

CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN KHẢ NĂNG CÓ VIỆC LÀM XANH CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI VIỆT NAM

Nguyễn Quỳnh Hoa

Trường Đại học Kinh tế Quốc dân

Email: quynhhoa@neu.edu.vn

Phạm Ngọc Toàn

Viện Khoa học Lao động và Xã hội

Email: ngoctoan.tkt@gmail.com

Nghiêm Thị Ngọc Bích

Trường Đại học Lao động Xã hội

Email: ngocbich2406.ulsal@gmail.com

Nguyễn Thị My

Trường Đại học Kinh tế Quốc dân

Email: mynt@neu.edu.vn

Mã bài: JED-1914

Ngày nhận bài: 09/08/2024

Ngày nhận bài sửa: 15/08/2024

Ngày duyệt đăng: 25/08/2024

DOI: 10.33301/JED.VI.1914

Tóm tắt

Bài viết phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến khả năng có việc làm xanh của người lao động trong bối cảnh chuyển đổi sang nền kinh tế xanh tại Việt Nam. Sử dụng dữ liệu từ cuộc Điều tra Lao động việc làm giai đoạn 2018-2022 và áp dụng mô hình hồi quy logistic, nghiên cứu chỉ ra rằng đặc điểm cá nhân như tuổi và trình độ học vấn có tác động biên dương với khả năng có việc làm xanh của người lao động. Yếu tố vùng với các đặc trưng về điều kiện tự nhiên và cơ cấu kinh tế, tạo ra cơ hội việc làm xanh khác nhau. Đặc biệt, kết quả cho thấy sự mở rộng của nền kinh tế xanh, được đo lường thông qua tỷ lệ doanh thu xanh và doanh thu xanh bình quân, có tác động tích cực đến xác suất có việc làm xanh. Dựa trên kết quả này, bài viết đã đưa ra một số khuyến nghị chính sách nhằm nâng cao khả năng có việc làm xanh của người lao động Việt Nam trong thời gian tới.

Từ khóa: Khả năng có việc làm xanh, kinh tế xanh, phát triển bền vững, việc làm xanh.

Mã JEL: O13; J21; E24

Factors affecting the opportunity to get green jobs in Vietnam

Abstract

This study analyzes the factors influencing the opportunity to get green jobs in the context of Vietnam's transition to a green economy. Utilizing data from the Labor Force Survey for the period 2018-2022 and employing a logistic regression model, the research demonstrates that individual characteristics such as age and educational attainment have a positive marginal effect on the opportunity to get green jobs. Regional factors, characterized by natural conditions and economic structures, create varying opportunities for green jobs. Notably, the results indicate that the expansion of the green economy, measured through the ratio of green revenue and average green revenue, positively impacts the probability of green employment. The paper has made several policy recommendations to improve the ability of Vietnamese workers to have green jobs in the future.

Keywords: Green economy, green jobs, opportunity to get green jobs, sustainable development.

JEL Codes: O13; J21; E24

1. Giới thiệu

Trong bối cảnh biến đổi khí hậu và suy thoái môi trường ngày càng trở nên nghiêm trọng, việc chuyển đổi sang nền kinh tế xanh đã trở thành xu hướng tất yếu và cấp bách đối với tất cả các quốc gia. Quá trình phát triển kinh tế xanh sẽ dẫn tới sự chuyển dịch sang việc làm xanh (Sulich & cộng sự, 2021). Với vai trò quan trọng của việc làm xanh với phát triển kinh tế bền vững, nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến việc làm xanh trở thành chủ đề cấp thiết nhằm mở rộng việc làm xanh trong thực tiễn. Mặc dù vậy, phần lớn các nghiên cứu trước đây đều tập trung vào các yếu tố ảnh hưởng đến khả năng tạo việc làm xanh (Dordmond & cộng sự, 2020; Yi, 2013), trong khi theo báo cáo mới nhất của LinkedIn (2023), tốc độ tăng việc làm xanh đã cao hơn gần gấp đôi so với tốc độ tăng của lao động có việc làm xanh trong giai đoạn 2018 – 2023. Điều này đặt ra sự cần thiết nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến khả năng có việc làm xanh của người lao động để có thể đáp ứng cho quá trình chuyển đổi sang nền kinh tế xanh hướng tới phát triển bền vững.

Trong bối cảnh Việt Nam, mặc dù đã có một số nghiên cứu về việc làm xanh (CIEM 2016, CIEM, 2018; Ngân hàng Thế giới, 2023), nhưng chủ yếu tập trung vào tạo việc làm xanh. Đặc biệt, các nghiên cứu về khả năng có việc làm của sinh viên tốt nghiệp (Hosain & cộng sự, 2023; Rad & cộng sự, 2020; Sumanasiri & cộng sự, 2015) và người lao động nói chung (Phạm Đức Thuận & Dương Ngọc Thành, 2015; Nguyễn Thị Ngọc Diệp & Đoàn Thị Hồng Nga, 2019) chưa tập trung vào lĩnh vực việc làm xanh.

Nghiên cứu này nhằm lấp đầy khoảng trống đó bằng cách phân tích toàn diện các nhân tố ở cấp độ cá nhân, vùng miền và nền kinh tế ảnh hưởng đến cơ hội có việc làm xanh của lao động ở Việt Nam - một quốc gia đang tích cực chuyển đổi sang nền kinh tế xanh theo Chiến lược quốc gia về tăng trưởng xanh giai đoạn 2021-2030, tầm nhìn 2050 (Chính phủ, 2021). Bài viết áp dụng mô hình hồi quy logistic với bộ dữ liệu Điều tra Lao động việc làm do Tổng cục Thống kê thực hiện trong giai đoạn từ năm 2018 đến năm 2022. Kết quả nghiên cứu là cơ sở đề xuất một số khuyến nghị nhằm tăng cường cơ hội có việc làm xanh của người lao động trong quá trình chuyển dịch sang kinh tế xanh một cách bền vững.

Bài viết gồm 5 phần. Sau phần Giới thiệu, phần 2 trình bày cơ sở lý thuyết có liên quan. Phần 3 trình bày phương pháp nghiên cứu. Phần 4: kết quả và luận bàn kết quả nghiên cứu. Cuối cùng, phần 5 đưa ra kết luận và đề xuất một số khuyến nghị.

2. Cơ sở lý thuyết và tổng quan nghiên cứu

2.1. Việc làm xanh và khả năng có việc làm xanh của người lao động

Cho đến nay vẫn chưa có một định nghĩa thống nhất chung về việc làm xanh (Bowen & Kuralbayeva, 2015). Mặc dù vậy, các nghiên cứu đều tiếp cận việc làm xanh theo hai hướng cơ bản, cụ thể: (i) tập trung vào những công việc mà nhiệm vụ của người lao động gắn với mục tiêu sản xuất xanh hoặc gắn với quy trình sản xuất thân thiện với môi trường hoặc sử dụng ít tài nguyên thiên nhiên (tiếp cận quá trình/ nhiệm vụ) (ILO, 2013; UNEP, 2011; UNEVOC, 2013), và (ii) tập trung vào việc làm trong các ngành công nghiệp có lợi cho môi trường (tiếp cận đầu ra) (Bowen & cộng sự, 2018; Granata & Posada, 2022; van de Ree, 2019). Ngoài những cách tiếp cận trên, ILO (2016) định nghĩa việc làm xanh có sự kết hợp giữa tiếp cận đầu ra và tiếp cận nhiệm vụ, theo đó, việc làm xanh là việc làm thỏa đáng, góp phần bảo tồn hoặc phục hồi môi trường trong các lĩnh vực truyền thống như sản xuất và xây dựng, hoặc trong các lĩnh vực mới nổi như năng lượng tái tạo và hiệu quả năng lượng.

Tại Việt Nam, khái niệm về “việc làm xanh” trong các văn bản của Chính phủ thể hiện cả cách tiếp cận đầu ra và quá trình (Ngân hàng Thế giới, 2023). Mặc dù vậy, khái niệm này cũng chưa được thống nhất chính thức ở bất kỳ văn bản pháp lý nào (Trần Bình Minh & cộng sự, 2019). Với các nghiên cứu trước đây về việc làm xanh, cách tiếp cận chủ yếu dựa trên khái niệm của ILO (CIEM, 2018; ILSSA & ILO, 2019; Nguyễn Quỳnh Hoa, 2020). Gần đây có nghiên cứu sử dụng cách tiếp cận nhiệm vụ dựa trên phân loại nghề nghiệp O*NET của Hoa Kỳ để xác định việc làm xanh tại Việt Nam (Vũ Hoàng Ngân & cộng sự, 2024). Tuy nhiên, với cách tiếp cận theo ILO (2016), việc xác định tỷ trọng xanh trong các ngành kinh tế chỉ dựa trên phương pháp ước tính số lượng việc làm trong các ngành xanh (Nguyễn Quỳnh Hoa, 2020) trong khi đó việc tính toán việc làm xanh theo phân loại của O*NET mặc dù được sử dụng phổ biến theo cách tiếp cận nhiệm vụ, nhưng nếu áp dụng đối với các nước đang phát triển như Việt Nam có thể dẫn tới phóng đại kết quả về việc làm xanh, do mô tả việc làm có thể phù hợp đó là các công việc tiềm năng xanh nhưng có thể điều kiện làm việc của người lao động không đảm bảo. Do đó, trong bài viết này sử dụng cách tiếp cận

kết hợp cả đầu ra và nhiệm vụ được đề xuất bởi Ngân hàng thế giới (2023) và có tính chất “thỏa đáng” như trong định nghĩa của ILO (2016). Theo đó, việc làm xanh là *việc làm “thỏa đáng” được tạo ra trong các lĩnh vực khác nhau của nền kinh tế giúp bảo tồn hoặc khôi phục môi trường, đem lại sự phát triển bền vững.*

Theo Emet & Merba (2017), cơ hội được hiểu là “một tình huống hoặc điều kiện phù hợp cho một hoạt động có khả năng xảy ra, được xem là lợi thế và động lực cho một hoạt động diễn ra mang đặc tính tích cực và thuận lợi”. Theo khái niệm đó, cơ hội việc làm được hiểu là khả năng của một cá nhân trong việc tham gia vào thị trường lao động với những công việc tạo ra thu nhập hợp pháp (Phạm Ngọc Toàn, 2020). Sahudin & cộng sự, 2022, mở rộng hơn khái niệm trên khi định nghĩa khả năng có việc làm là khả năng tìm kiếm và giữ được việc làm. Trong bài viết này sử dụng khái niệm cơ hội việc làm xanh theo định nghĩa của Phạm Ngọc Toàn (2020).

2.2. Các yếu tố ảnh hưởng đến cơ hội (khả năng) có việc làm xanh của người lao động

Trong bối cảnh chuyển đổi sang nền kinh tế xanh, việc xác định các yếu tố ảnh hưởng đến cơ hội có việc làm xanh của người lao động đóng vai trò quan trọng trong hoạch định chính sách và chiến lược phát triển nguồn nhân lực. Dựa trên lý thuyết thị trường lao động, cơ hội việc làm xanh chịu tác động bởi nhiều yếu tố từ cả phía cung và cầu lao động (Rothwell & Arnold, 2007).

Thứ nhất, đặc điểm cá nhân của người lao động là yếu tố quan trọng. Giới tính (Gender) ảnh hưởng đáng kể, với nam giới thường chiếm ưu thế trong các ngành công nghệ và kỹ thuật, vốn có tiềm năng tạo nhiều việc làm xanh (Borel-Saladin & Turok, 2013). Trình độ chuyên môn kỹ thuật (Skill) quyết định khả năng tham gia vào thị trường lao động xanh. Bowen & Kuralbayeva (2015) nhấn mạnh tầm quan trọng của đầu tư vào giáo dục và đào tạo kỹ thuật cao để chuẩn bị lực lượng lao động cho nền kinh tế xanh. Nhóm tuổi (Agegroup) cũng ảnh hưởng đáng kể, với người lao động có kinh nghiệm trong các dự án môi trường có lợi thế hơn (Kouri & Clarke, 2014; Lishchuk & cộng sự, 2023).

Thứ hai, yếu tố địa lý và khu vực đóng vai trò quan trọng. Sự phân biệt giữa thành thị và nông thôn (Urban) tạo ra sự khác biệt trong cơ hội tiếp cận việc làm xanh. McQuaid và Lindsay (2005) chỉ ra rằng khu vực thành thị thường có nhiều cơ hội hơn do cơ sở hạ tầng phát triển và tập trung nhiều doanh nghiệp đổi mới. Yếu tố vùng miền (Reg) cũng ảnh hưởng đáng kể, với mỗi vùng có đặc điểm riêng về điều kiện tự nhiên và cơ cấu kinh tế, tạo ra cơ hội việc làm xanh khác nhau.

Thứ ba, các yếu tố kinh tế vĩ mô, đặc biệt là sự phát triển của nền kinh tế xanh có tác động mạnh mẽ đến việc tạo ra việc làm xanh (Jung, 2015). UNEP (2011) chỉ ra rằng các quốc gia có tăng trưởng xanh thường có khả năng triển khai giải pháp bền vững tốt hơn, mở rộng cơ hội việc làm trong xanh.

3. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Mô hình nghiên cứu

Dựa trên cách tiếp cận của của Gezici & Ozay (2020) và Grzenda (2023), bài viết áp dụng hồi quy logistic làm mô hình phân tích. Mô hình logit có thể mô tả dạng cơ bản như sau:

$$\ln\left(\frac{P_i}{1 - P_i}\right) = Z_i$$

Trong đó, Z_i là biến phụ thuộc của mô hình là biến nhị phân.

Như vậy, biến phụ thuộc của mô hình ước lượng áp dụng trong bài viết là khả năng (xác suất) có việc làm xanh (greenjob) nhận giá trị bằng 1 nếu lao động có việc làm xanh và nhận giá trị bằng 0 nếu không có việc làm xanh).

Dựa trên nội dung tổng quan các yếu tố ảnh hưởng tới khả năng có việc làm xanh ở trên, bài viết đề xuất các biến độc lập trong mô hình bao gồm: các đặc điểm của người lao động như: giới tính (Gender), trình độ chuyên môn kỹ thuật (Skill), nhóm tuổi (Agegroup); biến khu vực như thành thị nông thôn (Urban), vùng (Reg). Với biến số thể hiện mức độ tăng trưởng kinh tế xanh sẽ tạo ra nhu cầu việc làm xanh và tăng cơ hội cho người lao động có việc làm xanh, bài viết sử dụng chỉ số tỷ lệ doanh thu xanh trong tổng doanh thu (GreenRev_ratio) theo địa phương, chỉ số này phản ánh mức độ xanh hóa kinh tế theo địa phương, và chỉ số logarit của doanh thu xanh bình quân ($\ln(\text{GreenRev_av})$), chỉ số này phản ánh quy mô xanh của địa phương.

Cụ thể:

$$\text{greenjob}_{ij} = \beta_0 + \beta_1 \text{Gender}_{ij} + \beta_2 \text{Agegroup}_{ij} + \beta_3 \text{Skill}_{ij} + \beta_4 \text{Regi}_{ij} + \beta_5 \text{GreenRev_ratio}_{ij} + \beta_7 \text{Ln}(\text{GreenRev_av}_{ij}) + \beta_8 \text{Urbani}_{ij} + e_{ij}$$

Với các biến được giải thích như trên, chỉ số i là tương ứng với người lao động i , chỉ số j là người lao động i tại tỉnh j .

Ước lượng các hệ số β của mô hình Logit bằng phương pháp ML thay vì OLS. Tác động biên của biến độc lập X đến xác suất nhận giá trị bằng 1 của biến phụ thuộc như sau:

$$\frac{\delta P}{\delta x} = p(1 - p)\beta$$

Từ công thức trên cho thấy tác động biên của biến X phụ thuộc vào hệ số ước lượng β và giá trị xác suất p với những điều kiện cho trước, thường là tại giá trị trung bình của các biến độc lập.

3.2. Tính toán một số biến cơ bản trong mô hình và dữ liệu nghiên cứu

Bài viết sử dụng số liệu Điều tra Lao động việc làm hàng năm của Tổng cục Thống kê từ năm 2018-2022 với tổng số quan sát là 1.952.424.

3.2.1. Phương pháp tính toán việc làm xanh

Để xác định việc làm xanh ở Việt Nam, báo cáo sử dụng cách tiếp cận dựa trên mô tả nhiệm vụ do Ngân hàng Thế giới (2023) đề xuất và bổ sung thêm tiêu chí về việc làm thỏa đáng để phù hợp với một nước đang phát triển như Việt Nam. Phương pháp này tập trung vào các nhiệm vụ xanh mà người lao động “có thể được giao với mục tiêu tạo ra đầu ra xanh hơn hoặc giảm thiểu tác động tiêu cực đến môi trường”. Bài viết sử dụng bộ công cụ Mức độ nhiệm vụ xanh (Green Task Intensity), phát triển bởi Granata & Posadas (2022) để phân loại các nhiệm vụ thành xanh và không xanh dựa theo danh mục nghề nghiệp Việt Nam 2020 (VSCO 2020). Sau khi có danh mục phân loại nghề xanh, áp dụng vào bộ số liệu Lao động việc làm (LFS) và bổ sung thêm tiêu chí mức độ bảo vệ của chính sách đối với người lao động như lao động có hợp đồng lao động, có được tham gia bảo hiểm xã hội, để xác định việc làm xanh.

3.2.2. Phương pháp tính toán chỉ số phản ánh tăng trưởng xanh

Nghiên cứu sử dụng cách tiếp cận dựa trên đầu ra, tính toán chỉ tiêu phản ánh tăng trưởng xanh dựa vào các ngành cụ thể tạo ra hàng hóa được coi là có lợi cho môi trường. Nghiên cứu sử dụng hai chỉ số: tỷ lệ doanh thu xanh trong tổng doanh thu và doanh thu xanh bình quân theo địa phương làm đại diện cho chỉ số tăng trưởng xanh. Tuy nhiên, hiện vẫn chưa có danh sách chính thức cho các ngành kinh tế xanh ở Việt Nam nên bài viết sử dụng danh sách ngành kinh tế xanh ở Việt Nam do Ngân hàng Thế giới đề xuất (Ngân hàng Thế giới, 2023) và áp dụng với số liệu điều tra doanh nghiệp để tính hai chỉ số trên. Cụ thể: doanh thu xanh của tỉnh i = tổng doanh thu của các doanh nghiệp trong các ngành kinh tế xanh của tỉnh i /doanh thu, từ đó tính được tỷ lệ doanh thu xanh trong tổng doanh thu của tỉnh và doanh thu xanh bình quân theo theo 63 tỉnh, sau đó ghép biến số này vào dữ liệu LFS để có dữ liệu sử dụng cho mô hình hồi quy.

Bảng 1. Mô tả các biến sử dụng trong mô hình

Tên biến	Mô tả biến	Mean	Std. Dev.	Min	Max
Biến phụ thuộc					
greenjob	Khả năng có việc làm xanh	0,04	0,19	0	1
Biến độc lập					
gender	Giới tính nữ	0,48	0,5	0	1
age group					
Nhóm tuổi (15-19 là nhóm so sánh)					
20-24	Nhóm tuổi từ: 20-24	0,07	0,26	0	1
25-29	Nhóm tuổi từ: 25-29	0,12	0,33	0	1
30-34	Nhóm tuổi từ: 30-34	0,14	0,35	0	1
35-39	Nhóm tuổi từ: 35-39	0,15	0,36	0	1
40-44	Nhóm tuổi từ: 40-44	0,14	0,34	0	1
45-49	Nhóm tuổi từ: 45-49	0,13	0,33	0	1
50-54	Nhóm tuổi từ: 50-54	0,11	0,31	0	1
55-59	Nhóm tuổi từ: 55-59	0,09	0,28	0	1
60 trở lên	Nhóm tuổi từ: 60 trở lên	0,01	0,12	0	1
Skill					
Trình độ chuyên môn (So sánh là nhóm không có chuyên môn kỹ thuật)					
So cấp	Sơ cấp	0,05	0,22	0	1
Trung cấp	Trung cấp	0,05	0,22	0	1
Cao cấp	Cao cấp	0,04	0,2	0	1

Dai hoc	Đại học trở lên	0,12	0,33	0	1
Reg	Vùng kinh tế (So sánh là vùng đồng bằng sông hồng)				
Reg2	Miền núi phía Bắc	0,22	0,42	0	1
Reg3	Miền Trung	0,2	0,4	0	1
Reg4	Tây Nguyên	0,09	0,29	0	1
Reg5	Đông Nam Bộ	0,13	0,33	0	1
Reg6	Đồng bằng Sông Cửu Long	0,18	0,38	0	1
Economic	Yếu tố kinh tế vĩ mô				
GreenRev_ratio	Tỷ lệ doanh thu xanh trong tổng doanh thu	2,42	0,74	0,586	4,255
Ln(GreenRev_av)	Ln(doanh thu xanh bình quân)	15,08	0,95	13	17,37
Urban	Khu vực				
Rural	Nông thôn	0,58	0,49	0	1

4. Kết quả nghiên cứu và thảo luận

4.1. Tổng quan về lao động có việc làm xanh tại Việt Nam giai đoạn 2018 – 2022

Tỷ lệ việc làm xanh hiện đang chiếm một tỷ lệ tương đối nhỏ trong tổng việc làm của nền kinh tế, trong giai đoạn 2018 – 2022 tỷ lệ này trung bình đạt khoảng 3,6% (Bảng 2). Mặc dù vậy, tỷ lệ việc làm xanh của Việt Nam khá tương đồng với con số này của các nước Mỹ hay Indonesia (Georgeson & Maslin, 2019; Granata & Posadas, 2022). Tỷ lệ việc làm xanh trong nền kinh tế trong giai đoạn 2018 – 2022 có sự biến động tương đối nhẹ, theo đó tỷ lệ việc làm xanh giảm từ 3,69% năm 2018 xuống còn 3,45% vào năm 2020, trước khi phục hồi lên 3,60% vào năm 2021 và 3,65% vào năm 2022. Xu hướng này cho thấy việc làm xanh trong nền kinh tế đang có dấu hiệu của sự phục hồi và tăng trưởng. Điều này cũng có thể giải thích do việc làm xanh được xác định là một trong các định hướng chiến lược cũng như giải pháp quan trọng trong Chiến lược quốc gia về tăng trưởng xanh giai đoạn 2021 – 2030, tầm nhìn 2050 (Chính phủ, 2021). Do đó, Chính phủ đã có nhiều nỗ lực chính sách trong những năm qua để tăng tỷ lệ việc làm xanh của nền kinh tế.

Bảng 2. Tỷ lệ lao động có việc làm xanh phân theo giới tính, và chung

	2018	2019	2020	2021	2022
Nam	5,86%	5,58%	5,45%	5,52%	5,53%
Nữ	1,34%	1,28%	1,23%	1,40%	1,54%
Chung	3,69%	3,54%	3,45%	3,60%	3,65%

Mặc dù số việc làm xanh đã có dấu hiệu phục hồi sau một giai đoạn suy giảm, sự chênh lệch giữa tỷ lệ việc làm xanh của nam và nữ vẫn còn khá lớn, tỷ lệ nam giới có việc làm xanh luôn có tỷ lệ cao hơn đáng kể so với nữ giới. Điều này có thể được giải thích một phần do những ngành tập trung nhiều việc làm xanh ở Việt Nam là sản xuất điện, khí và cung cấp nước hay khai khoáng (Ngân hàng Thế giới, 2023) đều là những ngành có tỷ lệ lao động nữ ít. Mặc dù vậy, điều này cũng cho thấy xu hướng bất bình đẳng giới về việc làm xanh.

Xét theo vùng kinh tế, số liệu bảng 3 cho thấy sự tăng trưởng nhanh tỷ lệ lao động có việc làm xanh trong giai đoạn 2018 – 2022 ở các khu vực như miền núi phía Bắc và đồng bằng sông Cửu Long điều này chứng minh những nỗ lực chính sách thúc đẩy chuyển đổi mô hình tăng trưởng theo hướng xanh thông qua khuyến khích đầu tư vào các dự án bảo vệ môi trường hoặc năng lượng tái tạo ở hai khu vực này đã thành công trong việc tạo ra việc làm xanh (Yên Bái có tỷ lệ lao động trong lĩnh vực lâm nghiệp cao cũng là tỉnh có mật độ việc làm xanh cao nhất cả nước, tiếp theo là các tỉnh Bạc Liêu, Sóc Trăng, Kiên Giang tập trung đầu tư nông nghiệp công nghệ cao và năng lượng tái tạo là các tỉnh xếp hạng tiếp theo về mật độ việc làm xanh – Ngân hàng Thế giới, 2023). Tỷ lệ việc làm xanh ở đồng bằng sông Hồng, Tây Nguyên và Đông Nam Bộ lại có xu hướng giảm, đặc biệt từ 2020 – 2022, mặc dù vậy, Hà Nội và Thành phố Hồ Chí Minh vẫn là hai địa phương có tỷ lệ tập trung cao các doanh nghiệp trong các ngành công nghiệp xanh (Ngân hàng Thế giới, 2023).

4.2. Các yếu tố ảnh hưởng đến khả năng có việc làm xanh của người lao động ở Việt Nam

Bảng 4 cho thấy các yếu tố đều ảnh hưởng có ý nghĩa thống kê ở mức 99% tới xác suất có việc làm xanh của người lao động.

Yếu tố kinh tế vĩ mô, nghiên cứu sử dụng 2 biến là doanh thu xanh bình quân, phản ánh quy mô kinh tế xanh, và tỷ lệ doanh thu xanh trong tổng doanh thu, phản ánh mức độ xanh hóa kinh tế theo địa phương, đây cũng chính là các yếu tố phản ánh cung việc làm xanh của nền kinh tế. Kết quả cho thấy cả 2 biến này đều có

Bảng 3. Tỷ lệ lao động có việc làm xanh phân theo vùng kinh tế

	2018	2019	2020	2021	2022
Đồng bằng sông Hồng	4,23%	4,33%	4,39%	4,01%	3,94%
Miền núi phía Bắc	1,62%	1,59%	1,64%	3,29%	3,83%
Miền Trung	2,89%	3,06%	3,17%	3,27%	3,33%
Tây Nguyên	1,13%	1,55%	1,61%	1,31%	1,25%
Đông Nam Bộ	4,21%	3,99%	4,22%	4,09%	3,69%
Đồng bằng sông Cửu Long	5,90%	4,88%	3,92%	4,01%	4,43%

tác động biên dương, cho thấy sự gia tăng trong quy mô kinh tế xanh và xanh hóa kinh tế sẽ tạo ra nhiều cơ hội việc làm xanh cho người lao động. Tăng trưởng xanh tạo ra cơ hội việc làm xanh nhờ vào việc thúc đẩy các ngành công nghiệp và dịch vụ liên quan đến bảo vệ môi trường, tiết kiệm năng lượng, và sử dụng nguồn tài nguyên bền vững. Kết quả này tương đồng với kết luận về mối quan hệ giữa kinh tế xanh và việc làm xanh trong nghiên cứu của Borel-Saladin & Turok (2013) khi nghiên cứu về vấn đề này ở Nam Phi, Bowen và cộng sự (2018) nghiên cứu với nền kinh tế Mỹ và Dordmond & cộng sự (2020) khi nghiên cứu tại Brazil.

Bảng 4. Tác động biên của một số yếu tố đến xác suất có việc làm xanh của người lao động Việt Nam

	Prob.	Tác động biên (dy/dx)
Giới tính		
Nữ	-0,651*** (0,004)	-0,044*** (0,000)
Nhóm tuổi		
20-24	0,119*** (0,014)	0,007*** (0,001)
25-29	0,193*** (0,013)	0,012*** (0,001)
30-34	0,219*** (0,013)	0,014*** (0,001)
35-39	0,248*** (0,013)	0,016*** (0,001)
40-44	0,226*** (0,013)	0,014*** (0,001)
45-49	0,198*** (0,013)	0,012*** (0,001)
50-54	0,221*** (0,013)	0,014*** (0,001)
55-59	0,242*** (0,014)	0,015*** (0,001)
60 trở lên	0,255*** (0,019)	0,016*** (0,001)
Trình độ chuyên môn (nhóm so sánh là nhóm không có chuyên môn kỹ thuật)		
Sơ cấp	-0,146*** (0,008)	-0,008*** (0,000)
Trung cấp	0,201*** (0,008)	0,016*** (0,001)
Cao đẳng	0,034*** (0,010)	0,002*** (0,001)
Đại học trở lên	0,402*** (0,005)	0,038*** (0,001)
Vùng kinh tế (nhóm so sánh là vùng đồng bằng sông Hồng)		
Miền núi phía Bắc	-0,179*** (0,007)	-0,013*** (0,001)
Miền Trung	-0,053*** (0,006)	-0,004*** (0,001)
Tây Nguyên	-0,367*** (0,009)	-0,022*** (0,001)
Đông Nam Bộ	-0,068*** (0,006)	-0,005*** (0,000)

Đồng bằng Sông Cửu Long	0,073*** (0,007)	0,006*** (0,001)
Tỷ lệ doanh thu xanh trong tổng doanh thu	0,058*** (0,006)	0,004*** (0,000)
Ln(doanh thu xanh bình quân)	0,029*** (0,005)	0,002*** (0,000)
Nông thôn	-0,118*** (0,004)	-0,009*** (0,000)
Hệ số	-2,310*** (0,100)	
Observations	1.952.413	1.952.413
Sai số chuẩn trong dấu ngoặc đơn		
*** p<0,01; ** p<0,05; * p<0,1		

4.2.1. Các yếu tố thuộc về đặc điểm của người lao động

Kết quả ước lượng cho thấy xác suất có việc làm xanh của phụ nữ thấp hơn 4,4% so với nam giới. Như phần trên đã phân tích, nam giới chiếm ưu thế trong các công việc xanh cũng như các ngành kinh tế xanh ở Việt Nam, điều này cho thấy có sự bất bình đẳng giới trong cơ hội có việc làm xanh của người lao động.

Kết quả ước lượng từ mô hình cho thấy các nhóm tuổi từ 20-24 đến 60 trở lên đều cho thấy tác động biên dương, nghĩa là xác suất có việc làm xanh tăng lên với độ tuổi. Các nhóm tuổi từ 35-39 với nhóm 60 trở lên có cơ hội có việc làm xanh cao nhất, tăng 1,6% so với nhóm tuổi 15 - 19. Điều này bên cạnh việc thể hiện việc làm xanh đòi hỏi người lao động có kinh nghiệm làm việc nhưng cũng đồng thời cho thấy rào cản để có được việc làm xanh của những người trẻ tuổi hơn vốn được coi là tương lai của đất nước và có khả năng thích ứng cao để chuyển đổi sang việc làm xanh.

Với yếu tố trình độ chuyên môn kỹ thuật: Nhóm trình độ sơ cấp có tác động biên âm (-0,008), cho thấy những người có trình độ sơ cấp có xác suất thấp hơn 0,8% so với nhóm không có trình độ chuyên môn kỹ thuật trong việc có việc làm xanh. Trình độ trung cấp và bậc cao hơn: Tất cả đều có tác động biên dương, với “Đại học trở lên” có tác động biên lớn nhất (0,038), chỉ ra rằng cơ hội có việc làm xanh cao hơn 3,8% cho nhóm này. Điều này là do phần lớn những công việc xanh đòi hỏi trình độ chuyên môn kỹ thuật cao. Điều này phù hợp với kết quả nghiên cứu của Consoli & cộng sự (2016) khi cho rằng việc làm xanh đòi hỏi cao hơn về trình độ học vấn và kinh nghiệm làm việc

4.2.2. Các yếu tố địa lý và khu vực

Khu vực nông thôn, có tác động biên âm (-0,009), cho thấy người lao động ở nông thôn có xác suất thấp hơn 0,9% trong việc có việc làm xanh so với người ở thành thị. Theo phân loại ngành xanh, nông nghiệp là ngành có mức độ tập trung việc làm xanh cao nhất, song kết quả lại cho thấy xác suất có việc làm xanh ở khu vực nông thôn lại thấp hơn so với ở thành thị, điều này có thể thể hiện một xu hướng tiêu cực khi lao động không còn mặn mà với sản xuất nông nghiệp ở khu vực nông thôn nước ta hiện nay.

Các vùng kinh tế với các chính sách định hướng phát triển hoạt động kinh tế theo hướng xanh khác nhau nên cơ hội có việc làm xanh ở các vùng cũng khác nhau. Kết quả cho thấy cơ hội có việc làm xanh của người lao động là cao nhất ở vùng đồng bằng sông Cửu Long (tác động biên dương). Ngoài vùng đồng bằng sông Cửu Long, cơ hội có việc làm xanh ở các vùng khác trên cả nước đều thấp hơn vùng đồng bằng sông Hồng (tác động biên âm), mặc dù một số địa phương vùng miền núi phía Bắc đang có sự chuyển dịch theo hướng xanh, song Hà Nội và Thành phố Hồ Chí Minh vẫn là hai địa phương đầu tàu kinh tế, nên tất yếu có sự tập trung cao các doanh nghiệp trong các ngành công nghiệp xanh.

5. Kết luận và hàm ý chính sách

Chuyển đổi sang nền kinh tế xanh là một xu thế tất yếu trong quá trình phát triển nhằm đảm bảo phát triển bền vững và thực thi các cam kết quốc tế ở Việt Nam. Để thực hiện được mục tiêu này, bên cạnh việc tạo ra việc làm xanh cũng cần có những nỗ lực để tăng cơ hội có việc làm xanh của người lao động. Dữ liệu thống kê trong giai đoạn từ 2018 – 2022, tỷ lệ lao động có việc làm xanh trong tổng việc làm của Việt nam còn thấp, mặc dù vậy đang có xu hướng tăng lên. Khả năng có việc làm xanh có sự khác biệt theo độ tuổi, trình độ chuyên môn, vùng và đặc biệt là có sự khác biệt giới.

Xác suất có việc làm xanh đạt cao nhất là nhóm tuổi 35 – 39 tuổi và trên 60 tuổi so với nhóm tuổi 15- 19.

Điều này cho thấy sự cần thiết của việc đào tạo và phát triển kỹ năng liên tục để đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động xanh đang thay đổi. Ngoài ra, việc đào tạo và phát triển các kiến thức kỹ năng xanh cần phải đưa vào chương trình giáo dục phổ thông từ những bậc học thấp, từ đó giúp người lao động có được các kiến thức, kỹ năng xanh ngay khi bắt đầu bước vào thị trường lao động để có thể gia tăng khả năng có việc làm xanh cho các nhóm tuổi dưới 35. Bên cạnh đó, cần có các chính sách hỗ trợ đa dạng để thu hút và giữ chân nhân tài ở mọi độ tuổi, nhằm thúc đẩy sự phát triển bền vững và năng lực cạnh tranh của quốc gia trong các ngành công nghiệp xanh.

Cơ hội có việc làm xanh tăng lên cùng với việc nâng cao trình độ chuyên môn của người lao động, như vậy, để tiếp tục tạo ra cơ hội việc làm xanh cho người lao động thì các chương trình đào tạo và phát triển kỹ năng nên được điều chỉnh để phù hợp hơn với nhu cầu thị trường lao động, đặc biệt là việc tập trung vào việc nâng cao kỹ năng cho lao động có trình độ cao đẳng và đại học, những người hiện nay đang có tỷ lệ sụt giảm trong việc có được việc làm xanh. Đồng thời, người lao động phải luôn tự nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng làm việc, được đào tạo, bồi dưỡng thông qua các lớp và các khóa đào tạo nâng cao nhằm đáp ứng được trong quá trình phát triển kinh tế xanh.

Cơ hội việc làm xanh cho nữ giới vẫn thấp hơn nam giới đòi hỏi các chính sách nhằm tăng cường bình đẳng giới trong cơ hội việc làm xanh.

Kết quả nghiên cứu chỉ ra quy mô kinh tế xanh và mức độ xanh hóa của nền kinh tế có tác động tích cực tới cơ hội có việc làm xanh, do vậy Chính phủ cần tích cực chuyển đổi mô hình tăng trưởng kinh tế từ chiều rộng sang chiều sâu, xây dựng các tiêu chuẩn môi trường và khuyến khích đầu tư vào công nghệ sản xuất và sản phẩm, tập trung vào các ngành công nghệ sạch, sử dụng thiết bị bảo vệ môi trường từ đó tạo thêm việc làm xanh. Chính phủ và các địa phương cần kết hợp để đặt các mục tiêu xanh hóa sản xuất và xanh hóa việc làm trong các chiến lược phát triển kinh tế của từng địa phương, ưu tiên thực hiện các mục tiêu xanh lồng ghép với các mục tiêu giảm nghèo bền vững, cải thiện môi trường sống tại địa phương. Bên cạnh đó cần có các chính sách hỗ trợ tuyên dụng việc làm xanh hoặc vinh danh, xếp hạng các nhà tuyên dụng việc làm xanh để khuyến khích các doanh nghiệp tạo việc làm xanh cho người lao động.

Bên cạnh các chính sách nâng cao trình độ của người lao động và thúc đẩy tạo việc làm xanh, việc nâng cao nhận thức về việc làm xanh cũng là giải pháp cần thực hiện. Nhận thức về việc làm xanh và phát triển kỹ năng xanh cần được tuyên truyền sâu rộng cả ở các cấp độ vĩ mô (các cơ quan trung ương xây dựng chính sách, các cơ quan nghiên cứu và đào tạo...), cấp trung (doanh nghiệp, trường học, hộ gia đình...) và cấp vi mô (người sử dụng lao động, người lao động, người dạy, người học...).

Việc thiếu khái niệm thống nhất về việc làm xanh gây ra hạn chế trong nghiên cứu. Bài viết xác định việc làm xanh dựa trên mô tả nghề công việc của Tổng cục Thống kê, nhưng tốc độ thay đổi công nghệ và tiêu chuẩn xanh có thể nhanh hơn sự cập nhật của mô tả này. Do đó, mô tả nghề có thể không phản ánh đầy đủ yếu tố môi trường hoặc mức độ “xanh” của nghề, dẫn đến ước lượng tỷ lệ lao động có việc làm xanh có thể không chính xác. Điều này đòi hỏi trong tương lai các nghiên cứu ở Việt Nam cần phải thống nhất khái niệm và cách tính toán việc làm xanh đáp ứng các yêu cầu theo chuẩn quốc tế và phù hợp với tình hình phát triển kinh tế - xã hội của đất nước, từ đó luật hóa trong các văn bản chính thức và được phổ biến rộng rãi trong xã hội.

Tài liệu tham khảo

- Borel-Saladin, J. M., & Turok, I. N. (2013), ‘The impact of the green economy on jobs in South Africa’, *South African Journal of Science*, 109(9-10), 1–4. DOI:10.1590/sajs.2013/a0033.
- Bowen, A., & Kuralbayeva, K. (2015), ‘Looking for green jobs: The impact of green growth on employment’, *Policy brief*, Grantham Research Institute on Climate Change and the Environment, London School of Economics and Political Science.
- Bowen, A., Kuralbayeva, K., & Tipoe, E. L. (2018), ‘Characterising green employment: The impacts of ‘greening’

-
- on workforce composition', *Energy Economics*, 72, 263–275. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.eneco.2018.03.015>.
- Chính phủ (2021), *Quyết định số 1658/QĐ-TTg về Chiến lược quốc gia tăng trưởng xanh giai đoạn 2021-2030, tầm nhìn 2050*, ban hành ngày 01 tháng 10 năm 2021.
- CIEM (2016), *Tiềm năng tạo việc làm xanh ở Việt Nam*, Hà Nội
- CIEM (2018), *Việc làm xanh trong bối cảnh thực hiện tăng trưởng xanh tại Việt Nam*, Hà Nội.
- Consoli, D., Marin, G., Marzucchi, A., & Vona, F. (2016), 'Do green jobs differ from non-green jobs in terms of skills and human capital?', *Research Policy*, 45(5), 1046-1060. DOI: 10.1016/j.respol.2016.02.007.
- Dordmond, G., de Oliveira, H. C., Silva, I. R., & Swart, J. (2020), 'The complexity of green job creation: An analysis of green job development in Brazil', *Environment, Development and Sustainability*, 23, 723–746. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10668-020-00605-4>.
- Emet, G., & Merba, T. (2017), 'SWOT analysis: A theoretical review', *Journal of International Social Research*, 10, 994–1006. DOI: <https://doi.org/10.17719/jisr.2017.1832>.
- Georgeson, L., & Maslin, M. (2019), 'Estimating the scale of the US green economy within the global context', *Palgrave Communications*, 5(1), 1–12. DOI: 10.1057/s41599-019-0329-3.
- Gezici, A., & Ozay, O. (2020), 'How race and gender shape COVID-19 unemployment probability', *SSRN Electronic Journal*. DOI: <https://doi.org/10.2139/ssrn.3675022>.
- Granata, J., & Posadas, J. (2022), *Which jobs are green? A methodological note on how to measure green jobs for skills policy and an application to Indonesia*, Jakarta, Indonesia: World Bank.
- Grzenda, W. (2023), 'Estimating the probability of leaving unemployment for older people in Poland using survival models with censored data', *Statistics in Transition New Series*, 24, 241–256. DOI: <https://doi.org/10.59170/stattrans-2023-046>.
- Hosain, M. S., Mustafi, M. A. A., & Parvin, T. (2023), 'Factors affecting the employability of private university graduates: An exploratory study on Bangladeshi employers', *PSU Research Review*, 7(3), 163–183. DOI: <https://doi.org/10.1108/PRR-01-2021-0005>.
- ILO (2013), *Report V: Sustainable development, decent work, and green jobs*, International Labour Conference, 102nd Session, ILO.
- ILO (2016), *What is a green job?*, retrieved on 15/06/2024, from <https://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/news/WCMS_220248/lang--en/index.htm>.
- ILSSA & ILO (2019), *Việc làm xanh trong ngành xử lý nước thải và rác thải*, Hà Nội.
- Jung, Y.-M. (2015), 'Is South Korea's Green Job Policy Sustainable?', *Sustainability*, 7, 8748–8767.
- Kouri, R., & Clarke, A. (2014), 'Framing 'Green Jobs' discourse: Analysis of popular usage', *Sustainable Development*, 22(4), 217–230. DOI: <https://doi.org/10.1002/sd.1526>.
- LinkedIn (2023), *Global Green Skill Report 2023*, retrieved on 15/06/2024, from <<https://economicgraph.linkedin.com/content/dam/me/economicgraph/en-us/global-green-skills-report/green-skills-report-2023.pdf>>.
- Lishchuk, E. N., Bakaeva, V. V., Saliy, V. V., & Shalanov, N. V. (2023), 'Employment of workers in green jobs: Industry, product, and skill approaches', in Buchaev, Y. G., Abdulkadyrov, A. S., Ragulina, J. V., Khachatryan, A. A. & Popkova, E. G. (Eds.), *Challenges of the Modern Economy. Advances in Science, Technology & Innovation*, Springer, Cham. DOI: https://doi.org/10.1007/978-3-031-29364-1_12.
- McQuaid, R. W., & Lindsay, C. (2005), 'The concept of employability', *Urban Studies*, 42(2), 197–219.
- Ngân hàng Thế giới (2023), *Green Jobs, Upskilling and Reskilling Vietnam's Workforce for a Greener Economy*, World Bank Group, Washington, D.C.
- Nguyễn Quỳnh Hoa (2020), 'Việc làm xanh ở Việt Nam: Thực trạng và khuyến nghị chính sách nhằm hướng tới phát triển bền vững', *Tạp chí Kinh tế và Phát triển*, 278(II), 48–57.
- Nguyễn Thị Ngọc Diệp & Đoàn Thị Hồng Nga (2019), 'Các yếu tố tác động đến việc được tuyển dụng của sinh viên ngành tài chính - kế toán trường Đại học Lạc Hồng', *Tạp chí Khoa học Lạc Hồng*, 6, 126–131.
- Phạm Đức Thuận & Dương Ngọc Thành (2015), 'Đánh giá các yếu tố ảnh hưởng đến khả năng tìm việc làm của người lao động nông thôn trên địa bàn thành phố Cần Thơ', *Tạp chí Khoa học trường Đại học Cần Thơ*, 36, 97–104.
-

-
- Phạm Ngọc Toàn (2020), ‘Tác động của thương mại quốc tế đến vấn đề việc làm ở Việt Nam’, Luận án tiến sĩ, trường Đại học Kinh tế Quốc dân.
- Rad, H. F., Parsa, A., & Rajabi, E. (2020), ‘Employability of Iranian engineering graduates: Influential factors, consequences, and strategies’, *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 11(1), 110–130.
- van de Ree, K. (2019), ‘Promoting Green Jobs: Decent Work in the Transition to Low-carbon, Green Economies’, in Gironde, Christophe & Carbonnier, Gilles (Eds), *The ILO @ 100 - Addressing the past and future of work and social protection*, 248-272, Brill/Nijhoff. DOI: https://doi.org/10.1163/9789004399013_013.
- Rothwell, A., & Arnold, J. (2007), ‘Self-perceived employability: Development and validation of a scale’, *Personnel Review*, 36, 23–41. DOI: <https://doi.org/10.1108/00483480710716704>.
- Sahudin, S., Maideen, N. C., Wahab, R. A., & Shuib, N. A. (2022), ‘Literature review on the factors affecting the employability of engineering graduates’, *ASEAN Journal of Engineering Education*, 6(1), 13-22.
- Sumanasiri, E. G. T., Yajid, M. S. A., & Khatibi, A. (2015), ‘Review of literature on graduate employability’, *Journal of Studies in Education*, 5(3), 75–88. DOI:10.5296/jse.v5i3.7983.
- Sulich, A., Rutkowska, M., & Singh, U. S. (2021), ‘Decision towards green careers and sustainable development’, *Procedia Computer Science*, 192, 2291–2300. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.procs.2021.09.002>.
- Trần Bình Minh, Nguyễn Văn Tùng, & Trần Xuân Ban (2019), ‘Khung chính sách liên quan đến việc làm: Kinh nghiệm quốc tế và bài học cho Việt Nam’, *Hội thảo Khoa học Quốc gia: Cơ hội và thách thức phát triển hệ thống tài chính xanh ở Việt Nam*, Đại học Quốc gia, Hà Nội, 214–233.
- UNEP (2011), *Towards a Green Economy: Pathways to Sustainable Development and Poverty Eradication - A Synthesis for Policy Makers*, retrieved on 31/05/2024, from <www.unep.org/greeneconomy>.
- UNEVOC (2013), *Meeting skill needs for green jobs: Policy recommendations*, retrieved on 31/05/2024, from <<https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm>>.
- Vũ Hoàng Ngân, Hoàng Thị Huệ, Nguyễn Hải Anh & Nguyễn Thu Thảo (2024), ‘Ảnh hưởng của việc làm xanh đến bất bình đẳng thu nhập tại Việt Nam’, *Tạp chí Khoa học Thương mại*, 188, 29–42. DOI: 10.54404/JTS.2024.188V.03.
- Yi, H. (2013), ‘Clean energy policies and green jobs: An evaluation of green jobs in U.S. metropolitan areas’, *Energy Policy*, 56(C), 644-652. DOI: 10.1016/j.enpol.2013.01.034.