

Đầu tư vào vốn con người và vấn đề thu nhập - việc làm

NGUYỄN BÁ NGỌC

Trước đây, sử dụng khái niệm “vốn con người” bị xem là không nhân văn vì coi việc xử sự với con người như với những cỗ máy; tiếp cận việc đi học như đầu tư được coi là hẹp hòi và tầm thường. Từ những năm 60 của thế kỷ trước, các nhà kinh tế đã thừa nhận rằng việc phân tích “vốn con người” sẽ giúp ích để giải thích nhiều trạng thái hay gặp của các thị trường lao động - từ nhu nhập, việc làm, thất nghiệp đến sự bất bình đẳng nam - nữ trên thị trường và rộng hơn là trong nền kinh tế.

1. Những con số so sánh thực chứng - kinh nghiệm của các nước

Ở Mỹ, tầm quan trọng của chi phí cho giáo dục và đào tạo được coi như *đầu tư vào vốn con người* được thể hiện dưới 3 góc độ¹:

- Chi phí cho giáo dục và đào tạo là những con số khổng lồ. Năm 1998, người Mỹ dành 580 tỷ USD cho giáo dục tiểu học, trung học và đại học; các doanh nghiệp cũng chi trực tiếp cho đào tạo tại chỗ trong năm là 59 tỷ USD.

- Trình độ học vấn của lực lượng lao động tăng liên tục qua các thời kỳ: năm 1970 trên 36% lực lượng lao động chưa đạt trình độ trung học phổ thông, chỉ 14% lực lượng này hoàn thành trình độ đại học 4 năm và cao hơn; con số tương ứng năm 2000 là 13% và 27%. Ở Việt Nam, các con số tương ứng năm 2005 là 77,3% và 5,5%².

- Đầu tư vào giáo dục mang lại những khoản thu nhập sinh sôi, thể hiện ở:

Thu nhập trung bình của những người có trình độ học vấn cao hơn lớn hơn rất nhiều so với những người có trình độ thấp hơn. Nói chung, thu nhập cho mỗi một năm đi học

thêm cao hơn so với người không đi học là từ 10 - 15%, ở Thụy Sĩ là 5,5%, Thụy Điển: 8,2%, Italia: 9,9%, Mỹ: 12,6%, Pháp: 14,1%, Canada: 16,5%, Bồ Đào Nha: 27,3%; ví dụ, 1 người có trình độ đại học 4 năm đi làm có thu nhập cao hơn so với người cùng tuổi có trình độ phổ thông trung học khoảng 40 - 60%. Ở Việt Nam hiện nay, sự phân hóa thu nhập theo trình độ học vấn còn ở mức độ cao hơn³: lao động có chứng chỉ kỹ thuật trung bình có thu nhập cao hơn những người chỉ tốt nghiệp trung học 42%; những người tốt nghiệp cao đẳng có khả năng thu nhập cao hơn lao động có chứng chỉ kỹ thuật 51%; đặc biệt những người có bằng đại học có thu nhập cao hơn người có bằng cao đẳng tới 103%.

Những người có trình độ cao hơn có tốc độ tăng thu nhập nhanh hơn. Khoảng cách chênh lệch thu nhập giữa những người có trình độ cao hơn và thấp hơn ngày càng rộng ra. Năm 1973, chênh lệch giữa thu nhập của nam giới có trình độ đại học cao hơn so với người có trình độ trung học phổ thông ở Mỹ là 38%, năm 2000, con số tương ứng là 71%.

Nguyễn Bá Ngọc, TS, Trường Đại học Lao động - Xã hội.

1. Mc.Connell, Brue, Macpherson - Comtemporary Labor Economics(sixth edition), Mc.Graw - Hill 2003 (p.84 -125).

2. PGS.TS Nguyễn Tiếp, Một số giải pháp phát triển nguồn nhân lực Việt Nam trong quá trình hội nhập WTO, Tạp chí Kinh tế và phát triển, số 117, tháng 3-2007, tr.17.

3. Trần Minh Yến, Định công tiền lương - hai vấn đề nổi bật trong lĩnh vực lao động việc làm ở nước ta hiện nay, Tạp chí Nghiên cứu kinh tế, số 353, tháng 10-2007, tr.51.

Một điều quan trọng là tỷ lệ thất nghiệp của những người có trình độ học vấn cao thấp hơn nhiều so với tỷ lệ thất nghiệp của những người có trình độ học vấn thấp. Ở Canada, tỷ lệ thất nghiệp năm 2001 của những người đã có bằng tốt nghiệp đại học khoảng 4,8%, trong khi tỷ lệ đó với những người có bằng tốt nghiệp trung học phổ thông là 6,8% và với những người có trình độ tốt nghiệp trung học cơ sở khoảng 13,2%⁴. Trong khoảng thời gian từ 2 năm sau tốt nghiệp đến 5 năm, những sinh viên tốt nghiệp đại học có tỷ lệ thất nghiệp giảm xuống còn một nửa. Ở Việt Nam, 80% những người thất nghiệp hoặc thiếu việc làm nghiêm trọng là những người không có nghề và trình độ học vấn thấp; trong khi tỷ lệ chung của thất nghiệp thành thị năm 2005 là 5,3% thì đối với lực lượng lao động chưa qua đào tạo, đã tốt nghiệp trung học chuyên nghiệp, đã tốt nghiệp cao đẳng - đại học có các con số tương ứng là 8%; 4,4% và 3,8%⁵.

2. Tại sao mức thu nhập của mọi người là khác nhau?

Mọi người có thu nhập khác nhau cơ bản là do vốn con người khác nhau. Từ lâu, Denison, Edward F. (1962) "Nguồn gốc của tăng trưởng kinh tế Mỹ" và Schultz, Theodore W. (1963) "Giá trị kinh tế của giáo dục" đã nhấn mạnh rằng: *đầu tư vào vốn con người là yếu tố đóng góp quan trọng cho tăng trưởng kinh tế*. Nhưng phải đến Gary Becker (nhà kinh tế học người Mỹ được giải thưởng Nobel về Kinh tế năm 1992) trong tác phẩm "Human Capital (Vốn con người)"⁶ mới khẳng định: *không có đầu tư nào mang lại lợi nhuận lớn hơn như đầu tư vào con người, đặc biệt là đầu tư cho giáo dục và đào tạo*.

Vốn con người là sự tích lũy đầu tư trước đó vào giáo dục, đào tạo, sức khỏe và những nhân tố khác để làm tăng năng suất lao động⁷. Bất kỳ một hoạt động nào làm tăng năng suất (nâng cao kiến thức, kỹ năng và phẩm chất) của lao động đều được xem là đầu tư vào vốn con người. Đầu tư vào vốn con người bao gồm không chỉ những chi phí cho giáo dục và đào tạo chính thức mà còn

cả về sức khỏe, cho di cư, tìm việc và chăm sóc trẻ trước khi đi học. Công nhân có thể trở nên có năng suất hơn bằng cách nâng cao sức khỏe về mặt thể chất - tinh thần và qua di chuyển từ những nơi làm việc năng suất thấp sang những nơi làm việc có năng suất cao hơn.

Phân tích vốn con người bắt đầu với việc giả định rằng các cá nhân đưa ra quyết định đối với giáo dục, đào tạo, y tế và những yếu tố khác nhằm bổ sung cho kiến thức, kỹ năng, sức khỏe của họ bằng cách so sánh lợi ích và chi phí. Lợi ích gồm có kết quả văn hóa và những thành quả phi tiền tệ khác cùng với sự cải thiện thu nhập và nghề nghiệp trong tương lai; chi phí phụ thuộc chủ yếu vào các khoản chi cho thời gian đi học hiện tại.

• Về lợi ích cá nhân:

- Trong cùng những điều kiện khác, người có trình độ học vấn và nghề nghiệp cao hơn có thu nhập cao hơn;

- Người có kinh nghiệm, thâm niên công tác cao hơn (được đào tạo tại chỗ nhiều hơn) có mức thu nhập cao hơn;

- Người có trình độ học vấn và nghề nghiệp cao hơn ít bị thất nghiệp hơn;

- Người trẻ hơn đi học có hiệu quả hơn, vì họ có thời gian làm việc sau đi học dài hơn để nhận thu nhập cao hơn; hơn nữa tính năng động nghề nghiệp cũng cao hơn, tạo điều kiện dễ dàng cho thay đổi nơi làm việc hơn.

• Về mặt tổ chức (doanh nghiệp):

- Doanh nghiệp đầu tư nhiều hơn cho đào tạo, bồi dưỡng sẽ có được đội ngũ lao động lành nghề và năng suất lao động cao hơn;

4. Harvey B.King – kinhthhoc.com 2006.

5. Trần Minh Yến, Việc làm - thực trạng và những vấn đề bất cập trong giai đoạn hiện nay, Tạp chí Nghiên cứu Kinh tế, số 344, tháng 1-2007, tr.18.

6. Gary Becker, Human Capital, 1st edition, New York, Colombia University Press, 1964.

7. Mc.Connell, Brue, Macpherson – Comtemporary Labor Economics(sixth edition), Mc.Graw -Hill 2003, p.603.

- Các cá nhân có động lực phấn đấu và gắn bó với doanh nghiệp hơn;

- Đào tạo tại chỗ (tự học thông qua kinh nghiệm làm việc và vừa học vừa làm) là nền tảng cho “văn hóa phát triển doanh nghiệp”.

• Về mặt xã hội:

- Những cá nhân được giáo dục - đào tạo tốt hơn, có thông tin đầy đủ hơn và có khả năng đóng góp nhiều hơn cho toàn xã hội;

- Nhà nước thu lợi trực tiếp từ vốn con người cao hơn qua: chi phí ít hơn cho trợ cấp thất nghiệp và phúc lợi xã hội; chi phí ít hơn cho dịch vụ chăm sóc sức khỏe; thu được nhiều thuế thu nhập hơn.

- Quan trọng nhất là, giáo dục - đào tạo tốt hơn dẫn đến kinh tế tăng trưởng cao hơn, phát triển xã hội bền vững hơn. Càng có nhiều người lao động giỏi, càng có nhiều phát minh, sáng chế, sáng kiến và tác động lan toả dẫn đến tạo ra nhiều sản phẩm mới với những tính năng, tác dụng mới.

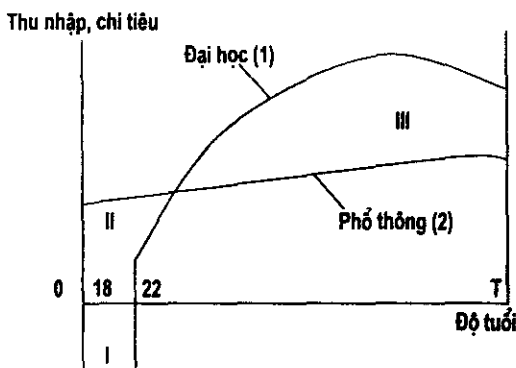
3. Công thức tổng quát và đồ thị biểu hiện cho “quyết định đi học”⁸

Khi đi học, chúng ta phải trả mức phí trước mắt và thu lợi từ các dòng thu nhập cao hơn trong tương lai. Giả định xuất phát

$$P_{(v)} = -C_0 + \frac{-C_1}{1+r} + \frac{-C_2}{(1+r)^2} + \frac{-C_3}{(1+r)^3} + \frac{\Delta W_4}{(1+r)^4} + \frac{\Delta W_5}{(1+r)^5} + \dots + \frac{\Delta W_T}{(1+r)^T}$$

Như vậy, về mặt lý thuyết, người đó chỉ nên đi học khi giá trị hiện tại $P_{(v)} > 0$ (giả định rằng: bỏ qua bất kể thu nhập phi tiền tệ nào từ việc đi học trong thời điểm hiện tại).

HÌNH 1: Quyết định đi học



Nguồn: Harvey B.King - kinhtehoc.com 2006.

từ so sánh giữa tiền kiếm được trong hiện tại với tiền kiếm được trong tương lai. Giả sử bạn đang gửi khoản tiền “P” trong ngân hàng và nhận một mức lãi suất “r” nào đó, đến năm thứ n thì giá trị tương lai “V” của khoản tiền này trong một năm sẽ là: $V = P \cdot (1 + r)^n$.

Có thể tính được khoản tiền hiện tại trong tương lai ở mức lãi suất hiện tại (ví dụ: $n = 5$, $r = 5\%$ thì 100 triệu sau 5 năm sẽ thành 127,63 triệu). Điều mà chúng ta quan tâm là trường hợp ngược lại: khoản tiền V nhận được sau n năm có giá trị hiện tại là bao nhiêu?

$$P_{(v)} = \frac{V}{(1+r)^n} \text{ hay trong trường hợp ví dụ}$$

$$\text{trên: } 100 = \frac{127,63}{(1+0,05)^5}$$

Với một người đi học 4 năm (giả định đi học ở tuổi 18 và học xong ở tuổi 22) để lấy một tấm bằng đại học, anh ta có chi phí cho 4 năm đi học (C_0, C_1, C_2, C_3), mức thu nhập dự kiến trong tương lai là ΔW và số năm làm việc trước khi về hưu là “T” thì chúng ta có thể tính được giá trị hiện tại của tấm bằng là:

Đường (1): thể hiện dòng thu nhập khi tốt nghiệp đại học (giả định rằng sinh viên tốt nghiệp đại học phải mất một vài năm mới có thể đuổi kịp kinh nghiệm làm việc của những người chỉ tốt nghiệp trung học đã đi làm trước đó).

Đường (2): thể hiện dòng thu nhập khi tốt nghiệp phổ thông trung học.

Vùng (I): chi phí cho sách vở, đồ dùng học tập, học phí và những khoản chi phí khác không phải là chi phí sinh hoạt.

Vùng (II): phần thu nhập bị mất nhìn thấy (do không đi làm và dành thời gian đi học), đây chính là chi phí cơ hội của thời gian bỏ ra đi học.

8. Harvey B.King – kinhtehoc.com 2006.

Vùng (III): thu nhập có được với tấm bằng đại học.

Người đó nên đi học khi: giá trị hiện tại của vùng (III) > giá trị hiện tại của vùng (I) + vùng (II).

Như vậy, giáo dục- đào tạo làm tăng thu nhập cho người lao động vào giúp cải thiện triển vọng nghề nghiệp của họ theo 3 hướng tác động sau:

- Tích lũy vốn con người mới (kiến thức, kỹ năng và phẩm chất);
- Chứng thực năng lực của người lao động ở một trình độ nhất định;
- Tích lũy thông tin (vốn kiến thức) để giúp họ có thể tìm được công việc thích hợp hơn.

Lưu ý rằng: mọi người không phải là những cá nhân đồng nhất, mỗi người có khả năng bẩm sinh khác nhau (lượng vốn con người ban đầu khác nhau), do vậy sự lựa chọn của mỗi cá nhân, đầu tư của từng tổ chức cũng như hỗ trợ của chính phủ cần phù hợp với từng loại đối tượng. Trên thực tế, đối với một người, việc kiếm được tấm bằng đại học là không tưởng nhưng "tu luyện" để trở thành một "nghệ nhân làng nghề" lại không quá khó khăn; trái lại, có người sinh ra để theo nghiệp văn chương mà khó có thể tiếp thu những kiến thức kỹ thuật hay lao động chân tay. Lý thuyết về vốn con người cũng giúp chúng ta hiểu được lý do cơ bản của cái gọi là "khoảng cách giới tính" trong thu nhập. Theo truyền thống, phụ nữ có xu hướng làm việc bán thời gian và không liên tục hơn nhiều so với đàn ông, bởi vì họ thường rút khỏi lực lượng lao động một thời gian sau khi sinh đẻ. Kết quả là họ có ít thời gian hơn và gặp nhiều cản trở cho đầu tư vào giáo dục và đào tạo hơn.

4. Đào tạo trong công việc để làm gì?

Ở Canada, mức tiến công thực tế của 1 người có trình độ đại học tăng chừng 1,5 - 2% /năm⁹ (mức tiến công có xu hướng tăng cùng với độ tuổi của người lao động). Nếu giáo dục là khoản đầu tư duy nhất vào vốn

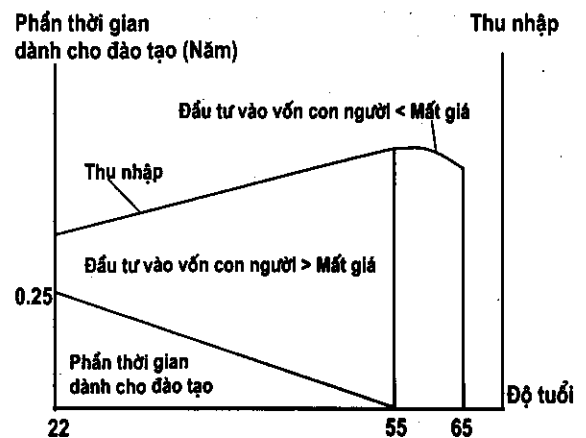
con người thì không có mức tăng này. Điều này chứng tỏ người lao động được đào tạo tại chỗ và thu nhập tăng thêm nhờ vốn con người được nâng cao. Chế độ chi trả theo thâm niên hiện hành cũng phần nào lý giải cho hiện tượng mức thu nhập thực tế tăng cùng thời gian làm việc.

Đào tạo tại chỗ được tiến hành bằng cả 2 hình thức: chính thức và phi chính thức, tức là tự học thông qua kinh nghiệm làm việc và vừa học vừa làm.

Đào tạo tại chỗ cũng có mức phí riêng: chi phí trực tiếp như phí thuê người hướng dẫn, mua dụng cụ, và phí gián tiếp như thời gian sản xuất bị tiêu tốn vào hoạt động đào tạo, phí gây ra do sai lầm mắc phải trong quá trình học

Cũng như các loại đầu tư khác, khung thời gian càng dài, lợi ích thu được càng lớn thì khả năng hoàn trả vốn đầu tư càng cao. Bởi vậy, mọi người có xu hướng muốn đầu tư ngay từ lúc còn trẻ. Những kết quả khảo sát thực tế ở Canada cho thấy: trong quãng đời làm việc, lượng thời gian một người bỏ ra đào tạo tại chỗ (đào tạo trong công việc) thường từ 3 - 4 năm.

HÌNH 2: Đào tạo trong công việc (đào tạo tại chỗ)



Nguồn: Harvey B.King - kinhtehoc.com 2006.

9. Harvey B.King – kinhtehoc.com 2006.

Đào tạo tại chỗ gồm 2 loại hình cơ bản:

- Đào tạo tổng quát: giúp làm tăng năng suất làm việc của người lao động dù người đó ở bất kỳ công ty nào. Các kỹ năng tổng quát bao gồm: kỹ năng lái xe, kỹ năng sử dụng máy tính, sử dụng phần mềm Excel, nghiệp vụ kế toán, hiểu biết về luật pháp... Trong thị trường cạnh tranh, mức tiền công trả cho người lao động sẽ được đẩy lên cho đến khi ngang với mức sản phẩm doanh thu cận biên của họ. Vì thế cho nên, sau khi vượt qua khóa đào tạo, người đó sẽ có mức lương ngang với mức sản phẩm doanh thu cận biên của mình (và cũng chính vì vậy hiện tượng "nhảy việc" thường xảy ra sau giai đoạn này). Tất nhiên, người lao động phải chịu chi phí cho chương trình đào tạo tổng quát này bằng việc chấp nhận mức lương thấp hơn giá trị sản phẩm doanh thu cận biên của họ trong thời gian đi học.

- Đào tạo cụ thể: chỉ làm tăng giá trị của người làm thuê đối với nơi mà họ đang làm việc. Đào tạo cụ thể không có ý nghĩa gì đối với công ty khác nên mức doanh thu sản phẩm cận biên của người lao động trên thị trường không tăng. Mức tiền công thị trường của người đó cũng không tăng. Nội dung của đào tạo cụ thể có thể là: hiểu biết sâu sắc về các đồng nghiệp, kiến thức chuyên sâu về khách hàng, phần mềm chuyên dụng, quy định hành chính của công ty hay sản phẩm đặc thù của công ty. Trong trường hợp này, công ty có thể trả cho chương trình đào tạo của bạn và thu hồi khoản phí này sau bằng cách trả bạn một mức lương nhỏ hơn mức sản phẩm doanh thu cận biên. Công ty cũng không phải lo chuyện bạn sẽ bỏ việc đi tìm một công việc khác trên thị trường lao động. Nhìn chung, khoản phí đào tạo cụ thể thường được chia đều cho cả nhà tuyển dụng và người làm thuê (dưới các hình thức khác nhau) bởi vì có như vậy, sau khi chương trình đào tạo kết thúc, công ty có thể giữ chân nhân viên ở lại và nhân viên thấy ở lại cũng có lợi hơn.

Sự phân biệt giữa đào tạo tổng quát và đào tạo cụ thể giúp cho việc giải thích vì sao

những công nhân có kỹ năng cụ thể cao lại ít khả năng bỏ việc làm hơn và là những người cuối cùng bị sa thải trong điều kiện doanh nghiệp phá sản. Nó cũng lý giải vì sao đa số những trường hợp đề bạt được thực hiện từ nội bộ một công ty mà không qua việc tuyển người từ bên ngoài. Đặc biệt, chúng ta cũng hiểu được tại sao những công ty nổi tiếng hạch toán và coi vốn con người cụ thể của những người làm công là tài sản quý nhất và chủ yếu của mình.

Trong thực tế, phần lớn đào tạo tại chỗ là sự tổng hợp của đào tạo tổng quát và đào tạo cụ thể, lợi ích kinh tế luôn đi kèm với vốn con người tổng quát và vốn con người cụ thể. Ở Mỹ năm 1995, 70% công nhân trong những doanh nghiệp lớn hơn 50 người tham gia những hình thức đào tạo nâng cao kỹ năng khác nhau; gần 90% người lao động có trình độ đại học được tiếp tục đào tạo tại chỗ, trong khi đó số tương ứng đối với người lao động có trình độ trung học phổ thông hoặc dạy nghề là 60%.

5. Những thách thức đối với hệ thống giáo dục - đào tạo ở Việt Nam

Với mức tăng trưởng kinh tế ở Việt Nam cao (8,45% năm 2007), nhu cầu tuyển dụng của các nhà đầu tư cả trong và ngoài nước là khá lớn, đặc biệt là các chức danh quản lý, kỹ sư cao cấp, công nhân lành nghề nhưng thị trường lao động nước ta chưa đáp ứng được, trong khi tỷ lệ thất nghiệp và thiếu việc làm (thất nghiệp trá hình) còn khá cao. Nguyên nhân là điểm xuất phát về kinh tế của chúng ta thấp, trong thời gian dài ít coi trọng trình độ học vấn, đào tạo tay nghề, kỹ năng cho người lao động, chưa gắn đào tạo với yêu cầu của sản xuất nên tỷ lệ lực lượng lao động qua đào tạo thấp, thị trường lao động rất mất cân đối về mặt cơ cấu, đặc biệt về cơ cấu trình độ, cơ cấu nghề nghiệp và cơ cấu theo vùng lãnh thổ. Lao động của chúng ta có thời được coi có lợi thế so sánh là giá nhân công rẻ, nhưng đi kèm với đó là tiền lương thấp, việc làm không bền vững, chất lượng việc làm thấp và môi trường lao động không an toàn.

Trình độ văn hóa của lực lượng nước ta còn thấp, tỷ lệ mù chữ còn khá cao, cơ cấu lao động năm 2005 là¹⁰: mù chữ 4,04%; chưa tốt nghiệp tiểu học 13,09%; tốt nghiệp tiểu học 29,08%; tốt nghiệp trung học cơ sở 32,57%; tốt nghiệp trung học phổ thông 21,23%. Trong tương quan so sánh với giáo dục phổ thông, đào tạo nghề nghiệp (đặc biệt là về năng lực và kỹ năng thực hành) còn tụt hậu hơn nhiều. Cơ cấu lao động qua đào tạo các cấp trình độ chuyên môn, kỹ thuật của lực lượng lao động năm 2005 là¹¹: chưa qua đào tạo 74,67%; công nhân kỹ thuật không bằng 10,59%; công nhân kỹ thuật có bằng và chứng chỉ 3,54%; sơ cấp 0,97%; trung học chuyên nghiệp 4,73%; cao đẳng và đại học trở lên 5,5%. Các phẩm chất đáp ứng cho quan hệ lao động công nghiệp như: tác phong công nghiệp, kỷ luật lao động, thể lực, hiểu biết và chấp hành pháp luật lao động, trình độ ngoại ngữ, tin học.... cũng còn nhiều bất cập. Thường thì thanh niên chỉ đi học nghề sau khi thi trượt đại học. Trong khi đó các trường dạy nghề lại không đáp ứng được yêu cầu đa dạng của thị trường, trang thiết bị thường là phần máy móc thừa và lạc hậu, giáo viên vừa thiếu kỹ năng cần thiết vừa không đủ kiến thức sư phạm. Do vậy, chất lượng đào tạo nghề thấp, phần lớn khi sử dụng các cơ sở sản xuất phải đào tạo bổ sung. Kết quả khảo sát của Ngân hàng Thế giới tại Việt Nam cho thấy: 50% các công ty may mặc, hóa chất đánh giá lao động được đào tạo không đáp ứng nhu cầu của mình; 60% lao động trẻ tốt nghiệp từ các trường đại học - cao đẳng cần được đào tạo lại ngay sau khi tuyển dụng; một số doanh nghiệp phần mềm cần đào tạo lại ít nhất 1 năm cho khoảng 80 - 90% sinh viên tốt nghiệp vừa được tuyển dụng. Năm 2007, cả nước có khoảng 234 nghìn doanh nghiệp đang hoạt động, số lao động qua đào tạo nghề còn thiếu tối thiểu 1,2 - 1,6 triệu người. Đồng thời với sự thiếu hụt về số lượng, khoảng 30% lao động trong các doanh nghiệp chưa được đào tạo nghề, số có trình độ cao đẳng - đại học chỉ chiếm khoảng 9%¹².

Vai trò của một chủ thể quan trọng trong đào tạo là doanh nghiệp thì bị lãng quên. Trước đây, việc làm và đào tạo được gắn kết chặt chẽ với nhau, sự thăng tiến nghề nghiệp của công nhân chủ yếu dựa trên cạnh tranh để được tham gia các khoá đào tạo do những cơ sở đào tạo của Nhà nước tổ chức. Ngày nay, việc làm và đào tạo bị tách rời, nguyên nhân bởi 3 lý do chính¹³:

- Cải cách quản lý lao động, chuyển từ đào tạo tại chỗ sang đào tạo ban đầu bên ngoài quá trình làm việc;

- Sự phát triển của những ngành công nghiệp sử dụng nhiều lao động (dệt may, da giày, chế biến lương thực - thực phẩm...) yêu cầu lao động có trình độ văn hóa nhưng không cần thiết đào tạo cơ bản lâu dài;

- Trên thị trường xuất hiện những doanh nghiệp mới, thường là ngoài khu vực nhà nước, ít có quan hệ thân thiết với những cơ sở đào tạo công lập và họ cũng thường nghi ngờ về chất lượng đào tạo của những cơ sở này.

Kết quả là những nhà tuyển dụng hiện nay ít tham gia vào thiết kế những chiến lược, chính sách, chương trình và nội dung giáo dục - đào tạo. Hiện có rất ít các doanh nghiệp tổ chức đào tạo cho riêng mình và cho xã hội. Ngược lại, có những người sau đào tạo tại chỗ lại có khuynh hướng thay đổi việc làm, tìm vị trí làm việc tốt hơn với thu nhập cao hơn. Hậu quả là lợi ích của doanh nghiệp và người lao động không gặp nhau, cả hai chủ thể đều thiệt thòi, lợi ích xã hội giảm sút.

Do vậy, huy động nguồn lực và mọi chủ thể nhằm nâng cao chất lượng vốn con người một cách toàn diện: thể lực, trình độ dân trí, kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp, tác phong công nghiệp, tính năng động làm việc là yêu

10, 11. PGS.TS, Nguyễn Tiệp, đã dẫn, tr.17.

12. Báo Lao động - Xã hội, số thứ ba, ngày 13-11-2007, tr.5.

13. Nowel Henaff, Skills development and employability in Viet nam, Viet nam employment forum, 17th - 18th December 2007.

cầu tự thân vừa bức thiết vừa lâu dài của nền kinh tế nước ta trong bối cảnh cạnh tranh và hội nhập kinh tế quốc tế.

6. Hệ quả của nền kinh tế với "vốn con người" thấp

Những chuyên gia của Ngân hàng Phát triển Châu Á nêu ra 3 "cái bẫy" mà các nước đang phát triển thường gặp phải¹⁴:

- Những nước cố gắng khai thác lợi thế so sánh của mình dựa trên chi phí lao động thấp (tiền lương thấp) có thể rơi vào vòng luẩn quẩn: năng suất lao động thấp - ít đào tạo - thiếu những công việc yêu cầu kỹ năng cao - năng lực cạnh tranh thấp đối với những thị trường sản phẩm yêu cầu nhiều kỹ năng. Tình huống này được gọi là bẫy "*kỹ năng thấp, công việc tồi*" gắn với tiền lương thấp và ít cơ hội để tích lũy vốn con người; "công việc tồi" yêu cầu kỹ năng cao hơn và được hưởng tiền lương khá hơn.

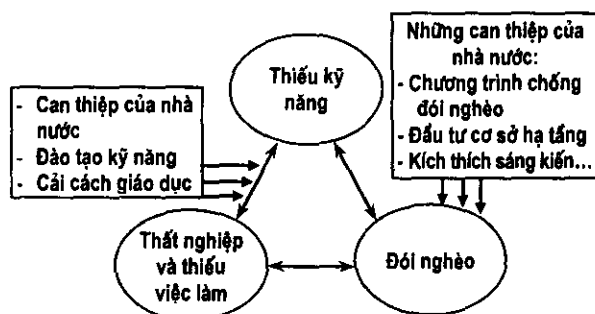
- Cái bẫy thứ hai xuất phát từ sự kết hợp giữa vốn và lao động, gọi là "*kỹ năng thấp, công nghệ thấp*". Nếu công nhân không có đủ kỹ năng để vận hành những máy móc hiện đại thì máy móc sẽ bị lãng phí trong tình trạng dưới công suất sử dụng. Hậu quả là, các công ty sẽ không có động lực để đầu tư vào công nghệ mới. Điều này tiếp tục làm giảm năng suất lao động của công nhân.

- Cái bẫy thứ ba xuất hiện trong tác động qua lại giữa sáng kiến (cả phát minh, sáng chế) và kỹ năng, tức là "*kỹ năng thấp, không có sáng kiến*". Ý tưởng mới lạ và sáng kiến là cơ sở để phát triển những năng lực công nghệ, nhưng điều này đòi hỏi nhân viên cần được đào tạo tốt hơn. Một nền kinh tế có thể rơi vào vòng luẩn quẩn mà trong đó các công ty không có sáng kiến, bởi vì lực lượng lao động kỹ năng thấp và công nhân không có động cơ để đầu tư vào giáo dục - đào tạo vì không có nhu cầu cho những kiến thức, kỹ năng này.

Thế giới ngày nay đòi hỏi những công ty, tổ chức phải phát triển dựa trên hệ thống lấy kỹ năng làm căn bản, thích nghi nhanh

chóng với môi trường mới và phản ứng kịp thời với những thay đổi của quá trình hội nhập kinh tế, của chuỗi giá trị toàn cầu. Bản chất và nội dung công việc cùng với những kỹ năng nghề nghiệp yêu cầu đang thay đổi với tốc độ chóng mặt. Việc tồn tại khoảng cách giữa kiến thức, kỹ năng mà thị trường yêu cầu và vốn con người thực tế đang có đã tạo nên vòng luẩn quẩn: *thiếu kỹ năng - thất nghiệp và thiếu việc làm - nghèo đói*.

HÌNH 3: Vòng luẩn quẩn của đói nghèo



Theo đánh giá của các chuyên gia quốc tế¹⁵ thì đào tạo kỹ năng ở các nước đang phát triển chưa tác động nhiều tới giảm đói nghèo, bởi vì:

- Thiếu những chính sách thích hợp; không rõ ràng trong chính sách hỗ trợ giáo dục - đào tạo.
- Hẫng hụt trong quản lý nhà nước và đào tạo quản lý.
- Vắng bóng của khu vực tư nhân trong lĩnh vực giáo dục - đào tạo.
- Thiếu động cơ.
- Thiếu nguồn lực: phương tiện vật chất cho đào tạo; giáo viên; quy mô tài chính chưa thích hợp.

14. ADB, Labor Market in Asia: Promoting full, productive and decent employment, Manila, Philippines 2005, p.76 - 77

15. Amante, Maragtas S.V, In Mismatch in the Labor Market, Asian Experience, APO, Tokyo, 2003.

- Thiếu thông tin và tham khảo ý kiến giữa: cơ quan chính phủ với những cơ sở đào tạo, khu vực tư nhân và học sinh sinh viên.

7. Làm thế nào để thoát khỏi vòng luẩn quẩn đói nghèo

Để thoát khỏi vòng luẩn quẩn đói nghèo, cả bốn chủ thể: người lao động, doanh nghiệp, cơ sở đào tạo và nhà nước đều phải nhận thức và hành động theo hướng nâng cao vốn con người một cách hệ thống.

- Đối với người lao động: phải có ý chí và tính tự trọng cao, không chịu tụt hậu, chấp nhận sự cạnh tranh và quyết tâm học tập, tự học và rèn luyện phẩm chất nhằm nâng cao vốn con người, đáp ứng các yêu cầu mới của quá trình toàn cầu hóa và sự thay đổi nhanh chóng của tiến bộ khoa học - công nghệ.

- Đối với doanh nghiệp: phải phân tích và bám sát thị trường lao động, xây dựng chiến lược nhân sự và đào tạo cho riêng mình, liên hệ chặt chẽ với các cơ sở đào tạo (xây dựng tiêu chuẩn kỹ năng nghề, thiết kế chương trình, tham gia giảng dạy, đánh giá kết quả học tập của người đi học), có những hình thức, phương pháp thu hút và sử dụng nhân tài theo bản sắc văn hóa riêng của mình, coi đây là phương thức chủ yếu nâng cao sức cạnh tranh doanh nghiệp.

- Đối với cơ sở đào tạo: phải không ngừng rà soát, đổi mới chương trình đào tạo theo hướng mềm dẻo, tích hợp và linh hoạt, phù hợp với sự thay đổi công nghệ của doanh nghiệp, đảm bảo máy móc thiết bị hiện đại, phù hợp với điều kiện sản xuất hiện tại, nâng cao trình độ giáo viên cả về kiến thức, kỹ năng (đặc biệt là kỹ năng thực hành) và phương pháp sư phạm, thắt chặt mối quan hệ với doanh nghiệp.

- Đối với nhà nước: có chính sách nâng cao nguồn lực "vốn con người" ở phạm vi

quốc gia tiếp cận các chuẩn mực quốc tế, xây dựng hệ thống thông tin thị trường lao động và dự báo nhu cầu nguồn nhân lực, phối hợp chặt chẽ giữa các cơ quan quản lý nhà nước với đại diện giới chủ, giới thợ, các hội nghề nghiệp hỗ trợ doanh nghiệp và cơ sở đào tạo nâng cao chất lượng đào tạo của mình, khuyến khích doanh nghiệp đào tạo tại chỗ, xây dựng các tiêu chí để đánh giá, công nhận kỹ năng nghề của người lao động được đào tạo tại doanh nghiệp hoặc tự đào tạo trong quá trình lao động, khuyến khích các nhà đầu tư tư nhân bỏ vốn xây dựng các trường cao đẳng, đại học cũng như dạy nghề./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Mc.Connell, Brue, Macpherson – Comtemporary Labor Economics(sixth edition), Mc.Graw –Hill 2003 .
- 2.Harvey B.King – kinhtehoc.com 2006.
- 3.Gary Becker, Human Capital,1st edition, New York, Colombia University Press, 1964.
4. Báo Lao động - Xã hội, số thứ ba ngày 13-11-2007.
5. Nowel Henaff, Skills development and employability in Viet nam, Viet nam employment forum, 17th - 18th December 2007.
6. ADB, Labor Market in Asia: Promoting full, productive and decent employment, Manila, Philipines 2005.
7. Amante, Maragtas S.V, In Mismatch in the Labor Market, Asian Experience, APO, Tokyo, 2003.
8. Trần Minh Yến: Việc làm - thực trạng và những vấn đề bất cập trong giai đoạn hiện nay; Tạp chí Nghiên cứu kinh tế, số 344, tháng 1-2007.
9. Trần Minh Yến: Đình công tiền lương - hai vấn đề nổi bật trong lĩnh vực lao động việc làm ở nước ta hiện nay; Tạp chí Nghiên cứu kinh tế, số 353, tháng 10/2007
10. PGS.TS Nguyễn Tiệp: Một số giải pháp phát triển nguồn nhân lực Việt Nam trong quá trình hội nhập WTO; Tạp chí Kinh tế và Phát triển, số 117, tháng 3-2007.