

Kinh nghiệm quốc tế, nhất là “những con rồng châu Á”, cho thấy trong các nguồn lực phát triển xã hội, nguồn lực con người là giữ vai trò quyết định. Thế nhưng, nguồn lực này chỉ phát huy hiệu quả trong trường hợp đã qua đào tạo, có năng lực trí tuệ để nắm bắt tri thức khoa học kỹ thuật, làm chủ những ngành nghề mới để xây dựng và đổi mới đất nước.

Để chuẩn bị bước vào thế kỷ XXI, trong công cuộc hội nhập vào nền kinh tế khu vực và thế giới, chúng ta phải cần nhìn xem xét nguồn nhân lực Việt Nam đang bộc lộ những ưu điểm gì? Những hạn chế nào? và cần phải khắc phục và đầu tư như thế nào?.

CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC VIỆT NAM THỰC TRẠNG VÀ MỘT SỐ GIẢI PHÁP TÀI CHÍNH

NGUYỄN HỒNG PHÚC

Thực trạng nguồn nhân lực Việt Nam

Nước ta theo điều tra dân số tháng 4.1999 có khoảng 78 triệu người với dân số đứng thứ 2 ở Đông Nam Á (sau Indonesia 204 triệu người) và thứ 13 trong số hơn 200 quốc gia trên thế giới. Việt Nam là nước có nguồn nhân lực dồi dào đứng thứ 2 trong khu vực (sau Indonesia với 93 triệu lao động). Hàng năm có thêm 1,5 - 1,7 triệu người bước vào độ tuổi lao động và cho đến tháng 7.2000 số lượng lao động trẻ chiếm đến 46,2 triệu người (chiếm 59% tổng dân số cả nước). Theo dự báo, dân số Việt Nam trong hai thập kỷ đầu thế kỷ XXI sẽ duy trì với tỷ lệ dân số trong độ tuổi lao động tiếp tục tăng và đạt đỉnh cao nhất là gần 70% vào năm 2009. Đó là tiềm năng, cơ hội lớn về nguồn nhân lực và cũng là những thách thức rất lớn trong công tác đào tạo, bồi dưỡng và phân bổ để đáp ứng nhu cầu nhân lực của đất nước trong cuộc công nghiệp hoá - hiện đại hoá đất nước, chủ động hội nhập với nền

kinh tế thế giới.

Ở Việt Nam hiện nay, việc sử dụng nguồn nhân lực cũng còn nhiều vấn đề cần được giải quyết.

Trước hết là chất lượng nguồn nhân lực còn thấp. Trong thời gian gần đây chất lượng nguồn nhân lực của Việt Nam đã được cải thiện rất nhiều nhưng vẫn không thể đáp ứng yêu cầu lao động mà xã hội đặt ra (như lao động có tay nghề chưa cao, công nhân kỹ thuật thiếu, đầu tư giáo dục chưa đủ, cơ cấu đào tạo chưa hợp lý, thiếu cơ sở định hướng và không xuất phát từ nhu cầu lao động).

Tuy nước ta là một quốc gia xuất khẩu lương thực (đứng thứ hai về xuất khẩu gạo trên thế giới), song hiện tại ở nước ta cứ 3 trẻ em (dưới 5 tuổi) thì có một cháu bị suy dinh dưỡng, tỷ lệ còi cọc ở các trẻ em ở vùng miền núi, vùng sâu, vùng xa. Chiều cao và cân nặng của trẻ em 15 tuổi, tuổi bắt đầu bước vào độ tuổi lao động của Việt Nam là 147 cm - 34,3kg trong khi đó

chiều cao trung bình của trẻ em cùng trang lứa của Thái Lan là 149 cm - 40,5kg; của Ấn Độ là 155 cm - 49kg của Nhật Bản là 164 cm - 53,0kg. Chiều cao trung bình của nam thanh niên Việt Nam tiến bộ rất chậm trong nhiều năm qua trong khi đó xu hướng chung ở các nước phát triển là sau 10 năm sẽ tăng 1cm và nặng thêm 1kg (trong khi đó ở nước ta so với 160 cm vào thời điểm năm 1930 với thập kỷ 80 chỉ là 161-162 cm).

Việt Nam có trình độ về nguồn nhân lực tương đối cao. Năm 1999 theo điều tra của Chương trình phát triển Liên Hiệp Quốc (UNDP) cho thấy tỉ lệ người lớn biết chữ là 91,9% không thua kém bao nhiêu đối với Thái Lan (94,7%) và hơn cả Trung Quốc (82,9%). Tuy nhiên, tình hình cơ cấu nguồn lao động được đào tạo trong những năm qua rất đáng lo ngại và còn rất nhiều bất hợp lý; số sinh viên cao đẳng, đại học tăng nhanh qua những năm trong khi đó số học sinh trung học chuyên nghiệp

và công nhân kỹ thuật tăng rất chậm và biến đổi thất thường khi lên khi xuống nhất là số công nhân kỹ thuật. Nếu năm 1979, cứ 1 cán bộ đại học, cao đẳng thì có tới 2,2 cán bộ trung học chuyên nghiệp và 7,1 công nhân kỹ thuật, thì đến 1997 cơ cấu này là 1-1,5-1,7 và năm 1999 là 1-1,16-0,95 (thậm chí có những tỉnh cơ cấu còn quá bất hợp lý: cứ 4 cán bộ đại học thì mới có một công nhân kỹ thuật cao). Đây là tình trạng “thầy nhiều hơn thợ”: tại các nước phát triển thì có 1 thầy thì có 10 thợ, nhưng ở nước ta cứ 1 thầy chỉ có 0,95 thợ. Trong lực lượng lao động của nước ta, tỷ lệ lao động kỹ thuật đã thấp lại phân bố không đồng đều, thiếu đồng bộ giữa các vùng, các ngành và các thành phần kinh tế. Rất nhiều lao động kỹ thuật tập trung ở các đô thị, các thành phố làm tăng thêm mâu thuẫn cung cầu nguồn nhân lực về cả số lượng lẫn chất lượng, đặc biệt là ở nông thôn và các vùng miền núi, vùng sâu vùng xa thừa lao động giản đơn nhưng thiếu nghiêm trọng lao động có trình độ. Nguyên nhân chính là hệ thống tiền lương bất hợp lý (theo thống kê 1998 lương căn bản của ngành giáo dục đào tạo là 455,3 nghìn đồng, nông nghiệp-lâm nghiệp 438,7 nghìn, y tế và hoạt động cứu trợ 488,4 nghìn) bằng 1/2 hoặc 1/3 so với các thành phần kinh tế khác do đó dẫn đến hiện tượng chảy máu chất xám trong nước và nước ngoài. Không có chính sách quy hoạch tổng thể nhu cầu lao động trong tương lai và các lĩnh vực ngành nghề mũi nhọn chiến lược sẽ gây khó khăn cho việc phát triển ở các khu vực này và gây lãng phí cho xã hội.

Không những vậy, có những lao động sau khi được đào tạo đã làm việc không đúng với ngành nghề đã học, sau khi chuyển nghề thì tốn thêm một lần chi phí nữa cho đào tạo lại và số đã chuyển nghề không được đào tạo đồng nghĩa với chưa đào tạo.

Trên bình diện phân công lao động quốc tế và cơ chế đào tạo nghề, trong thời gian qua, mặc dù lao động Việt Nam đã được thị trường lao động quốc tế biết đến bởi các ưu điểm vốn có như tính cần cù trong lao động, chịu khó, say mê học tập, tiếp thu các tiến bộ khoa học mới nhanh, có kỹ thuật lao động tốt, dễ thích nghi với điều kiện môi trường mới (hiện nay đã có khoảng 40 nước trên thế giới sử dụng lao động Việt Nam như các thị trường Nhật, Hàn Quốc, Đài Loan, Singapore...) nhưng vẫn còn bộc lộ nhiều hạn chế về kỹ năng nghề nghiệp, ngôn ngữ giao tiếp, thao tác công nghiệp, tính cộng đồng và năng lực chuẩn hoá trong sinh hoạt. Việc đào tạo nghề trong hệ thống giáo dục kỹ thuật chưa có phương án đầu tư

toàn diện để đáp ứng nhu cầu với các chủ sử dụng lao động của các nước trong khu vực.

Nông thôn Việt Nam hiện nay có khoảng 27 triệu lao động chiếm 73% lực lượng lao động trong cả nước, trong số này có tới 94-95% là lao động chưa qua đào tạo. Tỷ lệ thất nghiệp chính thức ở khu vực nông thôn 1989 là 3,28% và năm 1998 là 3,9%, năm 1998 số lao động thiếu việc làm chiếm 28,19% trên tổng số lao động hoạt động kinh tế thường xuyên của khu vực này; năm 1997 là 25,47%. Điều quan trọng hơn nữa của khu vực này là sự thiếu hụt lao động được đào tạo, tỷ lệ cán bộ chuyên môn có trình độ đại học trở lên so với đội ngũ lao động cả nước còn rất thấp; trên đại học 1,25%, đại học là 3,26% còn số lao động kỹ thuật ở nông thôn chỉ chiếm 8% trên tổng số lao động của khu vực này. Tuy đã có hàng chục nghìn lượt người được bồi dưỡng, đào tạo lại trong các lĩnh vực nông-lâm-ngư nghiệp nhưng trên thực tế vẫn còn nhiều yếu kém chưa đáp ứng được yêu cầu phát triển kinh tế-xã hội-khoa học công nghệ của đất nước, vẫn còn khoảng cách xa giữa kiến thức được đào tạo và năng lực thực tiễn nhất là kỹ năng ứng dụng công nghệ mới.

Một số giải pháp tài chính nâng cao chất lượng nguồn nhân lực

Chúng ta đang bước vào thời kỳ chuyển tiếp sang nền kinh tế tri thức trong đó gần 70% GDP sẽ do hoạt động của con người có trí tuệ cao quyết định, vì thế việc chuẩn bị nguồn lực có chất lượng và phân bổ hợp lý là những yếu tố hết sức quan trọng để chúng ta hội nhập vào nền kinh tế tri thức của thế giới.

Sự phát triển năng động của nền kinh tế toàn cầu cùng với công cuộc CNH-HĐH đất nước đã đặt ra những áp lực yêu cầu nguồn nhân lực phải đạt tiêu chuẩn về mặt thể lực và trí lực vì người xưa đã có câu: *"Muốn đi xa, phải chăm sóc tốt con ngựa"*. Vì thế đòi hỏi chúng ta phải cần thiết tăng chi ngân sách nhà nước cho công tác nâng cao đời cộng đồng như: Chương trình bảo vệ sức khỏe bà mẹ trẻ em, chương trình chống suy dinh dưỡng cho các cháu trong mọi độ tuổi, phổ cập các kiến thức cho các gia đình, nhà trường về chế độ dinh dưỡng cần thiết trong sinh hoạt (cần phải đặc biệt chú ý tới các vùng miền núi, vùng sâu, vùng xa). Tạo nhiều sân chơi bổ ích nhằm nâng cao thể lực của học sinh, sinh viên, người lao động để đáp ứng được yêu cầu về cường độ học tập, làm việc ngày càng cao của công nghiệp hoá, từ đó gián tiếp tiết kiệm các chi phí cho thuốc thang, chăm sóc y tế cho gia đình và cho xã hội, bảo đảm chất lượng cơ học của lực lượng lao động.

Chúng ta cần phải có những dự báo, chính sách quy hoạch tổng thể nhu cầu lao động trong tương lai để mở rộng và đầu tư mức ngân sách cần thiết của chính phủ cho các lĩnh vực ngành nghề mũi nhọn chiến lược, đa dạng hoá các hình thức dạy nghề từ trung ương đến địa phương, nâng cao chất lượng đào tạo, ưu tiên tăng tỉ trọng đào tạo nguồn nhân lực ở nông thôn để cải tạo lại cơ cấu nguồn lao động nhằm giảm bớt tình trạng *"thấy nhiều hơn thợ"*.

Để sử dụng có hiệu quả nguồn nhân lực và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực thì tiền lương là yếu tố quan trọng hàng đầu, vì chỉ cho con người mức lương đủ sống và nuôi gia đình theo yêu cầu ngày càng đa dạng của cuộc sống và đầu tư để bồi dưỡng trình độ của đội ngũ theo yêu cầu của tiến bộ khoa học công nghệ là phương hướng đầu tư khôn ngoan nhất. Kinh nghiệm của nhiều nước đã khẳng định mức lương thoả đáng là biện pháp hữu hiệu nhất để ngăn ngừa nạn tham nhũng và cũng là điều kiện thu hút đội ngũ trí thức về phục vụ tránh tình trạng chảy máu chất xám và vấn đề mất cân đối trong lực lượng lao động. Trong tình hình suy giảm của nền kinh tế của chúng ta hiện nay, Chính phủ tập trung chi tiêu đầu tư và tiêu dùng nhằm cải thiện tăng trưởng nền kinh tế. Vì thế việc cải cách chế độ tiền lương đã trở thành một yêu cầu cấp bách. Tăng lương là một giải pháp nhanh nhất, trực tiếp nhất đối với việc kích cầu. Trong khi đó cần phải phát huy quyền chủ động và trách nhiệm của địa phương bằng các chính sách khuyến khích, lôi kéo các sinh viên tốt nghiệp, các công nhân kỹ thuật về địa phương công tác với các khoản phụ cấp ưu đãi thích đáng và sắp xếp công việc phù hợp với ngành nghề mà họ đã được đào tạo, nhằm tránh cho họ lao động không đúng với ngành nghề mà họ đã được đào tạo dẫn đến năng suất hoạt động kém hiệu quả gây lãng phí cho xã hội.

Vốn đầu tư trực tiếp của ngân sách nhà nước vào lĩnh vực nông nghiệp và nông thôn phải được tăng cường phù hợp với nhu cầu phát triển và giải quyết việc làm cho một lĩnh vực đóng góp tới 40% GDP và chiếm tới 70% lực lượng lao động của nền kinh tế quốc dân. Tập trung vào việc xây dựng cơ sở hạ tầng, nâng cao công tác giáo dục đào tạo nhất là những chương trình đào tạo tạo phổ cập thích hợp từng đối tượng có tính đặc thù riêng của từng địa phương. Ngân hàng cần phát huy hơn nữa vốn tín dụng đầu tư (như quỹ tín dụng nhân dân) với thủ tục vay vốn đơn giản. Nhà nước phải có những chính sách ưu tiên khuyến khích mọi thành phần

kinh tế trong xã hội đầu tư vào khu vực nông thôn nhất là những nguồn vốn trực tiếp nước ngoài (FDI) nhằm khôi phục các ngành nghề truyền thống như phố nghề, làng nghề, kinh tế trang trại, kinh tế hộ gia đình... Chính sách thuế phải khuyến khích các thành phần kinh tế này phát huy việc tăng cường tích lũy vốn, tích tụ đất đai và đầu tư phát triển sản xuất để nâng cao năng suất và thu hút thêm nữa lực lượng lao động nông thôn dồi dào. Chính sách thuế cũng phải có những ưu đãi cần thiết đối với những doanh nghiệp phục vụ sự nghiệp phát triển của nông nghiệp, những doanh nghiệp đưa giống mới, kỹ thuật mới, công nghệ mới hoặc những trung tâm đào tạo dạy nghề, khuyến nông, khuyến lâm... để các doanh nghiệp này khuyến khích tác dụng và ngày càng phát triển.

Trong thời kỳ hiện nay của nền kinh tế chuyển đổi, chi ngân sách nhà nước cho công tác đào tạo nghề cần được tăng cường và chú trọng, đặc biệt là phải nâng cao chất lượng đào tạo nghề trong hệ thống giáo dục kỹ thuật và dạy nghề và phải có một hệ thống "chuẩn" về đào tạo nghề chuyên nghiệp để đáp ứng nhu cầu chất lượng cũng như chất lượng lao động có hàm lượng chất xám cao. Nhà nước phải cần đầu tư nguồn lực từ ngân sách dưới dạng chương trình mục tiêu như hệ thống giáo dục kỹ thuật và đào tạo nghề chủ lực, chương trình nâng cao chất lượng đào tạo ngoại ngữ cho các lao động xuất khẩu... Trong khi đó Chính phủ nên chỉ đạo hướng dẫn các cơ sở dạy nghề đào tạo phục vụ lao động xuất khẩu trên cơ sở cung cấp các thông tin số lượng, cơ cấu ngành, nghề hàng năm và dài hạn của các đối tác có nhu cầu về lao động ở nước ngoài nhằm để cho các cơ sở đào tạo tập trung hơn trong việc nâng cao chất lượng tay nghề lao độ ■

Tài liệu tham khảo

- Lê Thị Ngân, *Nguồn nhân lực Việt Nam với nền kinh tế tri thức* Tạp chí Nghiên cứu kinh tế, số 276
Phạm Đức Thành, *Mấy vấn đề về nguồn nhân lực Việt Nam*. Kinh tế và phát triển, số 42.
Cao Văn Sâm, *Đào tạo nguồn lao động xuất khẩu*. Kinh tế và phát triển, số 51
Trương Thuý Hồng, *Giáo dục và đào tạo nguồn nhân lực đối với yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội ở Việt Nam*. Những vấn đề kinh tế thế giới, số 1(57)
Lê Kim Truyền - Bùi Hiếu, *Tăng cường đào tạo nguồn nhân lực cho phát triển bền vững nông nghiệp và nông thôn Việt Nam*. Kinh tế phát triển, số 46.
Luu Bích Ngọc, *Nguồn nhân lực cho thời kỳ CNH-HĐH ở Việt Nam*. Kinh tế và phát triển, số 49.