

Nguồn nhân lực là yếu tố quan trọng nhất trong các nguồn lực để thực hiện mục tiêu chiến lược phát triển kinh tế, chiến lược công nghiệp hóa, hiện đại hóa.

Tính đến năm 1993, dân số cả nước ước tính có gần 71 triệu người, dân số nông thôn chiếm 78,6%, trong đó nguồn lao động tới trên 38 triệu, chiếm 53,7% dân số (1). Tuy có nguồn lao động dồi dào, song sự phát triển kinh tế của đất nước hiện nay chỉ mới trong giai đoạn khởi sắc, mức tăng trưởng còn thấp (tốc độ tăng GDP bình quân thời kỳ 1986-1993 là 7%/năm), năng suất lao động xã hội còn rất thấp (GDP trên đầu người khoảng 200 USD/năm). Một trong những nguyên nhân hạn chế mức độ tăng trưởng và tạo ra năng suất lao động xã hội thấp là do hiệu quả sử dụng nguồn lao động, nguồn nhân lực còn quá thấp kém, mà tác nhân chính của sự kém hiệu quả là do chất lượng nguồn nhân lực chưa đáp ứng với các yêu cầu phát triển, chính sách đầu tư và sử dụng nguồn nhân lực chưa thực sự kích thích và chưa là động lực thúc đẩy sự phát triển. Chất lượng nguồn lao động hiện nay rất thấp, trên 54% lực lượng lao động chưa tốt nghiệp PTCS, tỷ lệ công nhân kỹ thuật được đào tạo chính quy rất thấp, khoảng 2,4%, số tốt nghiệp THCS chiếm 2,9%, số tốt nghiệp cao đẳng, đại học, trên đại học chỉ chiếm 1,65% nguồn lao động (2).

Từ khi chuyển sang nền kinh tế thị trường, cho phép các thành phần kinh tế phát triển và thu hút vốn đầu tư từ bên ngoài đã tạo thêm được nhiều chỗ việc làm mới, thu hút được một lực lượng lao động có việc làm. Tuy nhiên sự phát triển vẫn còn nhiều mặt hạn chế do trình độ của nguồn lao động thấp kém và do hầu hết ở các ngành còn thiếu lực lượng lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật, có tay nghề cao, các chính sách về tiền lương, thu nhập vẫn còn nhiều bất

hợp lý, điều này sẽ gây khó khăn hơn khi thực hiện nhiệm vụ đưa đất nước chuyển sang giai đoạn công nghiệp hóa, hiện đại hóa.

Từ thực tiễn nêu trên, để hòa giải được các mâu thuẫn trong sức cung của nguồn lao động nhằm phục vụ các mục tiêu phát triển, đồng thời để sử dụng ngày một có hiệu quả hơn nguồn lao động, cần có các giải pháp sau đây:

Thứ nhất: Cần có sự chuyển dịch cơ cấu đầu tư để chuyển dịch cơ cấu lao động theo hướng hiệu quả, tức chuyển lao động ở khu vực nông nghiệp sang công nghiệp. Hiện nay cơ cấu lao động xã hội chiếm chủ yếu là ngành nông nghiệp, nơi tập trung 78,6% dân số và tương ứng với trên 60% nguồn lao động, trong lúc đất canh tác không tăng thêm, thậm chí giảm, vốn đầu tư vào khu vực này thấp, do đó năng suất lao động ở khu vực này vốn đã thấp lại càng thấp. Có thể nói nông nghiệp nông thôn là cái túi để chứa đựng lao

động thừa của xã hội hiện nay, chứ ở khu vực nông nghiệp, nông thôn chưa thực sự tạo thêm được nhiều chỗ làm việc, mà dân số, lao động ở khu vực này lại tăng nhanh nhất. Vấn đề đặt ra là phải chuyển dịch cơ cấu ngay trong sản xuất nông nghiệp từ trồng trọt sang chăn nuôi, áp dụng tiến bộ khoa học kỹ thuật trong các ngành này để nâng cao năng suất và hiệu quả. Mặt khác, hướng phát triển nông nghiệp để thu hút lực lượng lao động dư thừa tại chỗ là phát triển các ngành nghề phi nông nghiệp, gồm công nghiệp chế biến nông-lâm-hải sản, tiểu thủ công nghiệp hàng tiêu dùng có qui mô nhỏ và các dịch vụ phục vụ sản xuất, phục vụ đời sống nông thôn.

Chuyển dịch cơ cấu lao động theo cơ cấu kinh tế CN-NN-DV có nghĩa là chuyển dịch cơ cấu các ngành công nghiệp, vừa bảo đảm mục tiêu công nghiệp hóa, hiện đại hóa nhưng phải tính đến những mục tiêu xã hội - vì hiệu quả kinh tế xã hội - là bên cạnh đầu tư vào một số ngành có hàm lượng KHKT cao phải phát triển các ngành nghề có thu hút nhiều lao động như các ngành CNSX hàng tiêu dùng, công nghiệp gia công các mặt hàng xuất khẩu...

Thứ hai: Cần sắp xếp lại lao động ở khu vực nhà nước một cách hợp lý có hiệu quả. Hiện nay trong khu vực nhà nước, đặc biệt là trong cơ quan hành chính sự nghiệp, lao động chưa được sắp xếp lại một cách triệt để, hiện số người còn quá lớn so với nhu cầu, năng lực và hiệu quả công tác còn thấp. Vì vậy cần sắp xếp lại lao động trên cơ sở cải cách hành chính nhà nước với các cơ quan quản

lý gọn nhẹ, ít đầu mối, xây dựng và áp dụng hệ thống chức danh tiêu chuẩn công chức phù hợp với yêu cầu công việc, chú trọng năng lực và chất lượng, và phải có chế độ đãi ngộ thỏa đáng với người có công, nhưng không có trình độ thì mới thực hiện được việc tinh giảm ở khu vực này.

Thứ ba: Đào tạo và đào tạo lại lực lượng

ĐẦU TƯ VÀ SỬ DỤNG CÓ HIỆU QUẢ NGUỒN NHÂN LỰC

PGS. PTS. NGUYỄN THỊ CÀNH
Viện Kinh tế TP.HCM



lao động nhằm nâng cao trình độ văn hóa, trình độ nghề nghiệp cho người lao động để thích ứng với yêu cầu mới về phát triển các ngành kinh tế theo hướng nâng cao năng suất, chất lượng và hiệu quả, cũng như đáp ứng cho sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Như đã nêu, trình độ văn hóa, học vấn của dân cư nhìn chung còn thấp, chất lượng lao động yếu kém, nguồn cung về đào tạo ngành nghề, trình độ lại quá khập khiễng, thiếu hụt đội ngũ lao động kỹ thuật, công nhân lành nghề, số lao động đã được đào tạo trước đây không còn phù hợp với yêu cầu thực tế hiện nay. Từ thực tiễn đó cần phải tăng cường đào tạo mới và đào tạo lại cho người lao động phù hợp với yêu cầu đổi mới sản xuất và nhu cầu phát triển nền kinh tế.

Thứ tư: Để đáp ứng được nhu cầu đào tạo nêu trên cần thiết phải đổi mới cơ cấu hệ thống giáo dục đào tạo, đổi mới cơ chế quản lý giáo dục, tăng cường các nguồn đầu tư cho giáo dục đào tạo, hoàn thiện chương trình đào tạo nâng cao chất lượng của đội ngũ giáo viên, nhằm nâng cao chất lượng của hệ thống giáo dục đào tạo.

Trong những năm gần đây, Đảng và Nhà nước đã luôn nhấn mạnh đến vai trò của sự nghiệp giáo dục và đào tạo, coi giáo dục và đào tạo là quốc sách hàng đầu, là biện pháp quan trọng để phát huy nhân tố con người. Tuy nhiên cho đến nay hệ thống cơ cấu đào tạo của chúng ta chưa thực sự chuyển biến về chất. Đặc biệt là hệ thống đào tạo nghề, đào tạo các chuyên gia quản lý kinh tế trong các năm gần đây được mở rộng về qui mô ở các trường, phát triển các trung tâm đào tạo ở khu vực tư nhân song thực chất nhiều trường, nhiều trung tâm chủ yếu đào tạo là chạy theo lợi ích trước mắt nhằm lấy nguồn thu để cải thiện đời sống cho đội ngũ giáo viên chứ chưa thực sự quan tâm đến việc nâng cao chất lượng đào tạo.

Như vậy muốn đào tạo nguồn nhân lực thì trước mắt phải đổi mới cơ cấu giáo dục, đào tạo, nâng cao nguồn đầu tư, nhất là nguồn đầu tư của nhà nước để cải cách hệ thống giáo dục đào tạo hiện nay, đồng thời phải thay đổi cơ chế quản lý giáo dục, trong đó cần nâng cao hơn nữa vai trò quản lý và giám sát của nhà nước đối với chương trình đào tạo và hệ thống đào tạo hiện nay. Song song với cải cách cơ cấu giáo dục đào tạo cần có biện pháp từng bước tiêu chuẩn hóa đội ngũ giáo viên, bồi dưỡng và nâng cao chất lượng của đội ngũ những người thầy.

Thứ năm: Có chính sách về thu nhập tiền lương hợp lý. Chính sách về thu nhập và tiền công đúng đắn, hợp lý và động lực khuyến khích, thúc đẩy sản xuất, khuyến khích cá nhân làm giàu chính đáng bằng lao động sáng tạo



và khả năng kinh doanh, khả năng lao động của mỗi con người, khuyến khích mỗi cá nhân phải phấn đấu nâng cao trình độ, nâng cao tay nghề, thi hành kỷ luật lao động nhằm tăng năng suất, hiệu quả.

Chính sách về thu nhập và tiền công đúng đắn và hợp lý được thể hiện ở một số điểm sau:

Chính sách thuế lợi tức, thuế thu nhập phải vừa đảm bảo điều tiết thu nhập giữa các tầng lớp dân cư, vừa phải khuyến khích các cá nhân có điều kiện, có khả năng bỏ vốn vào kinh doanh, góp phần thúc đẩy tăng trưởng và phát triển kinh tế.

Chính sách tiền lương, thu nhập ở khu vực nhà nước phải thể hiện từng bước đưa mức tiền lương, thu nhập của người lao động của khu vực này về một mặt bằng với giá tiền công của lao động ở khu vực tư nhân và đầu tư nước ngoài.

Chính sách tiền lương, thu nhập phải thể hiện sự khuyến khích phát huy các tài năng, có nghĩa là lao động có trình độ, có tài năng phải được trả công xứng đáng.

Chính sách tiền lương thu nhập phải tính đến đặc điểm của VN thể hiện sự đền ơn đáp nghĩa đối với những người có công bằng việc ban hành chính sách đãi ngộ thỏa đáng đối với những người có công với cách mạng.

Thứ sáu: Hoàn thiện chính sách bảo hiểm xã hội, tiến tới hình thành quỹ trợ cấp thất nghiệp. Kinh tế thị trường phát triển tất yếu sẽ hình thành thị trường lao động, trong đó có sức lao động được cạnh tranh, và dẫn đến sự đào thải. Mặt khác, sự khắc nghiệt của kinh tế thị trường cũng sẽ dẫn đến có nhiều doanh nghiệp bị phá sản. Trong các điều kiện như vậy người lao động có thể bị thất nghiệp tạm thời hoặc phải đào tạo lại nghề để đi tìm việc ở lĩnh vực khác. Do đó sự trợ cấp cho các đối tượng này không chỉ đảm bảo điều kiện tối thiểu để duy trì cuộc sống của họ, mà còn tạo điều kiện cho họ nhanh chóng tìm việc làm hoặc chuyển nghề đến những lĩnh vực mới khác đang cần thu hút lao động. Đây chính là biện pháp để duy trì và tái tạo sức lao động, đảm bảo sử dụng lao động xã hội ngày một có hiệu quả hơn để thúc đẩy tăng trưởng và phát triển kinh tế xã hội.

Tham luận trong hội nghị khoa học Các giải pháp ban đầu để khắc phục nguy cơ tụt hậu xa hơn về kinh tế so với các nước đang phát triển tại Đại học Tổng hợp TP.HCM, ngày 20.7.1994.

(1) Số liệu theo Niên giám thống kê 1993
(2) Số liệu tổng điều tra dân số lao động năm 1989

