyết về sự phát triển và hoàn thiện con người. Đó là lần đầu tiên tôi học về đời sống, học về bản thân mình, về những ước mơ, những mục đích trong cuộc đời, về những cảm xúc của con người, về cách xây dựng những mối quan hệ giữa người với người, cách thể hiện ngôn ngữ cơ thể, ... cả việc hát những bài hát bằng cả tâm lòng”, anh nói. Khát vọng trở thành một diễn giả chuyên nghiệp đầu tiên ở Việt Nam ngày càng lớn dần trong suy nghĩ của Quách Tuấn Khanh. Để khát vọng đó trở thành hiện thực, anh biết rằng mình cần phải có một quá trình rèn luyện bản thân không ngừng nghỉ.
6	Giản Tư Trung, 7x, nam, Chủ tịch, Giám đốc Tổ hợp Giáo dục PACE, Nghệ An	...Trung khởi sự kinh doanh bằng thành lập Cơ sở Nhựa Chợ Lớn, từng làm việc cho 3 trong số 4 tập đoàn tư vấn lớn nhất thế giới là KPMG, PwC và DTT. Rồi các tập đoàn lớn, anh làm việc tại Ủy ban Chứng khoán Nhà nước tại Hà Nội, rồi đứng đầu một công ty kiểm toán. Sau nhiều năm học tập và tích lũy kinh nghiệm ở trong và ngoài nước, anh đã cùng một số cộng sự khai lập ra Tổ hợp Giáo dục PACE và giữ nhiệm vụ Chủ tịch, Giám đốc tổ hợp, thực hiện ước mơ xuất khẩu giám đốc..
7	Huỳnh Văn Minh, 8x, nam, CN Tổ hợp tác thanh niên ấp Đông Bình, Hậu Giang	...Nhờ sự hỗ trợ của đoàn cấp trên về chuyển giao KHKT, giới thiệu các giống cây trồng, vật nuôi có năng suất, chất lượng cao, vay vốn từ Ngân hàng chính sách xã hội,... tháng 3/2006, Tổ hợp tác thanh niên ấp Đông Bình ra đời Được Ngân hàng Chính sách xã hội cho vay số tiền là 93 triệu đồng
8	Nguyễn Kim Hương, 8x, nữ, Gđốc Cty SX cây lau nhà Ngô Minh TPHCM	...Trong một lần đi du lịch Đà Loan, Hương để ý tới cây lau nhà đa năng giúp lau nhà một cách nhanh chóng, đặc biệt là có thể xả rồi vắt dễ dàng mà tay không phải tiếp xúc trực tiếp với nước, không sợ bị nấm hoặc khô ráp da tay, Thấy được hướng “giải phóng” cho tất cả chị em phụ nữ, trong đó có mẹ mình, khởi cảnh vắt và mỗi khi lau nhà
9	Lê hoàng Minh, 7x, nam	“Tôi cũng là một thanh niên thuộc thế hệ 7X, hiện tôi đang công tác tại 1 cơ quan nhà nước. Tôi cũng đã từng là một doanh nhân trong thời gian 2 năm và đã thực sự thất bại nếu nhìn nhận một cách khách quan. Để đi đến thành công liệu một thanh niên mới 20, 21 tuổi có thể làm được không khi chưa có kinh nghiệm và từng trải? Thất bại đôi khi là mẹ thành công nhưng đôi khi làm cho người ta trở nên chùn bước”
10	Dương Thanh Bình, 7x, Chủ Khách sạn Hà nội Star, Hà Nội	...Cô gái sinh năm 1979, con một gia đình nghèo quê Hưng Yên, phải bỏ học từ năm 12 tuổi lên Hà nội kiếm sống bằng nghề bán dạo nhiều loại hàng xén mà cô mua từ chợ Đồng Xuân. Sau 2 năm lang thang khắp phố phường Hà Nội, bằng sự quan sát năng động và kinh nghiệm buôn bán của mình, Bình đã nâng cấp hoạt động của mình thành bán dạo các sản phẩm lưu niệm, tranh ảnh, bản đồ cho khách du lịch nước ngoài, đồng thời làm hướng dẫn viên du lịch tự do cho khách hàng. Bằng vốn tiếng Anh tự học và tham gia các lớp báo tức phổ thông buổi tối, những kinh nghiệm và mối quan hệ giao tiếp trong thời gian làm hướng dẫn viên du lịch tự nguyện này đã đặt nền tảng cho cô chủ nhỏ của chuỗi Khách sạn phố cổ và kinh doanh trong lĩnh vực du lịch sau này.
11	Phạm Lan Hương, 8x, Chủ thương hiệu siêu thị trang sức Phiên vàng	(a)...Hơn một năm trời Hương chấp nhận lỗ. ‘Có rất nhiều chương trình đấu giá, giám giá mình đưa ra mức giá chỉ bằng một nửa so với thực tế bỏ ra. Nhưng để xây dựng thương hiệu, mình sẵn sàng chấp nhận điều đó’. Đáp lại, Hương đã có một lượng khách hàng ổn định trên mạng với mức độ giao dịch được tính hàng tuần và sản phẩm cũng được nhập khẩu về theo tuần. Cách đây hai năm mình cũng dự đoán được kinh tế trong nước sẽ đến giai đoạn lạm phát, cho nên mình không có ý định phát triển thị trường bán hàng trực tiếp, đồng thời cũng hạn chế các chi phí khác như mặt bằng, nhân sự...’
		(b) Có nhiều con đường để học, thi trượt đại học Hương phát hiện ra một đam mê đặc biệt của mình. Hương bắt đầu tìm tòi và làm các mẫu trang sức rồi giới thiệu cho những bạn trẻ khác đến mua phụ liệu và cùng làm. Tuy nhiên, điều khiến Hương bán khoán là làm thế nào để có kiến thức một cách vững vàng. Thế là, đồng thời với việc thiết lập các cửa hàng, năm 2000 Hương theo học Tin học Quản lý tại ESTIH. Cuối năm thứ 2 Hương tham gia dự

		<p>thi sinh viên khởi nghiệp do VCCI tổ chức, và đạt giải 3 cùng học bổng tại Thames Business School khóa Diploma, Cũng 2 năm đó, Hương đăng ký thi đại học nhưng không đỗ. Sau đó vì công việc nên thấy mình muốn học và đọc nhiều hơn, Hương quyết định học tiếp. Tháng 8 vừa rồi vừa rồi Hương đã hoàn thành xong bằng Bachelor (bằng đại học quốc tế). "Tiền kiếm được ngoài đầu tư vào kinh doanh thì mình dồn vào việc học. Mình học bất kỳ cái gì mà thấy cần thiết và phù hợp với sở thích, công việc của mình. Ngoài học quản trị kinh doanh, mình còn học cách làm đẹp, nữ công gia chánh..</p>
12	Triệu Văn Thắng, 8x, chủ trang trại, Lạng Sơn	<p>...Sau hai lần thất bại, anh Thắng đã rút ra được nhiều bài học kinh nghiệm trong chăn nuôi. Không nản chí, anh không ngừng học hỏi kinh nghiệm từ bạn bè và tham khảo qua sách, báo, tivi... để tích lũy kinh nghiệm, sau một thời gian tự tìm tòi học hỏi, anh lại quay về với nghề ban đầu đó là nấu rượu kết hợp nuôi lợn. Rút kinh nghiệm từ những lần trước, lần này anh làm chuồng trại rất cẩn thận, đảm bảo vệ sinh, thường xuyên tiêm phòng và phun thuốc khử trùng nên đã tránh được thất bại</p>
13	Lê Thị Cẩm Vân (SN 1988), sinh viên Khoa Kinh tế, Đại học Vinh.	<p>....Giải Ba cuộc thi khởi nghiệp trên VTV3, giải Nhì cuộc thi sinh viên khởi nghiệp toàn quốc. Sinh ra tại vùng quê bưởi Phúc Trạch, huyện Hương Khê, Hà Tĩnh, hè lớp 11 năm đó, Vân hoàn thành dự án "Cơ sở Trầm hương - Bưởi Phúc Trạch", nội dung chủ yếu của dự án này là những bước đi cần thiết xây dựng một thương hiệu hoàn chỉnh cho loại cây đặc sản ở vùng Hương Khê. Gửi công trình "trầm hương và bưởi" của mình đến cuộc thi khởi nghiệp do VTV3 tổ chức. Dự án vượt qua hơn 100 đối thủ trên mọi miền, lọt vào top ba dự án xuất sắc nhất và giành được giải ba cuộc thi khởi nghiệp.</p> <p>Cuối năm học thứ nhất đại học, biết được thông tin có cuộc thi sinh viên khởi nghiệp, Vân bắt tay vào xây dựng phát triển dự án mới trên cơ sở dự án cũ đoạt giải năm lớp 11. Trong dự án mới của mình, Vân tính toán việc giải quyết đầu ra cho sản phẩm, liên kết giữa doanh nghiệp tại vùng trầm hương và các công ty tiêu thụ, bước đầu đưa sản phẩm trầm hương ra tiếp cận thị trường ngoài nước, xây dựng một thương hiệu trầm hương. Được sự tư vấn của thầy cô trong khoa, sau hai tháng Vân hoàn chỉnh ý tưởng. Sản phẩm của cô gái từ miền Trung gian khó vượt qua hàng trăm ý tưởng kinh doanh của sinh viên nhiều trường kinh tế, nằm trong top bốn dự án được chọn để thuyết trình.</p> <p>Dự án "Sản xuất kinh doanh các sản phẩm từ cây trầm hương" được ban giám khảo đánh giá cao về ý tưởng, đoạt giải Nhì cuộc thi sinh viên khởi nghiệp toàn quốc năm 2008.</p>
14	Nguyễn Minh Hải, 1979, nam, CtyTNHH đầu tư TM Hải Nguyễn,	<p>Bốn năm đại học kết thúc, năm 2000 tôi tốt nghiệp ra trường, trong tay ngoài tấm bằng đại học và con xe cuộc thi tôi chẳng có gì. Tôi lập kế hoạch để đi xin việc nhưng đi tới đâu cũng hỏi "anh có xe máy chưa"? Lúc đó trong tay không có một xu tôi đành bán đi người bạn đã gắn bó với tôi bốn năm qua trên giảng đường đại học cho bà đồng nát để lấy lộ phí về quê. Bố mẹ vay mượn mua cho tôi con xe đời 81 cũ để lấy phương tiện đi lại, tôi nghĩ với mình như thế này là quá may mắn rồi, tôi vội phóng xe lên thành phố và đi xin vào làm sửa chữa cho một văn phòng sửa máy tính.</p> <p>Một năm làm thuê rông rã năm 2001 tôi đã góp được một chút vốn để ra mở văn phòng sửa máy tính riêng lấy tên "Máy văn phòng Hồng Hà". Nói là văn phòng nhưng thực tế tôi chỉ mượn nhà trọ làm văn phòng mà thôi. Kinh nghiệm không có, vốn cũng không mà xung quanh tôi đang có bao nhiêu đối thủ vây quanh, tôi đành lập một kế hoạch kinh doanh "In và phát từ rơi cho từng công ty". Tôi vừa là quản lý, vừa là nhân viên kinh doanh... Có một số công ty đã biết đến tôi nên tôi vừa sửa máy, vừa đổ mực máy in, tôi vay mượn thêm bạn bè để đổ vốn vào kinh doanh bán máy tính. Trong một lần tai nạn giao thông bị thương nặng tôi dồn hết tiền để chạy chữa thậm chí tôi còn phải nhờ thằng bạn thân bán hết những thứ gì còn sót lại để thanh toán tiền viện phí. Thế là văn phòng máy tính Hồng Hà giải thể.</p> <p>Thêm một lần nữa tôi đi làm thuê cho công ty máy tính nhưng lần này quãng thời gian mà tôi làm không phải một năm mà là năm năm. Với thất bại từ Hồng Hà tôi rút ra cho mình một bài học "không nên nóng vội đầu tư khi chưa có vốn và kinh nghiệm". Năm 2006 khi cảm thấy tay nghề chín chắn và có thêm một chút vốn tích góp tôi quyết định mở công ty về</p>

		<p>chuyên ngành máy tính “Công Ty TNHH ĐẦU TƯ THƯƠNG MẠI HẢI NGUYỄN”. Chuyên sửa chữa máy tính, máy in, máy photo, đồ mực in và sửa chữa một số thiết bị máy văn phòng... Tôi biết trên thị trường có bao nhiêu công ty có danh tiếng họ lợi thế hơn tôi về nguồn vốn, kinh nghiệm và kho dữ liệu khách hàng Để giảm chi phí tôi chỉ dám thuê thêm một cậu nhân viên vào làm cùng. Hai anh em chạy từ văn phòng này đến văn phòng khác để tư vấn về dịch vụ của công ty, lên mạng tìm mail các công ty để gửi thư chào... Ba tháng trôi qua không hề có một khách hàng nào gọi, cậu nhân viên của tôi bắt đầu thấy nản và xin nghỉ việc. Hình ảnh khi nhân viên ra đi với nỗi thất vọng đè nặng lên đôi chân bước chậm rãi của cậu. Bước chân đó ám ảnh tôi và thúc dục lòng đam mê của tôi không vì chút thất bại nhỏ nhoi mà giải thể công ty thêm một lần nữa.</p>
15	Tạ Minh Tuấn, Giám đốc điều hành Công ty Help Corporatio, 1987, nam, TPHCM	<p>Rời công ty IDEE do Tuấn cùng bạn bè thành lập khi còn là sinh viên năm II đã góp phần phổ biến hình thức tiếp thị kỹ thuật số tại Việt Nam khi nó vẫn còn là xu hướng mới mẻ đối với một số quốc gia trên thế giới, việc đầu tiên của Tuấn là bắt tay vào viết đề án kinh doanh chi tiết, sau đó “rao” với mọi người. “Tôi đặt ra mục tiêu là mỗi ngày phải chia sẻ với ít nhất một người về ý tưởng kinh doanh dịch vụ chăm sóc sức khỏe tại gia. Vậy mà có ngày tôi nói được với tới sáu người về đề án ấy”, Tuấn nhớ lại.</p> <p>Sau một tháng cần mẫn đi “rao”, Tuấn tìm được 20 người có cùng chí hướng, trong đó chủ yếu là các y, bác sĩ tâm huyết với nghề. Họ chấp nhận làm không công ngoài giờ, cùng Tuấn triển khai mô hình kinh doanh mới mẻ này. Song song với thử nghiệm dịch vụ, Tuấn mạnh dạn tìm đến các quỹ và nhà đầu tư... để tìm kinh phí. Số tiền 14 tỷ đồng có được là nhờ sự kiên trì thuyết phục và nhiệt tình của ông chủ nhỏ</p>
16	Mai Quang Văn 7x, nam, chủ Nhà hàng, Hải Phòng	<p>Minh nghỉ học từ năm lớp 8, sau đó đi bưng bê ở các nhà hàng. Đến năm 1992, đi làm ở một nhà hàng trên phố Tô Hiệu thì xảy ra một sự kiện là bước ngoặt của cuộc đời. Một vị khách chê món ăn nấu mặn, mình lên góp ý bếp trưởng và bị ông ấy mắng: 'mày có giỏi thì đi mà làm'. Thế là tự ái ...”. Sáu tháng tự ái sau đó, anh đã học hết được những bí quyết của ông đầu bếp kia.</p> <p>Những ngày sau đó bắt đầu một ý định nghiêm túc của anh đầu bếp bắt đầu dẽ. Năm 1996, anh bán cả "gia tài" của mình là chiếc mini, vay mượn chắt vật để đủ tiền đi học lớp đào tạo bếp trưởng dân dụng và thuyên viên của Đại học Hàng Hải. Sau khóa học, anh lần lượt trở thành bếp trưởng của nhiều nhà hàng ở Hải Phòng. anh khi liên kết được tất cả những người làm nghề đầu bếp ở Hải Phòng quy tụ thành một chi hội và hoạt động bài bản.</p> <p>Trong quãng thời gian từ năm 1994 đến năm 2010, anh có trên dưới 50 học trò. Trong đó, có khoảng 30 người làm bếp trưởng cho các nhà hàng lớn ở Hải Phòng, Quảng Ninh, Ninh Bình, Thanh Hóa...</p>
17	Nguyễn Văn Thọ, 8x, bán hàng rong, Thanh Hóa	<p>Em đã từng làm nhiều nghề, bán nhiều thứ, nhưng hiện nay em đang kiếm sống bằng gánh hàng ngô khoai sắn này. Vốn liếng không cần nhiều, 1-2 triệu, ngày có thể nghỉ, chiều tối mới phải bán hàng. Nhưng thu nhập hôm được hôm không....</p>
18	Vân, sinh viên ĐH Sư Phạm, quê Hải Phòng	<p>tìm được cách kiếm tiền bạc triệu đêm Giao thừa từ cách bán mía.</p>
19	Đình Lam – Anh Hòa, sinh viên Viện Đại học Mở Hà Nội, quê ở Hòa Bình	<p>Mọi người đều biết đến tiếng tăm của rượu cần Hòa Bình, và trong không khí ngày Tết, ai cũng muốn được thưởng thức một chút hương vị núi rừng. Năm được tâm lý đó, hai bạn đã tổ chức lập website riêng và kinh doanh rượu trực tuyến. Các đơn đặt hàng được gửi qua mạng, và các bạn trở thành nhà phân phối rượu quê Hòa Bình xuống Hà Nội, vào các nhà hàng, làm quà cho người thân ở xa...</p>
20	Nhóm bạn của Thư, SV ĐH Ngoại ngữ, quê Bình Giang, Hải Dương	<p>Nhóm của Thư đã họp nhau lại và nghĩ đến chuyện kinh doanh hoa ngày Tết</p>

21	Lê Hồng Đức - sinh viên năm ba trường Đại học Bách Khoa TP HCM	<i>Đức đã lập dự án mở một quán cà phê có tên "Lặng", phổ biến ngôn ngữ ký hiệu, theo mô hình khác với những quán cà phê thông thường. Đây là ý tưởng kinh doanh hướng đến cộng đồng, vừa tạo việc làm cho người khuyết tật nhưng vừa là sân chơi cho những bạn trẻ ưa thích ngôn ngữ ký hiệu. Không có vốn, cậu đang trình bày dự án này để tìm kiếm nhà đầu tư. "Tôi muốn dùng dự án này tham dự cuộc thi Lương Văn Can. Mục đích nhằm thông qua hội đồng phân biện của cuộc thi để làm bài test cho chính mình trước khi bước vào môi trường kinh doanh thực thụ"</i>
22	Hung, 7x, chia sẻ tại chương trình Festival thanh niên làm kinh tế giỏi dựng xây đất nước	<i>Hung đã nhiều lần lặn lội với không ít ngành nghề khác nhau. Hung chia sẻ: "Tôi đã 4 lần khởi nghiệp, thành công và thất bại đều đã từng nếm trải nhưng chắc chắn tôi sẽ không bỏ cuộc". Hung chia sẻ đang khởi động một dự án phần mềm, đến giai đoạn thử nghiệm áp dụng vào thực tiễn nhưng gặp khá khó khăn ở khâu tìm vốn. Theo anh Hung, rào cản của những người trẻ khởi nghiệp chính là các nhà đầu tư luôn yêu cầu dự án phải chứng minh được tính hiệu quả ngay từ khi còn nằm trên giấy hoặc chỉ là kế hoạch. "Tôi hy vọng trong thời gian tới thị trường có thêm nhiều quỹ đầu tư, kênh tài chính sẵn sàng bảo trợ, nâng đỡ cho các dự án khởi nghiệp của giới trẻ", Hung nói.</i>
23	Giám đốc Công ty thép Tuấn Kiệt, Nguyễn Tuấn Khanh	<i>Có 5 năm kinh nghiệm làm việc trong tập đoàn Hoa Sen rồi ra gây dựng sự nghiệp riêng, Nguyễn Tuấn Khanh đồng quan điểm với anh Hung về câu chuyện "đổi vốn". Anh Khanh phân tích, ai cũng muốn khởi nghiệp nhưng khó khăn lớn nhất chính là nền tảng tài chính cho giai đoạn đầu tiên của dự án. Các doanh nghiệp trẻ hiện nay vướng mắc ở chỗ họ không có kênh hỗ trợ tài chính đa dạng để làm tiền đề cho những dự án mới. Ngoài ngân hàng, các hiệp hội, doanh nghiệp trẻ hầu như không tiếp cận được với nhiều quỹ đầu tư mạo hiểm sẵn sàng hỗ trợ tài chính để hiện thực hóa những ý tưởng kinh doanh táo bạo của họ.</i>
24	Đoàn Quang Anh Khanh, đạo diễn, giám đốc Hãng phim tư nhân	<i>... điện ảnh là niềm đam mê, đam mê điện ảnh từ khi còn làm bầu sô ca sĩ, đạo diễn các chương trình ca nhạc, sự kiện. Khởi nghiệp từ hai bàn tay trắng, phải làm rất nhiều công việc, kinh doanh nhiều lĩnh vực, làm bầu show, rồi nhảy sang làm phim, và bây giờ đang là giám đốc một hãng phim tư nhân. Điện ảnh là niềm đam mê của tôi, nhưng tôi ý thức rằng làm điện ảnh cũng phải ra tiền. Đó là cách giải quyết niềm đam mê của tôi. Tuy nhiên, tôi không phải làm phim chỉ để kinh doanh kiếm tiền, mỗi tác phẩm của tôi đều đưa ra thông điệp, dù lớn hay nhỏ.</i>
25	Vũ Đình Phương, 22, GD Công ty Cổ phần Đại Thái Việt	<i>(a) Vì hoàn cảnh gia đình, chàng sinh viên Vũ Đình Phương đã phải bảo lưu kết quả học tập khi đang học năm thứ 2, khoa Cơ khí, ĐH Bách Khoa Hà Nội, để đến với kinh doanh. Hơn một năm sau, Công ty Cổ phần Đại Thái Việt do Vũ Đình Phương làm giám đốc đã có một vị trí vững chắc trong thị trường công nghệ thông tin. Từ những kinh nghiệm khi đi làm thêm và thông qua mạng Internet, Phương hướng đến ngành công nghệ thông tin, thiết kế và quản lý website. Khi đã đủ tự tin và vốn liếng, Phương mạnh dạn bảo lưu kết quả học tập ở năm thứ 2 đại học và bắt đầu mở công ty. Anh nói: "Nguồn vốn lúc ấy tuy không lớn nhưng đủ để tôi mở công ty, đủ để tôi trang trải khi tìm đối tác. Hơn nữa, giai đoạn đầu kinh doanh trong ngành công nghệ thông tin cần ít vốn, lại có nhiều tiềm năng nên tôi rất tự tin". <i>(b) Chia sẻ với giới trẻ về công việc kinh doanh của mình, Phương nói: "Nếu muốn kinh doanh, bạn cần phải có đam mê, khát khao và hoài bão lớn. Khi đã có ý tưởng kinh doanh, bạn phải vạch ra một lộ trình, kế hoạch kinh doanh thật cụ thể và phải kiên định đến kết quả cuối cùng. Khi đưa ra một sản phẩm dịch vụ nào đó, bạn hãy đặt mình vào vị trí của khách hàng, từ đó, tìm ra cái họ muốn và tìm ra điểm khác biệt giữa các công ty, từ đó bạn sẽ có được chỗ đứng trên thương trường"</i></i>
26	Nguyễn Thành Dương, 1986, Giám	<i>(a) Ngay từ thời sinh viên tôi đã hay đi du lịch bụi ra nước ngoài, hồi ấy đi cũng tranh thủ ngó nghiêng, thấy người ta sử dụng sản phẩm ăn nhanh nhiều, cũng rất thích nhưng không</i>

	<p>độc điều hành của thương hiệu com kẹp VietMac, Hà nội</p>	<p><i>nghĩ là có thể gây dựng một thương hiệu riêng mang tính chất đặc trưng của người Việt. Rồi năm ngoái, vô tình thôi, tôi gặp anh Thanh (một trong 3 thành viên chủ chốt của doanh nghiệp bây giờ), được chia sẻ ý tưởng thì mới thực sự thấy thôi thúc cần triển khai dự án này. Trong thời điểm khan hiếm ý tưởng thì quả thực ý tưởng xây dựng thương hiệu com kẹp là một bước đột phá.</i></p> <p><i>Thời gian gần đây, sản phẩm com kẹp (một dạng fastfood kiểu Việt) VietMac là một ví dụ điển hình. CEO của VietMac là người thuộc thế hệ 8X đã xây dựng thị trường và thương hiệu rất nhanh, chỉ thông qua mạng xã hội.</i></p> <p><i>(b) Ý tưởng là một phần, nhưng thực ra nó liên quan đến những thứ khác như vốn, kinh nghiệm và cách thức bạn triển khai dự án đó thế nào. Khi làm một cái gì đó, điều đầu tiên mình nghĩ là chi bao tiền, nhưng tôi nghĩ rằng điều quan trọng là phải sáng tạo hơn, để chúng ta vẫn hoàn thành công việc tốt nhất với một mức chi tiêu thấp nhất. Các bạn sinh viên thì thường có một điểm chung là thiếu vốn. Tôi nghĩ trong trường hợp này, chúng ta nên tìm kiếm những người mà mình tin tưởng. Đừng nhìn vào điểm yếu của mình. Nếu mình nhìn vào điểm yếu của mình là vốn thì sẽ không làm được cái gì. Thay vào đó, cần tính đến điểm mạnh của mình, đó tuổi trẻ, là nhiệt tình và quan trọng nhất là khả năng sáng tạo không hạn chế.</i></p> <p><i>từ kinh nghiệm của rất nhiều doanh nhân thành đạt cũng như những người đang theo đuổi lĩnh vực này thì làm bất kỳ công việc nào cũng cần có những người đồng hành, với ít nhất là “ba cái đầu”. Nếu làm một mình, tôi nghĩ chắc có lúc mình “đập đầu vào tường mà chết”, vì có những thời điểm thực sự rất khủng khiếp và nếu không có người cùng chia sẻ khó khăn, chúng ta khó mà vượt qua. Bởi vậy nếu có sự chia sẻ và đạt được sự đồng thuận thì khả năng thành công sẽ nhiều hơn</i></p>
27	<p>Lê Thị Thúy Hạnh, 1986, Tổng Giám đốc Digital Marketing, Tập đoàn Truyền thông Trực tuyến Micronet.</p>	<p><i>(a) Vốn khởi nghiệp không đáng kể, lượng nhân viên chưa đến 2 con số. Với những chiếc máy tính, đường truyền Internet, và ý tưởng, Hạnh đã chứng minh thời đại kinh tế tri thức là tương lai của kinh doanh. Chỉ với 1 website, Công ty có thể tạo ra doanh thu quảng cáo trực tuyến khoảng 200 ngàn USD/năm. Để phát triển webtise này, vốn đầu tư chủ yếu là thông tin và kiến thức. Công ty Tiếp thị Số hiện đang sở hữu và phát triển 100 thương hiệu số và 1.000 webtise như vậy.</i></p> <p><i>“Hiện nay có rất nhiều bạn trẻ nghĩ rằng, khi lập nghiệp thì chúng ta phải có quan hệ, phải có tiền, chúng ta phải có rất nhiều những yếu tố khác..., nhưng đó là những suy nghĩ mà tôi tin rằng nó có thể thay đổi. Trong thời đại thông tin hiện nay, chúng ta có thể tận dụng thông tin, tận dụng tri thức của chúng ta, không chỉ trong nước, mà còn tận dụng sức mạnh tri thức của thế giới thì lúc đó nó sẽ biến thành tiền, thành tài sản, thành của cải rất to lớn cho chính mình và những người xung quanh. Tôi tin rằng, với sự thay đổi như thế này, chúng ta sẽ không mất quá nhiều tiền để xây dựng nên một sự nghiệp”.</i></p> <p><i>Hạnh đang theo đuổi Dự án “Kinh doanh và truyền thông trực tuyến hợp nhất” với ước mơ, và cũng là mục tiêu xây dựng một mạng liên kết thông tin, chia sẻ cơ hội và kinh doanh trực tuyến, để trong 5 năm nữa, sẽ kết nối 1 tỷ công dân điện tử; 100 ngàn doanh nghiệp, 1 ngàn mạng xã hội trên khắp thế giới trên xa lộ Internet.</i></p> <p><i>Dám nghĩ, dám làm, ngay từ năm thứ ba học đại học, Hạnh tham gia đi bán linh kiện máy tính trên phố Đào Tấn (Hà Nội). Đến năm thứ tư, được bạn bè hỗ trợ vốn, cô mở cửa hàng bán máy tính... Kinh doanh máy tính, giúp Hạnh hiểu giá trị to lớn của nó, nhưng phải đến năm 2002, Hạnh mới biết đến internet, khi có một người bạn Campuchia giúp cô mở một tài khoản Yahoo. Xây dựng các mối quan hệ online, Hạnh thấy cả một thế giới kỳ lạ, nơi những con người chưa từng biết nhau, chưa từng trò chuyện lại có thể chia sẻ và kết nối nhanh như vậy. Phân tích khả năng của bản thân, Hạnh thấy mình có sở trường và lợi thế về ngoại ngữ và kiến thức ngành ngoại giao, cô đã tìm tới Tiếp thị số như là kênh quan trọng để thực hiện giấc mơ của mình.</i></p> <p><i>Và những dự định ấp ủ cũng đến ngày thành hiện thực. Công ty đầu tiên Hạnh lập ra là Sức mạnh đồ họa, chuyên về mô hình hóa và thiết kế thương hiệu, sau đó phát triển thành</i></p>

		<p><i>một công ty truyền thông trực tuyến chuyên về xây dựng các thương hiệu số. Hoàn thiện mô hình, 6 công ty khác lần lượt ra đời và dự kiến trong vài năm tới, Hạnh sẽ còn tiếp tục cho ra đời các công ty khác... Hạnh cho biết, khó khăn nhất trong quá trình này là khả năng mô hình hóa tổ chức và hệ thống. Các ý tưởng có thể có rất nhiều nhưng làm thế nào để hệ thống chúng theo một quy luật phát triển và có tính thống nhất cao. Việc xây dựng rồi phá bỏ, xây dựng rồi phá bỏ... liên tục diễn ra. Chính vì thế, tài chính ngày càng cạn kiệt. Khó khăn chồng chất khó khăn, đã có lúc Hạnh cảm thấy nguồn lực không đủ để thực hiện ý tưởng.</i></p> <p><i>Theo Hạnh, phẩm chất nổi trội để đi đến sự thành công không gì khác là “Tự vấn”, tức là biết hỏi chính mình. Nếu chỉ biết nghe, cảm nhận thôi chưa đủ. Bởi mọi điều đều có thể thay đổi theo thời gian và hoàn cảnh khác nhau. Chính vì thế, trước khi hành động, tốt nhất nên hỏi chính mình. “Mình hiểu sâu sắc giá trị mà nó mang lại. Khi làm việc, nếu mình hướng đến giá trị của cộng đồng, hướng đến những điều sâu sắc, tinh tế thì sẽ tránh được phần nào sự xa hoa, phù phiếm và lãng phí. Mình được sống và làm việc theo điều mình muốn. Đó phải chăng chính là sự độc lập và tự do? Chỉ khi có sự độc lập trong suy nghĩ, tự do trong hành động thì mới có hạnh phúc đích thực” - Hạnh chia sẻ.</i></p> <p><i>(b) Kinh doanh phần cứng máy tính là cả một vấn đề phức tạp, liên quan đến nhiều đến kỹ thuật. Hạnh bảo, cô không sợ và biết đây là một trò chơi của kinh nghiệm. Nhưng Hạnh rất muốn hiểu kinh doanh là gì. Cố gắng thật nhiều, cuối cùng, cô cũng chỉ duy trì công việc này được một năm. “Nó phát sinh nhiều vấn đề mà mình thì thiếu kinh nghiệm quản lý, thiếu hiểu biết và thiếu nguồn lực. Mình hiểu rằng: Không thể cố gắng làm điều gì nếu thiếu hiểu biết”</i></p> <p><i>(c) Bố Hạnh là bác sĩ, mẹ là y tá. Ông bà đã hỗ trợ thông tin để hướng cô vào làm tại các cơ quan nhà nước sau khi ra trường. Nhưng theo Hạnh, chính sự độc lập trong tư duy đã thôi thúc cô tự lựa chọn con đường lập nghiệp tự do. “Sự thật, mình học cũng không đủ giỏi để có được vị trí trong các cơ quan ngoại giao nhà nước. Mình biết thân biết phận, mình lại càng không muốn dùng tiền của bố mẹ để có một chỗ đứng trong công việc”</i></p>
28	Nguyễn Minh Trí, 29 tuổi, Chủ tịch hội đồng quản trị Công ty cổ phần Công nghệ Việt (Viettech), Việt Nam và Công ty Virtualosity Solutions, Mỹ	<p><i>Là “Sinh viên ưu tú toàn Mỹ” suốt 4 năm đại học, từng được Tổng thống Mỹ George W. Bush trao giải thưởng The President’s Student Service Award, danh hiệu “Doanh nhân Mỹ gốc Á xuất sắc 2010” do Trung tâm Phát triển doanh nhân Mỹ gốc Á trao tặng, đồng thời anh còn là một trong 10 doanh nhân gốc Á xuất sắc năm 2010 do tạp chí Inc bình chọn., trở thành người Việt Nam đầu tiên liên tiếp lọt vào “Top 25 nhà kinh doanh trẻ châu Á” của tạp chí BusinessWeek, và hiện là Chủ tịch HĐQT của hai DN lĩnh vực công nghệ phần mềm</i></p> <p><i>Anh xác định mục tiêu nghề nghiệp từ rất sớm, tập trung toàn lực theo một lộ trình được phác thảo rõ ràng. Nhìn lại chặng đường học tập và khởi nghiệp ở nước Mỹ của chàng trai trẻ này thì thấy có sự đan cài giữa khát vọng cá nhân và lý tưởng xã hội. Học song song hai ngành là kỹ sư điện toán và thương mại tại Trường Đại học Tổng hợp Portland, bang Oregon. Trong suốt thời gian đi học, tôi tích cực tham gia nhiều hoạt động ngoại khóa nhằm nâng cao tay nghề, phát triển kỹ các kỹ năng mềm, chẳng hạn như khả năng giao tiếp, cách thức làm việc đội nhóm.</i></p> <p><i>Về kỹ thuật, năm thứ nhất, tôi và một số bạn học đoạt giải ba cuộc thi rô bốt tự động vùng Tây Mỹ. Năm thứ hai, tôi tình nguyện tham gia bộ phận bảo trì hệ thống công nghệ thông tin và viễn thông của trường. Từ một nhân viên cài đặt hệ thống mạng ở ký túc xá và các phòng ban, sau một năm, tôi được giao nhiệm vụ quản lý toàn bộ hệ thống mạng và viễn thông của trường.</i></p> <p><i>Cũng trong năm này, tôi tham gia nhiều hoạt động khác như đề án cải tiến, nâng cấp quản lý Tổ chức từ thiện St. Vincent de Paul tại Portland, bằng cách lập trang web để bán những món đồ quyên góp được, cũng như đơn giản hóa thủ tục quyên góp bằng những mẫu đơn điền qua mạng; tham gia cuộc thi 16k Entrepreneur Challenge của tổ chức Student in Free Enterprise và giành giải nhất với đề án kinh doanh Làm đại lý độc quyền về đĩa phim</i></p>

		<p>cho Công ty TVB. Giải nhất từ cuộc thi này mang lại cho tôi khoản tiền thưởng 16.000 USD, một phần của giải thưởng được dùng vào hoạt động nghiên cứu thị trường, dọn đường cho việc thành lập Công ty Viettech vào năm 2005.</p> <p>Sau khi thành lập công ty, tôi qua Mỹ đầu quân cho Công ty Serena, doanh nghiệp mà tôi đã thực tập ba tháng trước khi tốt nghiệp đại học. Múi giờ giữa Việt Nam và Mỹ lệch nhau khoảng 12 tiếng. Thế nên, ban ngày đi làm thuê tích lũy kinh nghiệm, buổi tối thì làm chủ. Thêm nữa, khách hàng chủ yếu của Viettech là ở Mỹ nên việc tôi ở thị trường này là một thuận lợi.</p> <p>Sau chín tháng làm việc với vai trò kỹ sư thiết kế phần mềm, tôi được bổ nhiệm làm quản lý dự án, trở thành người trẻ nhất đảm nhiệm vị trí này trong lịch sử phát triển của Serena. Năm 2007, tôi rời Serena, thành lập Virtualosity Solutions (VS), chuyên cung cấp giải pháp công nghệ thông tin cho doanh nghiệp.</p>
29	Huỳnh Ngọc Tư, 7x, giám đốc Công ty TNHH một thành viên Đắc Farm, Tây Nguyên	<p>Tốt nghiệp ĐH Nông lâm TP.HCM năm 1998 về nhận công tác tại Trung tâm nghiên cứu cây ăn quả miền Đông Nam bộ (Bà Rịa - Vũng Tàu). Tại đây, cùng nhiều đồng nghiệp, chàng kỹ sư trẻ quê gốc Quảng Ngãi này trở nên đam mê với công việc nghiên cứu, tuyển chọn, thực nghiệm tác động bằng hóa chất để tạo ra những giống cây ăn quả nghịch mùa (trái vụ) có năng suất cao, chất lượng tốt. Một lần đi công tác tại Tây Nguyên, Tư mê mẩn trước những vườn cà phê, cao su, cây ăn trái bạt ngàn trên cao nguyên đất đỏ. “Người dân Tây Nguyên rất vững kinh nghiệm làm cà phê nhưng kỹ thuật trồng cây ăn trái thì đi sau các tỉnh Nam bộ. Tuy nhiên, vùng cao nguyên có tiềm năng rất lớn cho cây ăn trái, nhất là các giống nghịch mùa”, Tư nhận định. Liền đó, năm 2005, anh quyết định chuyển công tác tại Sở Khoa học - Công nghệ Đắk Lắk, tham gia chương trình nghiên cứu phát triển chuỗi giá trị bơ trái, một công việc mà anh cho là tạo tiền đề cho những thành công sau này.</p> <p>Để xây dựng thương hiệu cho các giống cây nghịch mùa, anh Tư quyết định thành lập Công ty TNHH một thành viên Đắc Farm do anh làm giám đốc, chuyên sản xuất, cung ứng cây giống cho cả vùng Tây Nguyên. 5 cây bơ giống đầu dòng mà anh dày công tuyển lựa mấy năm trước đã giúp anh khởi nghiệp thành công.</p> <p>Anh Tư quan niệm việc kinh doanh của anh sẽ góp phần giúp nông dân thay đổi suy nghĩ trong canh tác nông nghiệp, chú trọng thâm canh các loại cây ăn quả, nâng cao thu nhập trên một đơn vị diện tích. “Đến nay, Đắc Farm đã có 70 ha cây bơ liên kết với nông dân do công ty cung cấp giống, hỗ trợ kỹ thuật chăm sóc, theo dõi sinh trưởng; năm 2012 sẽ có thêm 300 ha nữa”, anh Tư cho biết.</p>
30a	Bùi Công Trung, sinh năm 1986 (thôn Đồng Ấng, xã Kim Long, H.Tam Dương, Vĩnh Phúc), chủ trang trại	<p>Thời còn học phổ thông, từ số tiền “bỏ lợn” tiết kiệm, Trung đầu tư nuôi riêng đàn vịt 300 con thương phẩm. Chẳng may biến cố xảy ra, đàn vịt bị bệnh chết hàng loạt. Không cam chịu, Trung lấy mẫu mang đi xét nghiệm tìm nguyên nhân khiến người lớn vừa ngạc nhiên vừa nể phục.</p> <p>Chàng trai này đã từ chối cơ hội trở thành sinh viên, quyết định ở nhà làm kinh tế gia đình. Học việc chưa được bao lâu, năm 2007, người cha dạn dày kinh nghiệm trong nghề chăn nuôi đột ngột qua đời trong cơn đau tim. Bất đắc dĩ, Trung trở thành trụ cột, lo toan mọi việc trong nhà.</p> <p>Trung đã vạch ra kế hoạch phát triển trang trại gia đình theo cách riêng của mình. Ngoài số khách hàng truyền thống, Trung tìm cách tiếp thị và mở rộng thị trường tiêu thụ, làm phong phú chủng loại con giống. Năm 2008, nghề chăn nuôi gia cầm phát triển, khách hàng tìm đến Trung ngày một thêm đông, Trung tiếp tục đầu tư lắp thêm hệ thống máy ấp trứng công suất lớn. “Coi nời” trang trại do cha để lại đến khi hết công suất, Trung mạnh dạn vay vốn, mua thêm mảnh đất rộng hơn 2.000 m2 quy hoạch làm trang trại.</p> <p>Nhận thấy bản thân không thể “ôm” hết việc mà nhiều hộ gia đình xung quanh vẫn chăn nuôi nhỏ lẻ, manh mún, Trung vận động họ cùng nâng cấp thành trang trại “con” với quy mô vừa và nhỏ. Theo đó, Trung nhận hỗ trợ các hộ từ con giống, thức ăn chăn nuôi đến bao tiêu sản phẩm đầu ra. Bù lại các hộ được chia lãi theo tỷ lệ góp vốn hoặc trả tiền công lao động. Cho đến nay, ngoài 2 trang trại chính, Trung phát triển hệ thống trang trại</p>

		<i>“con” đến gần 20 hộ gia đình, đảm bảo cung cấp mỗi tháng hàng vạn con giống gia cầm cho người chăn nuôi tại các tỉnh khu vực phía Bắc.</i>
30b	Huỳnh Đỗ Trung Hòa (24 tuổi) Đăk Hà, tỉnh Kon Tum	<i>Năm 2003, Hòa tốt nghiệp THPT nhưng do không thi đỗ vào đại học nên năm 2004 Hòa lên đường nhập ngũ, được phân về đơn vị tăng thiết giáp (thuộc Tỉnh Đội Kon Tum), đến cuối năm 2005 ra quân. Sau khi xuất ngũ trở về, thay vì cùng với gia đình tiếp tục công việc buôn bán ở ngay thành phố Kon Tum thì Huỳnh Đỗ Trung Hòa (24 tuổi) lại chọn cho mình con đường khác: lên rừng lập nghiệp! từ cơ sở ban đầu khoảng vài héc-ta mua lại của người địa phương (tại thôn 6, xã Đăk La, huyện Đăk Hà, tỉnh Kon Tum), nhờ sự hỗ trợ của gia đình và vay vốn ngân hàng, Hòa đã từng bước mở rộng “lãnh thổ”, thiết kế mô hình trang trại theo kiểu Vườn-Ao-Chuồng-Rừng. Quả thật, nếu không có niềm đam mê làm vườn cùng với một ý chí quyết tâm thì khó mà có được cơ ngơi như ngày hôm nay. Ở trang trại của Hòa hàng ngày thường xuyên có 5 lao động làm việc, còn vào mùa vụ phải huy động vài ba chục lao động người địa phương. Theo tính toán sơ bộ của Hòa, sau khi trừ hết các khoản chi phí mỗi năm trang trại thu nhập khoảng 100 triệu đồng (như 50 triệu từ lúa nước 2 vụ, 30 triệu từ bán cá, mỳ...). Sang năm 2010, ngoài số tiền thu từ lúa, cá, mỳ thì với 17ha cao su cho thu hoạch năm đầu tiên, bình quân khoảng 30 triệu/ha, tính thấp nhất Hòa thu về số tiền trên 500 triệu đồng. “Là thanh niên trẻ xa thành phố lên đây lập nghiệp rất lam lũ, cực nhọc. Tuy nhiên được sống và làm việc giữa thiên nhiên trong lành đó là ước mơ của em ngày còn ở quân ngũ. Khi cao su đã vào thu hoạch, em sẽ tạo điều kiện để những bạn trẻ khác sau khi xuất ngũ đến đây cùng làm việc”, Hòa tâm sự.</i>
31	Tổng giám đốc 8x Lê Lam Sơn, công ty dịch thuật Fingertip (tên trước đây là Nam Dương)	<i>Tôi dồn hết sức lực vào việc trau dồi vốn liếng ngôn ngữ và nghiệp vụ chuyên môn, tức là dịch thuật. Ngoài việc đăng ký các khóa học ngắn hạn trong và ngoài nước, tôi dành hầu hết thời gian rỗi của mình để dịch các văn bản và đoạn video khó hiểu. Khi đó, tôi chỉ nghĩ rằng mở công ty rất đơn giản, chỉ đòi hỏi kiến thức chuyên môn vững mà thôi. Vì thế, thay vì song song đầu tư vào học kiến thức tài chính và quản trị thì tôi lại chỉ chăm chăm học về chuyên môn nghiệp vụ dịch thuật mà thôi. Sau này tôi đã phải trả giá đắt vì sự trang bị thiếu đồng bộ này</i>
32	Đào Đức Dũng, 8x, Giám đốc một học viện đào tạo doanh nhân ở Hà Nội	<i>Bước ngoặt cuộc đời đến với Dũng khi cậu được tham gia buổi hội thảo nói chuyện về thay đổi tư duy. Nhận ra mình thực sự cần những kiến thức này, cậu quyết định đăng kí vào các khóa học kỹ năng mềm khác; Mỗi buổi học trong nước như thế có giá từ 200-300 ngàn đồng, khá lớn đối với sinh viên lúc bấy giờ nhưng theo cậu: “Giá trị của việc đầu tư cho bản thân mình không bao giờ lỗ. Ít nhất bạn cũng rút ra được những bài học kinh nghiệm, xem được cách người ta đào tạo như thế nào, làm sao để tổ chức được những lớp học như vậy. Từ những kiến thức đã được học, Dũng lập câu lạc bộ tập hợp các bạn sinh viên có cùng ý tưởng, khao khát kinh doanh. Hơn một năm, Dũng đến nói chuyện, diễn thuyết về những kỹ năng sống, thay đổi tư duy cho các bạn hoàn toàn miễn phí. Có nơi quý mến trả cho cậu 200-300 ngàn/buổi nhưng điều đó không quan trọng bằng việc kinh nghiệm thu được sau mỗi buổi dạy. Và khi đã có “chỗ đứng”, Dũng được một công ty mời về với tư cách trưởng phòng đào tạo, xây dựng những khóa học kỹ năng. Tự mày mò làm kinh doanh, bằng sự kết nối, tận dụng tối các mối quan hệ và cơ hội và có thành công, Dũng chia sẻ: “Ban đầu cũng khó khăn khi nhiều công ty mời mình về làm. Và tiêu chí mình ra quyết định không ở mức lương hay cơ hội thăng tiến mà quan trọng là những cái mình học được, công việc kinh doanh chỉ phải đầu tư chất xám thôi, không lo vốn liếng gì mấy, thất bại trong kinh doanh cũng không thực sự lớn”</i>
33	Trần Đăng Khoa, 7x, Chủ tịch và Giám đốc điều hành của TGM Corporation	<i>(a) Sau khi tốt nghiệp Đại Học Quốc Gia Singapore (National University of Singapore), anh đã không ngần ngại tự đầu tư hàng chục nghìn đô la vào bản thân thông qua việc mua sách tự học và tham gia vào những khóa đào tạo ngắn hạn về phát triển bản thân, đầu tư, kinh doanh, quản trị, lãnh đạo, tiếp thị, bán hàng... Chính vì biết đầu tư đúng cách mà chỉ sau một thời gian rất ngắn, anh đã có một số vốn kiến thức thực tế vững vàng tạo tiền đề cho những thành công của anh sau này. Điều làm anh say mê hơn cả là có thể áp dụng những kiến thức và kỹ năng ấy vào cuộc sống và sự nghiệp của mình, để thật sự tạo nên sự</i>

		<p>khác biệt cho bản thân và những người xung quanh.</p> <p>năm 27 tuổi, anh đã quyết định rời bỏ công việc thu nhập cao và ổn định tại một tập đoàn đa quốc gia hùng mạnh để bắt đầu sống vì ước mơ của mình: trở thành doanh nhân, dịch giả và diễn giả. Hiện nay, ở tuổi 29, anh đã là Chủ tịch và Giám đốc điều hành của TGM Corporation – vốn được xem là công ty hàng đầu Việt Nam trong lĩnh vực đào tạo kỹ năng sống (với những khóa học chất lượng cao đã trở thành hiện tượng giáo dục ở Việt Nam) và xuất bản (với tất cả những đầu sách được phát hành đều nằm trong danh sách bán chạy nhất)</p>
		<p>(b)*Tiền là hệ quả chứ không phải mục đích của kinh doanh.</p> <p>*Đừng cho người con cá, cũng đừng cho họ cần câu. Hãy cho họ động lực muốn được câu cá.</p>
34	Trần Văn Linh xã Vĩnh Sơn (Vĩnh Linh, Quảng Trị) chủ trang trại tổng hợp bao gồm trồng nấm, trồng hoa kết hợp chăn nuôi gà	<p>Sau khi biết hàng năm Đoàn Thanh niên có cho vay vốn giải quyết việc làm với lãi suất ưu đãi 0,65%/năm, tôi đã nhiều lần làm đơn để vay vốn về đầu tư cho trang trại nhưng mãi vẫn chưa tiếp cận được nguồn vốn này. Muốn vay vốn ở các ngân hàng thì phải có tài sản thế chấp, mà lãi suất cũng khá cao, thanh niên mới khởi nghiệp như chúng tôi không đủ điều kiện để vay. Biết cách làm ăn mà không có vốn nên cũng khó triển khai được”</p>
35	Phạm Đình Lợi, khu phố 2, thị trấn Cam Lộ, chủ xưởng cơ khí	<p>Ước mơ của anh Lợi là có một khoản vốn khoảng 50 triệu đồng để đầu tư đồng bộ từ nhà xưởng đến thiết bị chứ cứ “lấy râu ông nọ, chấp cằm bà kia” mãi như hiện nay thì chẳng thể làm giàu được.</p> <p>Mấy năm nay anh trông chờ vào nguồn vốn giải quyết việc làm của đoàn thanh niên nhưng mãi vẫn không vay được. Qua tìm hiểu chúng tôi được biết, chỉ riêng từ năm 2010 – 2011 trên địa bàn huyện Cam Lộ có khoảng 130 hộ đoàn viên thanh niên có nhu cầu vay vốn phát triển các ngành nghề như cơ khí, mộc, đúc ngói xi măng, chăn nuôi, trồng trọt...</p> <p>Tất cả các dự án này đều được các ngành chức năng huyện Cam Lộ thẩm định về tính khả thi nhưng chưa có dự án nào được giải ngân. Không riêng gì Cam Lộ, thực trạng thanh niên nông thôn khát vốn làm ăn đang rất phổ biến ở các địa phương.</p>
36	Vũ Đình Tiến, 8x, GD Cty TM dịch vụ XNK Hoa Hường Dương và Cty sản xuất TM XNK Thiên Đức	<p>“Lăn lộn kiếm sống ngay từ năm đầu giảng đường, chàng Phó bí thư đoàn khoa kiêm Chủ tịch Trung tâm hỗ trợ sinh viên của trường còn rất năng nổ tạo ra công ăn việc làm cho đồng môn. Ra trường, nhảy cóc qua gần 20 chỗ làm trong 5 năm là chuỗi hành trình có mục đích và chọn lọc của Tiến”. ();</p>
37	Nguyễn Bá Hường, Cty cổ phần xây dựng thương mại Đại Nam)	<p>“Từ năm thứ nhất đại học, Hường bắt đầu lăn mò đi làm thêm cho công ty truyền thông; tham gia gia các buổi hội thảo kinh doanh, hội chợ triển lãm, khóa học làm giàu, học tiếng Anh nhằm chuẩn bị hành trang vững chắc để bước vào... thương trường”</p>
38	Phạm Văn Linh, 8x, Nhóm LinkGroup	<p>“Thường xuyên tham gia các câu lạc bộ như Doanh Trí, Leading the future và các buổi giao lưu với các bạn sinh viên các trường đại học như: ĐH Bách khoa, ĐH Hà Nội, ĐH Ngân hàng... Phạm Văn Linh đã trao đổi những vấn đề liên quan đến “Không có vốn mà muốn kinh doanh thì cần tìm những công việc gì?” với các bạn. Nhiều kinh nghiệm chia sẻ cho nhau đã tạo cho nhiều bạn trẻ những định hướng kinh doanh cho hiện tại và tương lai. Hiện đang làm cho phòng kinh tế Công ty Cổ phần EasyMedia. Linh bảo, công việc đang làm chỉ để “lấy ngân nuôi dài”, tận dụng môi trường làm việc để “tích góp” cho mình nhiều kiến thức hay những va chạm thực tế”</p>
39	Trương Văn Trị, 7x, giám đốc Công ty	<p>“Sau một quá trình làm việc cho một công ty nuôi tôm, sau đó về làm việc tại Viện nghiên cứu nuôi trồng thủy sản I Hải Phòng, học hỏi được kinh nghiệm và kỹ thuật nuôi thủy sản,</p>

	TNHH Giồng thủy sản Hải Long, Thái Bình)	<i>Trị quyết định trở về quê lập nghiệp. Với số vốn 4 triệu đồng vay từ Ngân hàng Chính sách huyện Tiên Hải do tổ chức Đoàn đứng ra tín chấp, Trị đã mạnh dạn đầu thầu gần 1 héc ta đất bãi bồi ven sông Kiến Giang (Nam Cường, Tiên Hải) chuyển đổi sang nuôi trồng thủy sản. Ngoài 4 triệu đã dùng để thuê đất, anh không còn đồng nào để thuê nhân công đào ao tôm, lắp đặt thiết bị hỗ trợ tôm giống. Đến gặp ông giám đốc Công ty xây lắp của huyện Tiên Hải đặt vấn đề hợp tác. Cuối cùng tôi không mất tiền đào ao mà lại còn được thêm một khoản tiền để tu sửa, gia cố bờ bao xung quanh”</i>
40	Hồ Vĩnh Hoàng 8x-Giám đốc Tổng Công ty Robot Tosy	<i>Ý tưởng chế tạo TOPIO đã được Hồ Vĩnh Hoàng - Tổng giám đốc Cty đồ chơi Tosy nung nấu từ khi anh còn là sinh viên đại học Bách khoa Hà Nội. Từng là đội trưởng đội tuyển BKCT (giành giải ba Robocon 2003), những chú robot từ lâu đã là niềm say mê của chàng giám đốc trẻ tuổi này (sinh năm 1981). Bỏ ngang việc học giữa chừng, năm 2003, Hoàng cùng bạn bè đứng ra thành lập Cty Tosy. Năm 2005, anh bắt đầu bắt tay vào thực hiện ý tưởng ấp ủ bấy lâu: Chế tạo robot hình người đánh bóng bàn đầu tiên ở Việt Nam. Sau hai năm vật lộn với nhiều khó khăn, cuối cùng, TOPIO đã chính thức được hoàn thiện và ra mắt thế giới tại triển lãm IREX- Nhật Bản. TOPIO là robot hình dáng người đầu tiên của Việt Nam có khả năng chơi bóng bàn với người.</i>

Bảng 2: Ý kiến của các chủ doanh nghiệp thành công, các nhà quản lý, chuyên gia tư vấn.

YK	Tên, tuổi	Trích dẫn ý kiến
1	Chủ tịch Công ty tư vấn kinh doanh hội nhập toàn cầu, Phạm Phú Ngọc Trai (ý tưởng, tổ chất)	<i>"Những ý tưởng kinh doanh táo bạo và tinh thần vượt khó của các bạn trẻ trong giai đoạn hiện nay là điều đáng quý. Dù nền kinh tế còn nhiều khó khăn, nguồn vốn eo hẹp nhưng các bạn đã không lùi bước và vẫn giữ được ngọn lửa đam mê". Tuy nhiên, các bạn trẻ không nên nghĩ khởi nghiệp là bỏ cái cũ để làm cái mới với số tiền vốn vượt khả năng chi trả, cũng đừng ép buộc bản thân phải chuyển đổi sang một công việc khác để bắt đầu sự nghiệp. Quá trình khởi nghiệp được tính từ giai đoạn các bạn trẻ còn ngồi ở giảng đường đại học cho đến lúc tích lũy kinh nghiệm thực tiễn trong quá trình làm việc rồi sau đó tích lũy vốn, nắm bắt cơ hội bứt phá sang giai đoạn tự làm chủ. Trường hợp các doanh nghiệp trẻ, các bạn sinh viên chưa tiếp cận được với các kênh hỗ trợ vốn cho những dự án mới khá phổ biến. Tuy nhiên, có nhiều giải pháp để giới trẻ khắc phục điểm yếu này. Đầu tiên, người đề xuất ý tưởng và dự án kinh doanh cần tìm đúng nhà đầu tư thực sự quan tâm đến dự án. Đây là hành trình gian nan, đòi hỏi tính nhẫn nại, kiên trì và sáng tạo của các bạn trẻ. Khi đã tìm được nhà đầu tư, kế đến là công việc thuyết phục nhà đầu tư bằng cách chứng minh hiệu quả của suất đầu tư, khảo sát nhu cầu của thị trường và tính toán được khả năng thu hồi vốn...</i>
2	Giám đốc Lê Văn Lưu, công ty: Cổ phần xây dựng và xuất nhập khẩu VICOMAX (động cơ, ý tưởng, nhân lực, vốn tài chính)	<i>... tôi thấy có một bộ phận các doanh nghiệp trẻ hiện nay lập ra chỉ để lách luật, chỉ để hợp thức hoá và thanh quyết toán trong kinh doanh. Tôi nghĩ, bản thân doanh nghiệp được lập ra không phải để làm những việc mà tôi cho là rất tầm thường như thế. Doanh nghiệp phải được sinh ra để giải quyết những vấn đề của xã hội, của thị trường. Doanh nghiệp phải gánh trách nhiệm cho xã hội, cho người lao động. Doanh nghiệp phải giải quyết công ăn việc làm cho lao động, phải luôn luôn nghĩ đến lợi ích chung cùng với lợi ích của mình. Tôi nghĩ, nếu chúng ta đặt ra được sứ mạng lớn hơn, chúng ta theo đuổi sứ mạng ấy và lấy nó làm tâm để doanh nghiệp và doanh nhân xoay quay thì nhất định không sớm thì muộn doanh nghiệp đó sẽ phát triển. Tôi cũng cực lực phản đối kiểu làm doanh nghiệp : "thấy người ta ăn khoai cũng vác mai đi đào". Kiểu doanh nghiệp chỉ làm theo những gì người khác làm, tất nhiên cũng có người thành công nhưng là số ít. Chúng ta phải xuất phát từ những nhu cầu xã hội,</i>

		<p>từ niềm đam mê có định hướng và phải có gì đó đặc biệt trong ngành của mình.</p> <p>Tôi luôn luôn nghĩ rằng, quan trọng nhất là chúng ta xây dựng được ý tưởng tốt. Sau đó, chúng ta lôi kéo được những người làm việc có trách nhiệm. Họ sẽ là những người giúp mình hiện thực hoá ý tưởng đó. Cũng nên cân nhắc về vốn, nếu chúng ta không có vốn thì rất khó vận hành hệ thống của mình. Đó là những điều theo tôi là cơ bản để khởi nghiệp, thành công là nhờ Ý CHỈ và KHÁT VỌNG LÀM GIÀU</p>
3	<p>Đặng Lê Nguyên Vũ, Chủ tịch HĐQT Công ty CP cà phê Trung Nguyên</p> <p>(ý tưởng, chất lượng sản phẩm và dịch vụ, xây dựng thương hiệu)</p>	<p>(a) Chia sẻ với những băn khoăn về khát vọng thành công, thách thức trong việc tìm nguồn vốn, xây dựng thương hiệu, động lực làm giàu... của các đại biểu, anh Đặng Lê Nguyên Vũ phân tích: “Khó khăn lớn nhất của một người khi bắt đầu khởi động sự nghiệp không phải là vấn đề vốn, mà là động lực khát khao thành công của mỗi người. Bắt đầu từ ý tưởng, mang tính khả thi, mỗi người phải biết tìm cách thuyết phục những người xung quanh đặt niềm tin vào dự án, ý tưởng, khả năng của chính mình”.</p> <p>(b) Bao nhiêu tiền lời chúng tôi làm ăn được đều dồn hết cho cú tiếp thị đầu đời này. Hễ có cơ hội là chúng tôi tìm cách giới thiệu cà phê của mình. Năm 1995, nghe tin Thủ tướng Võ Văn Kiệt về thăm và làm việc với tỉnh Đắk Lắk, tôi nghĩ ngay: phải giới thiệu cho được cà phê Trung Nguyên của mình với Thủ tướng.</p> <p>Trung Nguyên còn có thể mở rộng diện ra hơn nữa nhưng lúc này chúng tôi sẽ tập trung vào việc kiểm soát và nâng cao chất lượng sản phẩm. Mặc dù nhượng quyền nhưng mục tiêu của Trung Nguyên vẫn là khẳng định tính đồng nhất: mọi ly cà phê Trung Nguyên dù bạn thưởng thức tại Thành phố Hồ Chí Minh hay ở thị trấn sông nước Năm Căn hoặc trên phố núi Sa Pa đều có chất lượng, hương vị như nhau...”</p>
4	<p>Lê Nguyên Bảo, Phó hiệu trưởng trường Đại học Duy Tân (Đà Nẵng) (ý tưởng)</p>	<p>Với tư cách là người đang làm việc trong môi trường gần gũi với sinh viên, thanh niên trẻ, anh Lê Nguyên Bảo chỉ ra những hạn chế chung của thanh niên Việt Nam khi bắt đầu khởi nghiệp là còn phụ thuộc nhiều vào động cơ kiếm tiền và danh vọng khiến xa rời ý tưởng ban đầu, còn lệ thuộc vào những phương pháp học cũ, quan niệm “thầy giáo luôn luôn đúng”, thiếu những kỹ năng mềm để thuyết phục và tiếp thị thành công ý tưởng của mình, yếu về năng lực quản lý và tổ chức nhóm khởi nghiệp</p>
5	<p>anh Nguyễn Mạnh Cường, Phó chủ tịch thường trực Hội LHTN Việt Nam***</p>	<p>. anh Nguyễn Mạnh Cường nhấn mạnh, Dự án "Tư vấn, hỗ trợ thanh niên khởi sự doanh nghiệp và lập nghiệp" là một trong bốn dự án nằm trong Đề án "Hỗ trợ thanh niên học nghề và tạo việc làm giai đoạn 2008-2015" (gọi tắt là Đề án 103). Đề án sẽ tiến hành phổ biến kiến thức về khởi sự doanh nghiệp và lập nghiệp cho các thanh niên có nhu cầu thông qua hình thức đào tạo e-learning, internet..</p> <p>anh bày tỏ mong muốn CLB Thanh niên khởi nghiệp không chỉ dừng lại ở con số 1.000 doanh nhân trẻ, 1.000 ý tưởng, “mà phải vươn tới con số 1 triệu người làm kinh doanh, hy vọng 300.000 người thành công, 3.000 người thành công rực rỡ, 30 người xuất sắc, 3 người đặc biệt. Như vậy cũng đủ góp phần xây dựng thương hiệu Việt vươn ra tầm cỡ thế giới và đóng góp trực tiếp vào sự phát triển của đất nước”</p>
6	<p>TS Nguyễn Đăng Nghĩa - Giám đốc trung tâm chuyển giao tiến bộ kỹ thuật nông nghiệp - Viện khoa học kỹ thuật nông nghiệp miền Nam</p>	<p>"Nhiều thanh niên đã bỏ đất, bỏ quê đi làm thuê ở những nhà máy, xí nghiệp tới kiệt quệ chỉ để đổi lấy 1,2 triệu đến 2 triệu đồng mỗi tháng</p>
7	<p>Anh Nguyễn Phước Lộc - Chủ tịch Hội LHTN VN</p>	<p>Chúng ta trân trọng và tôn vinh những thanh niên phấn đấu vươn lên nắm bắt khoa học kỹ thuật công nghệ, những thanh niên nông thôn cần cù sáng tạo, tích lũy kiến thức dám nghĩ dám làm, đưa tiến bộ khoa học kỹ thuật vào sản xuất lập nên khu kinh tế mới, trang trại trẻ, làng thanh niên lập nghiệp, hợp tác xã thanh niên có thu nhập cao, vừa làm giàu cho mình vừa giải quyết việc làm cho nhiều bạn trẻ khác”</p>

8	Nguyễn Khắc Sơn, Chủ tịch HĐQT Công ty CP Sơn An (Đồng Nai). (ý tưởng)	<p>Mua các ý tưởng kinh doanh và chia sẻ cho các thành viên</p> <p>Xuất phát điểm sự nghiệp kinh doanh của tôi bắt đầu từ một thông tin rằng ở Đồng Nai có 350 công nhân, lao động đang thiếu chỗ ở hoặc không thể thuê được chỗ ở. Tôi nghĩ rằng tại sao mình không thể khởi đầu với việc xây dựng nhà ở cho người có thu nhập thấp. Tôi đã viết đề án và trình bày lên nhiều cấp chức năng, cho tới khi nhận được sự đồng thuận, tin tưởng. Và kết quả đến nay thì mọi người đều có thể nhận thấy.</p> <p>Vấn đề là không phải ai cũng có đủ niềm tin và nghị lực để sống và chiến đấu cùng ý tưởng ban đầu ấy. Bởi vậy, tôi mong muốn CLB có thể tìm kiếm và kết nối các quỹ đầu tư rủi ro mua lại các ý tưởng kinh doanh và chia sẻ cho các thành viên của CLB. Như vậy, thay vì phải mạo hiểm đánh đổi tất cả hoặc vật lộn thuyết phục mọi người tin vào ý tưởng kinh doanh của mình, một thanh niên khởi nghiệp có thể tiếp nhận được sự hỗ trợ về ý tưởng, tài chính đã được thẩm định. Khi đó, cơ hội và thời gian thành công có thể ngắn hơn.</p>
9	Trần Quang Dũng (người tàn tật), chủ nhà thuốc Trần Quang (ý tưởng)	<p>Lúc khởi đầu sự nghiệp của mình, tôi chỉ có 5-7 trăm ngàn trong tay. Bản thân tôi không được lành lặn như người bình thường. Nhưng lợi thế của tôi là nằm trong tay nhiều chuyên môn về nghề đông y.</p> <p>...nếu đã có vài trăm triệu hay tiền tỷ trong tay để khởi đầu sự nghiệp kinh doanh, thành công có thể đến ngay lập tức, nhưng cũng có thể thất bại nếu không xuất phát từ một ý tưởng tốt</p>
10	Chủ tịch kiêm Tổng giám đốc Sovina Vũ Tuấn Giang (Nhận biết nhu cầu, cơ hội)	<p>“Trước đây, điều tôi thường làm là quảng cáo và bán những gì mình có”, ông Giang kể lại.</p> <p>Còn bây giờ, ông chuyển hướng. “Đơn giản là mình cứ làm cái người ta cần!”.</p>
11	Nguyễn Thị Thanh, chủ Doanh nghiệp tư nhân vàng bạc Thanh Tuấn. (Uy tín, trách nhiệm xã hội)	<p>Kinh nghiệm bươn chải trên thương trường nhiều năm đã giúp chị nhận thức rằng: trong kinh doanh, chữ tín cực kỳ quan trọng. Tín với khách hàng. Tín với cộng đồng doanh nghiệp, doanh nhân. Sau 7 năm kinh doanh hoạt động có hiệu quả, Doanh nghiệp vàng bạc Thanh Tuấn đã có được lòng tin của khách hàng, khẳng định được vị thế và thương hiệu cũng như uy tín của mình trên thị trường trong nước.</p> <p>Thực hiện thành công ước mơ thương nhỏ đã không chỉ đem lại cho cá nhân doanh nhân Nguyễn Thị Thanh sự vinh thân mà còn làm cho doanh nghiệp ngày càng phát triển, thực sự tạo điều kiện thuận lợi để chị thể hiện tấm lòng nhân ái của mình đối với những thân phận kém may mắn khác trong xã hội. Điều này càng khiến cho sự phấn đấu, nỗ lực của chị trong suốt nhiều năm qua có ý nghĩa hơn bao giờ hết. Chị tâm sự rằng: “Với tôi, làm từ thiện mới là làm “giàu” theo đúng nghĩa”.</p>
12	Cao Thị Lan, Giám đốc Công ty Cổ phần Bê tông VIDIFI. (Vốn con người, công nghệ)	<p>Khi được hỏi về cái gọi là bí quyết trong tiến độ, chị khiêm tốn: “Thực ra “vốn” của mình cũng là do “năng nhặt chặt bị” cả thôi! “Vốn” ở đây, trước tiên là kinh nghiệm mình tự đúc rút, rồi tích lũy qua nhiều năm tháng, hơn nữa, mình cũng không ngại giấu dốt. Ngoài kinh nghiệm mà chị vẫn cho là “ngân vàng” đó, chị đã mạnh dạn đầu tư máy móc thiết bị thi công cầu, những máy móc thiết bị nào hiện đại và thông minh,</p>
13	Chủ tịch Đoàn Nguyên Đức, Tập đoàn Hoàng Anh Gia Lai (Nhận biết nhu cầu, cơ hội)	<p>Bất chấp khủng hoảng, suy thoái, nhận thấy có rất nhiều cơ hội và có nhiều ngách nhỏ để ông len vào và đạt thành công</p>
14	Nguyễn Trần Bạt, Chủ tịch kiêm Tổng Giám đốc của Invest Consult Group (ý tưởng)	<p>theo tôi, có đến 70-80% các doanh nhân Việt Nam vẫn kiếm lợi dựa vào việc khai thác các mặt hạn chế của thể chế của chúng ta về kinh tế. Chúng ta chưa có văn hóa doanh nhân.</p>

15	Nguyễn Văn Phước, GD Công ty Sáng tạo Văn hóa Trí Việt - First News. (Nhận biết nhu cầu, cơ hội)	Trải nghiệm nhiều thăng trầm và chịu áp lực đa chiều qua công việc, từ các mối quan hệ xã hội... anh nghiệm ra rằng, sự đồng cảm, niềm an ủi, sự chia sẻ tinh thần thật cần thiết và là điều quý nhất cho mỗi con người trong những giai đoạn khó khăn của cuộc sống. Từ đó, anh áp ủ ý tưởng cho ra đời những cuốn sách có thể truyền sức mạnh tinh thần, hướng mỗi người đến tính nhân bản, khơi dậy động lực sống, mang lại cho con người những niềm tin, ý chí, tình yêu cuộc sống bị đánh mất do thất bại, hay tổn thương tinh thần... Đó chính là loạt sách “Sống đẹp”, “Hạt giống tâm hồn” và tư duy sống (Self-Help)
16	tiến sĩ Mai Huy Tân, GD Công ty Thực phẩm Đức Việt (tổ chất)	“Chưa bao giờ tôi nghĩ mình sẽ làm kinh doanh. Nhưng khi đã làm cái gì đó phải cố gắng và quyết tâm bằng được. Đây cũng là phẩm chất một doanh nhân cần có”,
17	Ông Đặng Hồng Anh, Chủ tịch Hội đồng quản trị Công ty cổ phần địa ốc Sài Gòn Thương Tín-Sacomreal	“... <i>phải xây dựng thương hiệu riêng của cá nhân (nhân hiệu) rồi mới đến công ty (thương hiệu). Vì là người trẻ, do vậy để xây dựng được thương hiệu uy tín công ty sẽ mất rất nhiều thời gian. Nên bắt đầu từ những uy tín, thành tích của cá nhân, vì những điều ấy sẽ góp phần xây dựng nên thương hiệu doanh nghiệp. Thương hiệu cá nhân thường được tích góp và vun đắp thông qua những kinh nghiệm có tính thành tích trong thời kỳ chuẩn bị lập nghiệp</i> ”
18	Ông Phạm Việt Anh, Chủ tịch Hội đồng thành viên Left Brain Connectors	“... <i>kinh doanh một ngành nghề có tính đặc thù (kỹ thuật, tư vấn...), khác với việc kinh doanh buôn bán thông thường chỉ cần vốn liếng và sự nhạy bén bẩm sinh thì những ngành này đòi hỏi những kinh nghiệm có tính thành tích của cá nhân rất cao trong công việc điều hành và kinh doanh vì nó được nhìn nhận là những vốn liếng có giá trị vô hình giúp tạo dựng niềm tin của khách hàng khi làm việc với mình. Với việc mới ra trường mà đã quyết định làm ngay là hơi sớm khi chưa có nhiều thành tích. Việc quyết định sự thành bại của kinh doanh phải bằng mục tiêu. Ví dụ nếu mục tiêu năm năm đầu của bạn là tạo dựng uy tín và kinh nghiệm thì mục tiêu lợi nhuận vẫn là thứ yếu. Sau khi đã có đầy đủ những "vốn liếng vô hình" trên, thì giá trị doanh nghiệp sẽ được gia tăng, tùy theo nghệ thuật xây dựng thương hiệu của bạn</i> ”
19	Chủ tịch tập đoàn C.T Group, Trần Kim Chung	<i>Khởi nghiệp từ năm 16 tuổi, tính đến nay tôi có gần 30 năm làm kinh doanh. Riêng tập đoàn C.T Group cũng gần 20 tuổi. trong khó khăn, khủng hoảng ông đã mua lại một số doanh nghiệp, tiến hành sáp nhập thuận lợi, kể cả mua lại một số dự án tốt, mà trong điều kiện bình thường rất khó có cơ hội tiếp cận những thương vụ này.</i> <i>C.T Group, nhờ có bề dày lịch sử hoạt động đa ngành trong 6 lĩnh vực và có 36 công ty thành viên tạo giá trị gia tăng cho nhau nên chúng tôi tương đối vững vàng sau hai đợt khủng hoảng vừa qua. Mặc dù tập đoàn vẫn bị ảnh hưởng và tổn thương nhưng so với các doanh nghiệp khác chúng tôi tương đối ổn định. Thậm chí trong những cơn khủng hoảng như thế này chúng tôi lại tìm thấy được cơ hội để mở rộng và lớn mạnh hơn.</i>
20*	ông Nguyễn Văn Đệ, Giám đốc Công ty Dịch vụ vận tải Hợp Lực - Thanh Hóa	<i>(a) nguồn vay ngân hàng chỉ chiếm 30% trong tổng số vốn mà doanh nghiệp này phải huy động từ bên ngoài. Còn lại phải vay mượn từ nhiều nguồn thậm chí vay nặng lãi và vay nóng rồi lấy chỗ này bù chỗ nợ một cách lần hồi. Theo ông Đệ, tính năng động và linh hoạt của DNNVV là họ nắm bắt rất nhanh biến động trên thị trường. Họ có nhiều ý tưởng và nhận ra nhiều cơ hội làm ăn trong thời gian ngắn nhưng do thiếu tiền nên đã không triển khai được, tốc độ phát triển DN vì thế mà bị kìm hãm.</i> <i>(b) một trong những khó khăn nhất của DN hiện nay là tiếp cận thông tin. Đa số DNNVV đều thiếu thông tin về mọi mặt chính sách pháp luật, quy hoạch, thị trường... Cần đến gì là chạy khắp nơi để hỏi mà chưa chắc đã có đủ. Vì vậy, những thông tin cần phải sớm công khai minh bạch, tập hợp đầy đủ để DN có địa chỉ để đến tìm mua. Hỗ trợ thông tin là một trong những hỗ trợ quan trọng nhất.</i>
21*	ông Vũ Duy Thái -	<i>đất đai vẫn là vấn đề rất khó cho các DN ở đô thị lớn. Cả nước có 150 khu công nghiệp,</i>

	Chủ tịch Hiệp hội Công thương Hà Nội	<i>Hà Nội có 18 khu với gần 2.000 ha nhưng chỉ cấp được cho khoảng 240 DN. Hàng ngàn DN khác phải tự lo hoặc đi sang các địa phương khác để thuê đất làm ăn</i>
22*	Ông Nguyễn Hữu Thập - Giám đốc Công ty Lâm sản Tuyên Quang	<i>xe lưu thông trên đường thường xuyên phải chi các khoản "bồi dưỡng" cho các lực lượng kiểm tra nhiều khi lớn hơn cả tiền xăng dầu. Điều này như là một vẩn nạn, các cơ quan chức năng Nhà nước khi thực hiện nhiệm vụ của chính mình lại thường thu thêm phí của DN như: kiểm tra chất lượng an toàn sản phẩm là công việc của cơ quan đảm bảo an toàn nhưng DN vẫn mất tiền nếu muốn có giấy chứng nhận nhanh... Đây là một thực tế, khi có đến hơn 68% DN thừa nhận thường xuyên phải trả các chi phí không chính thức trong các hoạt động kinh doanh.</i>
23*	Ông Chu Văn An - Phó Giám đốc Công ty Cổ phần Thủy sản Minh Phú - Cà Mau	<i>(a) tình trạng bơm tạp chất vào tôm đã nhiều năm không giải quyết được. Điều này gây ảnh hưởng cho uy tín thủy sản Việt Nam và có nguy cơ mất nhiều thị trường quan trọng. Tuy nhiên, điều làm ông thất vọng hơn là các cơ quan chức năng chưa làm hết sức mình, mặc dù đã có một sự thống nhất giữa ngành thủy sản và các cơ quan quản lý thị trường, an toàn thực phẩm... về việc kiểm tra nguồn tôm nguyên liệu. Để hỗ trợ các cơ quan này làm việc, DN mỗi năm đóng mấy chục triệu đồng, hàng trăm DN đóng liên tục trong nhiều năm số tiền có khi lên đến hàng triệu USD nhưng vẫn không giải quyết được vấn đề gì (b) quá lạm dụng doanh nghiệp và tràn lan các giải thưởng. Ông Chu Văn An phản ánh, có nhiều giải thưởng không có uy tín, quá nhiều cơ quan tổ chức giải thưởng mà không theo một tiêu chí nào. Việc trao tặng giải thưởng cho những đối tượng không xứng đáng làm cho DN nhàm chán và cảm thấy xúc phạm. Ông An cho biết, có những giải thưởng không có bất cứ xét chọn nào, cứ nộp tiền là có giải thưởng. Tôi biết, có giải thưởng chỉ cần nộp một khoản tiền là có giải, ban tổ chức trao giải cho hàng trăm DN</i>
24*	bà Kim Hạnh - Giám đốc Trung tâm xúc tiến thương mại và đầu tư TP HCM	<i>thông tin là một trong 3 lĩnh vực mà WTO không cấm hỗ trợ cùng với đào tạo và nghiên cứu phát triển. "Chúng ta không thể tiến đầu tư cho thông tin được, thậm chí phải chấp nhận bỏ tiền để mua các dữ liệu từ nước ngoài về để các chuyên gia xử lý và cung cấp cho DN. Cái DN cần nhất là thông tin một cách đầy đủ để quyết định kinh doanh chính xác và mang lại hiệu quả"</i>
25*	Ông Vũ Tiến Lộc - Chủ tịch Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam	<i>đề nghị Nhà nước thực hiện quyết liệt hơn yêu cầu về công khai hóa thông tin về chính sách, bộ máy và thủ tục hành chính. Cộng đồng DN đang rất chờ đợi việc công khai và cởi mở các thông tin chuyên ngành từ các cơ quan Nhà nước để phục vụ tốt hơn cho hoạt động kinh doanh.</i>
26	ANH NGUYỄN THÁNH TRUNG – PHÚ TÀI, TÀI HỢP GIÁO DỤC TOPICA**	<i>nên thuê ngoài tất cả những việc gì có thể, không phải là giá trị cốt lõi trong mô hình kinh doanh của mình. Sai lầm của các doanh nhân trẻ khởi nghiệp là tự làm tất cả mọi thứ, không tối ưu được thời gian và chi phí.</i>
	PHỤNG TIẾN CỘNG, CHỖ WEB ÔM NHỒC TRÚC TUYẾN NHACSO.NET	<i>Gọi vốn trong lĩnh vực CNTT: - Ý tưởng không quan trọng, kinh nghiệm và người làm quan trọng hơn. Thường các nhà đầu tư chỉ xem xét các công ty đã hoạt động từ 6 tháng trở lên. - Công nghệ không quan trọng, tư duy và thực hiện kế hoạch KD quan trọng hơn, các nhà đầu tư không biết nhiều về công nghệ. - Kinh nghiệm, khả năng, tình đoàn kết của đội ngũ nhân sự chủ chốt. - Kế hoạch khởi nghiệp, 3 năm, 10, 20 năm rõ ràng</i>
27	TS. Phạm Minh Tuấn Chủ tịch HĐQT Tổ hợp Giáo dục TOPIC	<i>- phân động các nhà đầu tư trong lĩnh vực Internet và Mobile khuyến các startup nên "học tập", "sao chép" (clone) các mô hình đã thành công ở các thị trường lớn hơn. Khi đã có trong tay doanh nghiệp hàng trăm triệu "đô", bạn có thể thể hiện bản lĩnh với</i>

		<p><i>những sản phẩm đột phá, chưa ai làm với khả năng thành công cao hơn.</i></p> <p><i>- Các quỹ đầu tư mạo hiểm chấp nhận rủi ro cao, và muốn đầu tư vào các công ty có khả năng tăng trưởng doanh thu, lợi nhuận, định giá doanh nghiệp gấp hàng chục, hàng trăm lần hiện nay. Họ cần nhìn thấy hướng đi rõ ràng, ý tưởng sản phẩm, mô hình kinh doanh, mô hình tài chính cụ thể, có thể phản biện, bảo vệ được. Kể cả nếu bạn đã gây được ấn tượng về năng lực, những thành công trước đây, hiệu quả kinh doanh hiện nay... thì họ cũng sẽ tiếp tục xúc tiến bàn việc đầu tư, nhưng chỉ chốt khi đã thống nhất được mô hình cụ thể, đột phá.</i></p> <p><i>- Lĩnh vực Internet và Mobile còn khác nghiệt hơn các lĩnh vực khác ở khía cạnh này. Khi lập công ty môi giới chứng khoán còn là trào lưu “hot”, bạn vẫn có thể sống tốt nếu bạn là công ty thứ 30-40 trên thị trường, chỉ khi bạn là đối thủ thứ 100 thì mới hết cơ hội. Nhưng trong Internet và Mobile, hầu như không ai còn biết đến portal đứng thứ 3 sau Yahoo và MSN, đến trang search thứ 3 sau Google và Bing, đến trang đấu giá thứ 2 sau Ebay, đến trang Ecommerce “truyền thống” thứ 2 ở Mỹ sau Amazon (các đối thủ như Zappos phải tạo sự khác biệt rất lớn, và nhỏ hơn rất nhiều), đến mạng xã hội đứng thứ 2 sau Facebook (Google+ mới chỉ nhen nhóm, và LinkedIn theo mô hình khác khá xa). Nguyên nhân là “hiệu ứng mạng” (network effect), có thể hiểu nôm na là càng nhiều người dùng Facebook, thì những người mới lại càng thích dùng Facebook, vì bạn bè của họ đều ở trên đó, nên ít người muốn dùng dịch vụ của đối thủ.</i></p>
28	anh Võ Xuân Long, Trưởng ban phong trào Tinh đoàn Quảng Trị	<p><i>Qua khảo sát thực tế ở các cấp đoàn cơ sở thì nhu cầu vay vốn để làm ăn, phát triển kinh tế của đoàn viên, thanh niên là rất lớn. Tổ chức Đoàn sẵn sàng đứng ra tin chấp để thanh niên được vay vốn làm ăn nhưng tính đến nay tổng dự nợ cho vay của tổ chức đoàn thanh niên được ủy thác là ít nhất trong các tổ chức hội, đoàn thể. Nguyên nhân chính là điều kiện để cho vay đối với đối tượng đoàn viên thanh niên còn khá hạn hẹp khiến thanh niên ít có khả năng tiếp cận vốn. Đó là người vay nếu là hộ độc lập thì phải là hộ nghèo, nếu trường hợp chưa tách hộ thì không được chông kênh (nghĩa là bố mẹ người đó chưa đứng tên vay ở các tổ chức khác). Ngoài việc một số dự án lập chưa thuyết phục nên không được giải ngân... thì sự tin tưởng của ngân hàng cũng là một điều kiện quan trọng để đối tượng có được vay vốn hay không.” Có thể nói, chính sách cho vay vốn đối với thanh niên nông thôn chưa thật sự rộng mở cả về nguồn vốn lẫn hình thức cho vay. Có vốn, thanh niên nông thôn sẽ tìm cách làm giàu, nâng cao năng suất lao động, chuyển đổi ngành nghề ngay tại quê hương mình thay vì đổ xô đi làm ăn xa như hiện nay. Có lẽ đã đến lúc ngân hàng nên nhìn nhận những việc làm, tinh thần và ý chí vượt khó của thanh niên để tạo điều kiện cho dòng vốn ưu đãi sớm đến với thanh niên nông thôn</i></p>
29	Ông Lương Văn Lý, Tổng Giám đốc Công ty cổ phần tư vấn Đại Nam Long	<p><i>“... Quá trình tự trau dồi và tự nâng cao năng lực làm giàu là một quá trình liên tục, thường xuyên, không có điểm dừng, chỉ trừ khi bạn quyết định gác kiếm, vui thú điền viên.”</i></p>

* Hội nghị phát triển doanh nghiệp dân doanh, 7/9/2007.

** <http://tba.topica.edu.vn/>

***, Tại buổi HT “Cuộc vận động thanh niên lập thân, lập nghiệp và làm giàu chính đáng” do Trung ương Hội LHTN Việt Nam, Hội DN trẻ Việt Nam, Công tri thức Thánh Gióng phối hợp với Chương trình đào tạo Cử nhân trực tuyến (TOPICA) tổ chức

Bảng 3: Chương trình, chính sách

CT	Nội dung các chương trình, chính sách
1	<p>Các giải thưởng tôn vinh Thanh niên làm kinh tế giỏi dựng xây đất nước</p> <ul style="list-style-type: none"> - Giải thưởng Lương Đình Của, giải thưởng cao quý của Trung ương Đoàn Thanh niên cộng sản Hồ Chí Minh dành cho thanh niên nông thôn có thành tích đặc biệt xuất sắc trong sản xuất, kinh doanh, chuyên giao tiên bộ khoa học kỹ thuật, công nghệ, phát triển ngành nghề, bảo vệ môi trường và xây dựng nông thôn mới, có đóng góp tích cực vào hoạt động đoàn, hội ở địa phương và đơn vị. Hằng năm, giải thưởng sẽ được bình chọn và trao cho 75 ứng viên xuất sắc nhất. Người đoạt giải sẽ được nhận bằng khen, cúp và giấy chứng nhận của T.Ư Đoàn và tiền mặt từ nhà tài trợ là Công ty Phân đạm và hóa chất dầu khí - Giải thưởng "Nhà nông trẻ xuất sắc" dành cho những thanh niên có thành tích đặc biệt xuất sắc trong lĩnh vực sản xuất, kinh doanh, chuyên giao tiên bộ kỹ thuật, công nghệ và xây dựng nông thôn mới. - Giải thưởng tài năng Lương Văn Can, dành cho sinh viên các trường đại học trên cả nước, là sân chơi dành cho thế hệ trẻ có tri thức, là nơi để sinh viên các trường đại học, cao đẳng thể hiện kiến thức về vấn đề kinh doanh, kinh tế, khả năng ngoại ngữ, cũng như ý tưởng làm kinh tế của bản thân, do Báo Doanh Nhân Sài Gòn đã phối hợp cùng CLB Doanh nhân Sài Gòn phát động và tổ chức. Mục đích của cuộc thi là tạo điều kiện cho lớp doanh nhân tương lai có thêm cơ hội nắm bắt, trau dồi kiến thức, rèn luyện kỹ năng kinh doanh theo tư tưởng làm giàu của danh nhân Lương Văn Can. - Giải thưởng Sao Đỏ, là giải thưởng cao quý của Trung ương Hội Liên hiệp thanh niên Việt Nam và Trung ương Hội Doanh nhân trẻ Việt Nam trao tặng cho những doanh nhân trẻ xuất sắc, có nhiều đóng góp cho sự nghiệp phát triển kinh tế xã hội. - Tuyên dương thanh niên SXKD giỏi, Festival Thanh niên làm kinh tế giỏi dựng xây đất nước, bình chọn thanh niên làm kinh tế giỏi tiêu biểu
2	Chương trình “Phân Biện Mô Hình Kinh Doanh” trong lĩnh vực Internet và Mobile do Topica Founder Institute tổ chức.
3	Các cuộc thi trong nước và quốc tế như Trí Tuệ Việt Nam, Nhân Tài Đất Việt, Khởi nghiệp Châu Á Thái Bình Dương,
4	<p>Chương trình "1000 Doanh nhân truyền kinh nghiệm cho thanh niên qua e-learning"</p> <p>Bắt đầu triển khai từ tháng 3/2009, hiện chương trình đã bước vào giai đoạn 2 với mục tiêu nhân rộng ra phạm vi toàn quốc. Từ giai đoạn thí điểm (3-6/2009) đến giai đoạn 1 (7-10/2009), đã có 105 doanh nhân gồm các giám đốc, cán bộ quản lý cấp phòng ban, chuyên viên của các doanh nghiệp trong và ngoài nước và 2.000 sinh viên từ các trường :ĐH Ngoại ngữ ĐH Quốc gia Hà Nội, Viện ĐH Mở Hà Nội, Đại học Giáo dục, chương trình hợp tác quốc tế Genetic, và các học viên chương trình Cử nhân trực tuyến TOPICA tham gia. Kết quả này gấp hơn 2 lần mục tiêu ban đầu là 50 doanh nhân và 600 học viên. Dự kiến, giai đoạn 2 (10/2009-2/2010) sẽ được nhân rộng ra toàn quốc, thu hút 200 doanh nhân (tăng gấp đôi kế hoạch ban đầu là 100 doanh nhân) và 5.000 sinh viên. Giai đoạn 3 (2010-2011) dự kiến tiếp tục triển khai nhân rộng và đạt mục tiêu 1000 doanh nhân, 20.000-30.000 sinh viên tham gia.</p> <p>Buổi sơ kết giai đoạn 1 cũng chứng kiến lễ ký cam kết đồng hành cùng chương trình của 10 hội DN trẻ và 5 trường ĐH, CĐ. Các hội DN trẻ địa phương ký cam kết đồng hành cùng chương trình, bao gồm đại diện hội doanh nhân trẻ các tỉnh, thành phố: Hải Phòng, Hà Nội, Hải Dương, Hà Nam, Hòa Bình, Vĩnh Phúc, Bình Định, Tuyên Quang, Bắc Ninh, Yên Bái. Về phía các trường là đại diện của đại học Giao thông Vận tải, ĐH Ngoại ngữ (Đại học quốc gia Hà Nội), Khoa Quốc tế - Đại học Quốc gia Hà Nội, Đại học Giáo dục, Viện Đại học Mở Hà Nội. Đây là bước đi thiết thực giúp chương trình huy động lực lượng giảng viên doanh nhân và học viên, hoàn thành mục tiêu có ý nghĩa xã hội to lớn của mình.</p> <p>Với các doanh nhân dành tâm huyết tham gia chương trình, đây thực sự là cơ hội cho họ truyền lại những kinh nghiệm, kiến thức thực tế hết sức phong phú để giúp các học viên phần nào tránh được những va vấp, hạn chế được những sai lầm, khó khăn khi bước chân vào đời. Đồng thời, doanh nhân cũng có thêm những niềm vui ngoài công việc như cơ hội giao tiếp với đội ngũ trẻ trung, tiếp xúc với các ứng viên tiềm năng hay mở rộng "network" với các doanh nhân khác cùng tham gia chương trình.</p>

<p>5</p>	<p>....Trong thời gian qua, Trung ương Đoàn đã có rất nhiều chương trình hướng nghiệp, tư vấn nghề nghiệp thông qua các trung tâm dạy nghề, dịch vụ việc làm cho thanh niên. Mô hình HTX, tổ hợp sản xuất thanh niên hiện nay đang là mô hình rất hiệu quả trong việc giải quyết tình trạng thất nghiệp của thanh niên. Thực tiễn đang cho thấy, nơi mà có lực lượng thanh niên đông đảo nhất là khu vực nông thôn, thanh niên đã và đang chủ động hợp tác lại với nhau để phát triển sản xuất trong các lĩnh vực nông, lâm, ngư nghiệp với những hoạt động tiêu biểu như cải tạo những vùng đất hoang, ứng dụng tiến bộ kỹ thuật, chuyển đổi cơ cấu cây trồng, vật nuôi theo hướng sản xuất hàng hoá. Các loại hình hợp tác phát triển kinh tế trong thanh niên nông thôn đã được hình thành ở nhiều nơi thu hút đông đảo thanh niên tham gia như góp vốn lập trang trại, lập tổ hợp sản xuất kinh doanh, giúp nhau ngày công lao động, giúp nhau kiến thức, kinh nghiệm làm ăn. Chỉ trong vòng vài năm trở lại đây, cả nước đã có trên 300.000 tổ nhóm hợp tác với các tên gọi khác nhau của thanh niên giúp nhau làm giàu và đang hoạt động rất hiệu quả, giải quyết rất nhiều lao động thất nghiệp trong thanh niên.⁵⁰</p>
	<p>Một số văn bản quy phạm pháp luật hướng tới giải quyết việc làm cho thanh niên: Hệ thống chính sách việc làm cho thanh niên gắn liền với chính sách việc làm nói chung của cả nước, một số chính sách tiêu biểu được ban hành trong thời gian gần đây như:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nghị định số 39/2003/NĐ-CP ngày 18/4/2003 của Chính phủ hướng dẫn một số điều của Bộ Luật Lao động về việc làm. - Quyết định số 71/2005/QĐ-TTg ngày 5/4/2005 của Thủ tướng Chính phủ về cơ chế quản lý, điều hành vốn cho vay của Quỹ Quốc gia về việc làm; trong đó có kênh vay vốn của Đoàn thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh. - Nghị định số 19/2005/NĐ-CP ngày 28/2/2005 của Chính phủ về điều kiện thủ tục thành lập tổ chức giới thiệu việc làm. - Thông tư số 20/2005/TT-BLĐTBXH ngày 22/6/2005 của Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội hướng dẫn thi hành một số điều của Nghị định số 19/2005/NĐ-CP của Chính phủ. - Chỉ thị số 06/2005/CT-TTg ngày 21/3/2005 của Thủ tướng Chính phủ về phát huy vai trò của thanh niên tham gia phát triển kinh tế-xã hội trong giai đoạn mới.
	<p>Các chính sách khuyến khích và hỗ trợ thanh niên tự tạo việc làm:</p> <p>- Hỗ trợ phát triển sản xuất, tạo việc làm thông qua chính sách tín dụng từ nguồn vốn của Quỹ Quốc gia về việc làm. Hiện nay, nguồn vốn của Quỹ Quốc gia về việc làm là trên 3.155 tỷ đồng. Riêng nguồn vốn cho vay của Quỹ Quốc gia về việc làm do Trung ương Đoàn thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh quản lý vào khoảng 49.838 triệu đồng. Nguồn vốn bổ sung mới hàng năm khoảng 250 tỷ đồng và nguồn vốn thu hồi quay vòng cộng thêm nguồn từ Quỹ Giải quyết việc làm địa phương, các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương, các tổ chức đoàn thể chính trị-xã hội đã cho vay thực hiện hàng chục nghìn dự án, trở thành một trong những hướng quan trọng hỗ trợ tạo và tự tạo việc làm cho người lao động nói chung và thanh niên nói riêng. Hoạt động của Quỹ ngày góp phần tạo việc làm cho khoảng 350 nghìn lao động mỗi năm, trong đó lao động thanh niên chiếm khoảng 40% (khoảng 140 nghìn lao động). Tuy nhiên, việc tiếp cận nguồn vốn này chủ yếu là đối với thanh niên nông thôn là chủ trang trại, chủ hộ kinh doanh cá thể, tổ hợp sản xuất, tổ hợp sản xuất, hợp tác xã, chủ doanh nghiệp, chủ hộ gia đình... nếu có dự án khả thi thì có thể vay vốn với mức vay tối đa không quá 500 triệu đồng/dự án, không quá 20 triệu đồng/1 việc làm mới, lãi suất ưu đãi (0,65%/tháng) (theo Quyết định số 71/2005/QĐ-TTg ngày 5/4/2005 về cơ chế quản lý, điều hành vốn cho vay của Quỹ Quốc gia về việc làm; Quyết định số 15/2008/QĐ-TTg ngày 23/01/2008 của Thủ tướng Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Quyết định số 71/2005/QĐ-TTg và Thông tư liên tịch số 14/2008/TTLT-BLĐTBXH-BTC-BKHĐT ngày 29/7/2008 hướng dẫn một số điều của Quyết định số 71/2005/QĐ-TTg và của Quyết định số 15/2008/QĐ-TTg.</p> <p>- Chính sách về đào tạo nghề: Hỗ trợ dạy nghề cho thanh niên nông thôn, dạy nghề đối với học sinh dân tộc thiểu số nội trú (Theo quy định tại Quyết định số 267/2005/QĐ-TTg ngày 31/10/2007 của Thủ tướng Chính</p>

⁵⁰ <http://vietbao.vn/The-gioi-giai-tri/Thanh-nien-khat-viec-lam/55055097/402/>

<p>phủ về chính sách dạy nghề đối với học sinh dân tộc thiểu số nội trú, tăng cường đào tạo nghề cho con em dân tộc); Dạy nghề ngắn hạn cho thanh niên nông thôn (theo quy định tại Quyết định số 81/2005/QĐ-TTg ngày 18/4/2005 của Thủ tướng Chính phủ về chính sách, cơ chế hỗ trợ dạy nghề ngắn hạn cho lao động nông thôn; Thông tư liên tịch 06/2006/TTLT-BTC-BLĐTBXH ngày 19/01/2006 của Liên bộ Tài chính, Lao động-Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện chính sách hỗ trợ dạy nghề ngắn hạn cho lao động nông thôn); Chính sách cho vay tín dụng đối với học sinh, sinh viên có hoàn cảnh khó khăn đang theo học tại các trường đại học, cao đẳng, trung cấp chuyên nghiệp và tại các cơ sở đào tạo nghề (theo Quyết định số 157/2007/QĐ-TTg ngày 27/9/2007 của Thủ tướng Chính phủ về tín dụng đối với học sinh, sinh viên).</p> <p>Mới đây nhất, Chính phủ đã khẳng định sự quan tâm đến đào tạo nghề cho lao động nông thôn một cách toàn diện thông qua việc ban hành Quyết định số 1956/QĐ-TT ngày 27/11/2009 về việc phê duyệt Đề án đào tạo nghề cho lao động nông thôn đến năm 2020. Đặc biệt là nhằm hỗ trợ tốt hơn nữa trong dạy nghề và tạo việc làm cho thanh niên nói chung và thanh niên nông thôn nói riêng, ngày 21/7/2008, Thủ tướng Chính phủ đã ký Quyết định số 103/2008/QĐ-TTg phê duyệt Đề án Hỗ trợ thanh niên học nghề và tạo việc làm giai đoạn 2008-2015 nhằm mục tiêu:</p> <ul style="list-style-type: none"> + Hỗ trợ, tạo điều kiện cho thanh niên vay vốn học nghề, tạo việc làm và đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo các chính sách hiện hành của Nhà nước; + Hỗ trợ đầu tư nâng cao năng lực và hiện đại hóa 10 trung tâm giới thiệu việc làm và dạy nghề trọng điểm của Đoàn thanh niên; tập huấn 60.000 lượt cán bộ đoàn các cấp về tư vấn học nghề, việc làm; tỷ lệ thanh niên được tiếp cận thông tin tư vấn, giới thiệu việc làm đạt 50% vào năm 2010 và 75% vào năm 2015; + 100% thanh niên có nhu cầu lập doanh nghiệp được cung cấp kiến thức khởi sự doanh nghiệp. <p>Để thực hiện các mục tiêu này, Trung ương Đoàn thanh niên cộng sản Hồ Chí Minh, Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội cùng với các Bộ, ngành liên quan đã và đang xây dựng và triển khai thực hiện các dự án, như: Truyền thông nâng cao nhận thức của thanh niên và xã hội về học nghề, lập nghiệp; Tư vấn, hỗ trợ thanh niên khởi sự doanh nghiệp và lập nghiệp; đầu tư xây dựng 10 trung tâm hướng nghiệp, dạy nghề và giới thiệu việc làm kiểu mẫu của Đoàn thanh niên.</p>
--

Bảng 4: Quy trình tự tạo việc làm của thanh niên ở thành thị

Quy trình/ Đặc điểm	1. Mong muốn tự tạo việc làm	2. Xây dựng năng lực tự tạo việc làm	3. Tự tạo việc làm	4. Duy trì và mở rộng tự tạo việc làm
1. Đối tượng	Thanh niên tốt nghiệp PTTH, sinh viên, đang làm công, đang tìm kiếm việc làm.	Thanh niên đang là sinh viên, đang làm công, đã từng tự tạo việc làm	Thanh niên đang là sinh viên, đang làm công, hoặc tự tạo việc làm.	Thanh niên tự tạo việc làm thành công
2. Động lực tự tạo việc làm	(i) Phần đông do nghèo và khó kiếm việc làm phù hợp. (ii) Nhận thức đúng về tự tạo việc làm như một cơ hội sự nghiệp, mong muốn được làm chủ, thừa hưởng truyền thống gia đình, hoặc có định hướng nghề nghiệp mới; phát hiện sản phẩm, dịch vụ mới;	-Thỏa mãn hay thực hiện một sáng kiến hay ý tưởng mới của bản thân về sản phẩm, dịch vụ cụ thể. - Thực hiện đam mê trong lĩnh vực chuyên môn hay ngành nghề cụ thể (CNTT, đào tạo, thủ công mỹ nghệ, thương mại điện tử). - Mong muốn được tự làm chủ, tự do về tài chính, hoặc chi để thoát khỏi nghèo đói. - Xây dựng thương hiệu cá nhân và phát triển bản thân.	- Có chiến lược và mục tiêu phát triển cụ thể 5-10 năm. - Chú trọng xây dựng thương hiệu và vị thế trên thị trường thông qua tạo sự khác biệt và nâng cao chất lượng sản phẩm, dịch vụ chăm sóc KH - Khả năng nắm bắt nhu cầu của thị trường	- Nhận thức về trách nhiệm xã hội và trách nhiệm cộng đồng. - Chia sẻ kinh nghiệm với những thanh niên khác - Cơ hội và thách thức trong hội nhập - Phải mưu sinh
3. Thách thức, khó khăn (khả năng tiếp cận thông tin, vốn con người, vốn xã hội, vốn tài chính, thể chế, chính sách, thị trường...)	- Không coi tự tạo việc làm như là một cơ hội sự nghiệp, chỉ coi là cứu cánh cho tình trạng thất nghiệp và thiếu việc làm. - Quan niệm cho rằng “thiếu vốn” là khó khăn lớn đối với thanh niên tự tạo việc làm thay vì thiếu “ý tưởng” và “đam mê” chính là rào cản trong giai đoạn đầu khởi nghiệp	- Khó tiếp cận thông tin về ngành nghề/lĩnh vực hay kiến thức, kỹ năng, phẩm chất nào cần thiết để khởi nghiệp hiện nay. - Thông tin, kiến thức về cách thức và những nguồn lực cần thiết (bao nhiêu vốn, thủ tục...) để khởi nghiệp trong một ngành nghề/lĩnh vực cụ thể	- Chỉ dừng lại ở những hoạt động không có kỹ năng, năng suất, hiệu quả thấp, ở khu vực phi kết cấu - Thất bại - Thiếu khả năng phát hiện và đáp ứng nhu cầu mới trên thị trường - Thiếu khả năng quản lý các vấn đề phát sinh và rủi ro	- Kiến thức, kỹ năng, nguồn lực cần thiết khi mở rộng hoạt động - Cạnh tranh trên thị trường hội nhập ngày càng khốc liệt. - Khu vực tự tạo việc làm giản đơn, lạc hậu không đáp ứng được yêu cầu ngày càng cao của thị trường.
4. Hỗ trợ cần thiết	Tăng cường nhận thức về tự tạo việc làm cho thanh niên và cộng đồng.	Cung cấp thông tin và tư vấn khởi nghiệp	- Xây dựng mạng lưới, diễn đàn hỗ trợ thanh niên khác phục khó khăn, tiếp cận nguồn lực hoặc khi gặp thất bại - Cung cấp các loại hình đào	-Xây dựng mạng lưới hỗ trợ: hiệp hội, câu lạc bộ - Chính sách hỗ trợ cấp quốc gia về tiếp cận nguồn lực, mở rộng tạo sự cạnh tranh bình

Quy trình/ Đặc điểm	1. Mong muốn tự tạo việc làm	2. Xây dựng năng lực tự tạo việc làm	3. Tự tạo việc làm	4. Duy trì và mở rộng tự tạo việc làm
			tạo kiến thức, kỹ năng theo nhu cầu. - Tư vấn hỗ trợ phát triển và quản lý doanh nghiệp hay công việc tự tạo	đăng trên thị trường, minh bạch hóa thể chế.
5. Loại hình (đặc điểm chung: yêu cầu vốn tài chính không quá lớn, qui mô nhỏ và vừa, một số lĩnh vực cụ thể yêu cầu đầu tư vốn con người cao)	<ul style="list-style-type: none"> - Cung cấp sản phẩm, dịch vụ cụ thể đáp ứng nhu cầu của thị trường trên các thị trường truyền thống, kinh doanh mạng hoặc thương mại điện tử. (chiếm tỷ trọng lớn nhất, đặc biệt trong các lĩnh vực như kinh doanh dịch vụ du lịch, dịch vụ hàng hóa phục vụ cuộc sống thường ngày, phục vụ xây dựng, kinh doanh ăn uống; vận tải, vận chuyển, giao nhận..) - Xây dựng và phát triển tổ chức, phát triển con người (quan hệ công chúng, truyền thông, đào tạo kỹ năng và phát triển bản thân). - Giao dịch, môi giới và tư vấn (thường trong lĩnh vực thương mại, tài chính) 			

Bảng 5: Quy trình tự tạo việc làm của thanh niên ở nông thôn

Quy trình/Đặc điểm	1. Mong muốn tự tạo việc làm	2. Xây dựng năng lực tự tạo việc làm	3. Tự tạo việc làm	4. Duy trì và mở rộng tự tạo việc làm
1. Đối tượng	Thanh niên tốt nghiệp PTCS, PTTH, sinh viên, đang làm công, đang tìm kiếm việc làm.	Thanh niên đang là sinh viên, đang làm công, đã từng tự tạo việc làm	Thanh niên đang là sinh viên, đang làm công, hoặc tự tạo việc làm.	Thanh niên tự tạo việc làm thành công
2. Động lực tự tạo việc làm	<ul style="list-style-type: none"> - Hoàn cảnh gia đình khó khăn về kinh tế - Khó kiếm việc làm ở thanh thị và mong muốn lập nghiệp ở quê hương. 	-Mong muốn thoát khỏi nghèo đói, thiếu thốn.	<ul style="list-style-type: none"> - Kế hoạch mở rộng sản xuất - Chú trọng tới tiêu chí chất lượng và an toàn của sản phẩm, dịch vụ 	<ul style="list-style-type: none"> - Nhận thức về trách nhiệm xã hội và trách nhiệm cộng đồng. - Chia sẻ kinh nghiệm với những thanh niên khác - Phải mưu sinh
3. Thách thức , khó khăn	-Tư tưởng muốn thoát ly khỏi nông nghiệp, đi làm ăn xa.	<ul style="list-style-type: none"> - Lựa chọn cây, con và loại hình sản xuất. - Kỹ thuật nuôi trồng, sản xuất. - Kiến thức kỹ năng quản lý sản xuất và tiếp cận thị trường - Tiếp cận các nguồn lực 	<ul style="list-style-type: none"> - Thiếu kiến thức và kinh nghiệm quản lý hoạt động sản - Sản phẩm, dịch vụ dễ chịu tác động của thiên tai, dịch bệnh, biến đổi kinh tế, thị trường. Sản phẩm dịch vụ có giá trị 	<ul style="list-style-type: none"> - Phát triển kinh tế gia đình chỉ mang tính chất nhỏ lẻ, không áp dụng được những tiến bộ khoa học kỹ thuật vào sản xuất nên năng suất và sản lượng không cao, chất lượng không đảm bảo, thiếu kiến thức tổ chức theo hướng sản xuất hàng hóa quy mô lớn. - Lập nghiệp bằng các ngành nghề thủ công như: nghề mộc, sơn mài, gốm...

			<p>thấp trên thị trường</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tiếp cận nguồn vốn để mở rộng sản xuất 	<p>phần lớn chỉ dừng lại ở trình độ kiểu “cha truyền, con nối”, manh mún tự phát không có đủ năng lực để phát triển sản xuất theo hướng chuyên nghiệp</p> <ul style="list-style-type: none"> - Khó tiếp cận nguồn vốn - Ảnh hưởng của thiên tai, dịch bệnh. - Thiếu quy hoạch sản xuất tổng thể theo vùng, dễ dẫn tới sản xuất tràn lan, phá giá, chất lượng sản phẩm giảm sút.
4. Nhu cầu hỗ trợ	Tăng cường nhận thức thanh niên có thể thành công trên chính quê hương mình	<ul style="list-style-type: none"> - Đẩy mạnh các hình thức học tập kinh nghiệm các mô hình sản xuất hiệu quả. - Chuyển giao kiến thức, kỹ năng và công nghệ trồng trọt, chăn nuôi. - Hỗ trợ vốn - Vai trò quan trọng của ĐTN, Hội PN trong tập huấn công tác lập dự án, quản lý dự án, vay và sử dụng vốn vay; giúp TN phát triển kinh tế hộ gia đình, kinh tế trang trại, doanh nghiệp nhỏ và vừa... 	<ul style="list-style-type: none"> - Tiếp cận nguồn vốn - Đào tạo và dịch vụ tư vấn hỗ trợ phát triển sản xuất, nâng cao chất lượng và giá trị của sản phẩm, dịch vụ cung cấp - Hỗ trợ về thông tin và phát triển thị trường. 	<ul style="list-style-type: none"> - Có quy hoạch sản xuất tổng thể theo vùng, cung cấp và trao đổi thông tin về sản xuất, nhu cầu thị trường, cải tiến công nghệ, kỹ thuật sản xuất, giá cả đầu vào, đầu ra... - Hỗ trợ nguồn vốn, công nghệ, kỹ thuật mở rộng sản xuất. - Hỗ trợ quản lý các rủi ro do thiên tai, dịch bệnh, biến đổi kinh tế gây ra.
5. Loại hình (Đặc điểm chung: gắn với lĩnh vực nông nghiệp lâm nghiệp và thủy sản, và dịch vụ phục vụ, phụ thuộc nhiều vào điều kiện tự nhiên, địa hình tại địa phương)	<ul style="list-style-type: none"> - Cá thể: mô hình vườn ao chuồng (VAC) - Mô hình trang trại, hay Kinh tế chăn nuôi tổng hợp, cơ sở sản xuất làng nghề. - Mô hình hợp tác xã, câu lạc bộ, hội: CLB nhà nông trẻ, thanh niên lập nghiệp, Hội thanh niên dịch vụ-chăn nuôi - Doanh nghiệp 			