

Chuyển đổi mô hình tăng trưởng kinh tế: tiếp cận từ góc độ nguồn nhân lực

BÙI THANH

Bài viết phân tích mối tương quan giữa tăng trưởng kinh tế và xây dựng, phát triển nguồn nhân lực có chất lượng cao. Trong đó, các điểm yếu của chính sách phát triển nguồn nhân lực ở nước ta được mổ xẻ, một số nguyên nhân và giải pháp khắc phục cũng được làm rõ.

1. Tăng trưởng kinh tế dựa trên nguồn nhân lực chất lượng cao – mô hình tăng trưởng bền vững

Có thể tiếp cận chất lượng tăng trưởng của một nền kinh tế từ nhiều góc độ khác nhau như theo nhân tố đầu vào, theo kết quả đầu ra, theo cấu trúc ngành kinh tế... Trên góc độ yếu tố đầu vào, tăng trưởng được tính toán theo hàm sau:

$$Y = F(K, L, TFP)$$

Trong đó: Y: thu nhập của nền kinh tế (GDP); K: vốn; L: lao động; TFP – Total Factor Productivity: năng suất các nhân tố tổng hợp.

Tại mô hình này, tăng trưởng kinh tế được chia làm 2 dạng: *thứ nhất*, tăng trưởng theo chiều rộng, phản ánh tăng GDP phụ thuộc vào việc tăng quy mô nguồn vốn, số lượng lao động và lượng tài nguyên thiên nhiên khai thác được; *thứ hai*, tăng trưởng kinh tế theo chiều sâu, phản ánh tăng GDP dựa trên tác động của yếu tố TFP.

Trên phương diện tính toán, TFP chỉ phần trăm tăng GDP sau khi trừ đi phần đóng góp của việc tăng lao động và vốn. TFP là yếu tố của chất lượng tăng trưởng, bao gồm hiệu quả đầu tư và năng suất lao động. Năng suất lao động không chỉ có tác động đối với tăng trưởng kinh tế mà còn tác động đến lĩnh vực xã hội.

Trong bối cảnh thế giới chuyển sang nền kinh tế tri thức, thì lợi thế địa lý, nhân công rẻ và dồi dào, tài nguyên phong phú...

không đủ để tạo nên thành công nếu thiếu chất xám. Điều dễ thấy là, nguồn nhân lực chất lượng cao ngày càng trở thành động lực chủ yếu của sự phát triển nhanh và bền vững vì:

Thứ nhất, các nguồn lực khác (ngoại trừ nguồn nhân lực), xét về mặt số lượng và trữ lượng, có thể là rất phong phú, dồi dào, nhưng nếu khai thác và sử dụng không hợp lý thì đến một lúc nào đó, chúng sẽ cạn kiệt. Khi ấy, nền kinh tế vốn chủ yếu dựa vào nguồn lực này sẽ gặp khó khăn, nếu không nói là bị đe dọa. Trái lại, nguồn lực con người với tiềm năng trí tuệ, chất xám thì luôn sinh sôi và phát triển không ngừng. Xét trên bình diện xã hội, có thể khẳng định nguồn lực con người là vô tận và do vậy, là nguồn lực cơ bản của sự phát triển bền vững. Đây là một ưu điểm nổi trội của nguồn nhân lực so với các nguồn lực khác trong hệ thống nguồn lực phục vụ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và phát triển kinh tế tri thức.

Thứ hai, lợi thế cạnh tranh của một quốc gia được cấu thành từ nhiều yếu tố như: hạ tầng, môi trường pháp lý, nhân lực... trong đó nhân lực được coi là yếu tố cạnh tranh mang bản sắc quốc gia trong quá trình toàn cầu hóa, vì những giá trị thuộc về nguồn nhân lực là bền vững và không thể sao chép.

Bùi Thanh, Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh.

Thứ ba, nguồn nhân lực chất lượng cao không chỉ là nền tảng cho những sáng tạo khác (về tri thức, công nghệ, ...), mà còn giúp cho những tri thức, trí tuệ và công nghệ đó đi vào thực tiễn một cách nhanh nhất và hữu hiệu nhất, tạo ra sự phát triển bền vững. Nguồn nhân lực chất lượng cao còn là công cụ hữu hiệu nhất để hai yếu tố K và L phát huy tác dụng tối đa đối với tăng trưởng kinh tế.

Thứ tư, cách mạng khoa học và công nghệ hiện đại đã tạo ra sự phát triển mạnh mẽ và nhanh chóng trong tất cả các lĩnh vực của đời sống xã hội; cùng với đó là quá trình toàn cầu hóa đã tạo điều kiện thuận lợi và cơ hội cho các nước đang phát triển khắc phục sự yếu kém về trình độ khoa học – kỹ thuật của mình thông qua con đường hợp tác, có thể giải quyết các vấn đề khó khăn như thiếu hụt nguồn vốn dựa trên quan hệ đầu tư, vay vốn và bằng nhiều hình thức khác.

Tuy nhiên, để đảm bảo sự chủ động và phát triển bền vững, các nước phải nhanh chóng xây dựng nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực có chất lượng cao. Có thể nói, việc xây dựng và bồi dưỡng nguồn nhân lực nhằm phát huy tiềm năng trí tuệ và sức sáng tạo của con người, trước hết và chủ yếu là nỗ lực tự thân thông qua nhiều biện pháp khác nhau của từng quốc gia.

2. Nguồn nhân lực và mô hình tăng trưởng của Việt Nam hiện nay

Trong những năm qua, nền kinh tế Việt Nam tăng trưởng theo chiều rộng, chủ yếu dựa vào sự gia tăng các yếu tố đầu vào và đã từng rất thành công ở giai đoạn đầu của quá trình chuyển đổi với tốc độ tăng trưởng bình quân đạt 7,4%/năm giai đoạn 1991 - 2009. Nếu như năm 1990, Việt Nam là một trong những quốc gia nghèo nhất thế giới với GDP bình quân đầu người chỉ ở mức 98 USD thì tới năm 2009, con số này đã là 1.109 USD. Đây là mức tăng trưởng cao xét cả ở khu vực, cũng như trên thế giới nói chung.

Tuy nhiên, tốc độ tăng trưởng của nước ta vẫn dưới mức tiềm năng, chưa thật ổn định

và thiếu tính bền vững. Bằng chứng rõ nhất là những thành quả mà Việt Nam có được ngày nay chủ yếu do tác động của sự tự do hóa và các yếu tố bên ngoài đi kèm với hội nhập quốc tế, chứ chưa phải do sức mạnh nội tại. Trong cơ cấu tăng trưởng của kinh tế Việt Nam hiện nay, vốn chiếm đến 57,5%, lao động chiếm 20% và các yếu tố khác chiếm 22,5%. Tuy vậy, hiệu quả vốn đầu tư của khu vực nhà nước không cao, mà các biểu hiện là đầu tư dàn trải, thất thoát, lãng phí, sử dụng vốn kém hiệu quả (năm 2008 ICOR là 6,66, năm 2009 tăng lên 8, mức cao nhất từ trước tới nay), còn hiệu quả sử dụng lao động (biểu hiện qua năng suất lao động) lại quá thấp.

Khủng hoảng tài chính và suy thoái kinh tế toàn cầu đã ảnh hưởng tiêu cực tới nền kinh tế nước ta, làm lộ rõ tất cả những yếu kém, khuyết tật và bất hợp lý của mô hình tăng trưởng kinh tế hiện tại như: bất ổn vĩ mô và lạm phát, tăng trưởng còn tùy thuộc vào xuất khẩu, tăng trưởng dựa trên sự “hy sinh và trả giá” về môi trường, tăng trưởng chủ yếu dựa vào vốn đầu tư nhưng hiệu quả đầu tư ngày càng kém, năng suất lao động thấp... Theo đánh giá của nhiều chuyên gia và cũng dễ thấy rằng, tăng trưởng kinh tế của Việt Nam không đi kèm với việc hình thành và phát triển nguồn nhân lực, hiệu quả sử dụng và đóng góp của nhân lực còn nhiều bất cập và lãng phí.

a. Tăng trưởng kinh tế không đồng hành với xây dựng, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao

Việt Nam hiện đang cạnh tranh với thế giới bằng nguồn lao động dồi dào, giá rẻ. Tuy nhiên, trên thực tế lợi thế cạnh tranh này đang dần bị mất đi. Minh chứng cụ thể nhất là chúng ta liên tục tụt hạng trong bảng xếp hạng chỉ số cạnh tranh toàn cầu và thiếu lao động được đào tạo là một trong những điểm yếu nhất của nền kinh tế Việt Nam. Như vậy, có thể thấy rõ, tăng trưởng kinh tế cao của nước ta giai đoạn qua không song hành với việc xây dựng, hình thành và

phát triển một đội ngũ lao động lành nghề, có chất lượng.

Xét về tổng thể, nguồn nhân lực của Việt Nam có quy mô lớn. Kết quả tổng điều tra dân số tháng 4/2009 cho thấy dân số là 86 triệu người với tháp dân số trẻ, bắt đầu bước vào thời kỳ “cơ cấu dân số vàng”. Trong đó, dân số trong độ tuổi lao động chiếm 63% (54 triệu người), tốc độ tăng dân số ở độ tuổi lao động là 2,5%/năm, lao động từ 20 đến 39 tuổi chiếm 50% tổng lực lượng lao động. Đây là yếu tố thuận lợi cho phát triển nguồn nhân lực, nhưng đồng thời cũng là thách thức đối với sự nghiệp giáo dục, đào tạo, mở rộng cầu lao động trên thị trường lao động và đảm bảo việc làm cho người lao động.

Tuy nhiên, vấn đề đặt ra ở đây là chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam còn thấp và mất cân đối: nhân lực nông thôn chiếm tỷ lệ lớn, dân số nông thôn 62 triệu người, tương đương với khoảng 70% dân số cả nước. Năm 2008, số việc làm trong khu vực nông nghiệp chiếm 52% việc làm của cả nước nhưng chỉ tạo ra 22,1% GDP¹; tỷ lệ lao động chưa tốt nghiệp tiểu học trở xuống còn 15%, tỷ lệ lao động tốt nghiệp phổ thông

trung học mới có 25% lực lượng lao động. Trong khi đó, trình độ chuyên môn kỹ thuật của lao động Việt Nam cũng còn thấp, năm 2009 tỷ lệ lao động qua đào tạo là 36,4% lực lượng lao động (công nhân kỹ thuật có bằng cấp trở lên 22,37%). Tương quan số người tốt nghiệp các cấp đào tạo theo chuẩn mực của thế giới là 1 cao đẳng, đại học/4 trung cấp chuyên nghiệp/10 học nghề, thì ở Việt Nam tỷ số tương ứng là 1 - 0,98 - 3,03, gây ra tình trạng “thiếu thợ nhiều hơn thiếu thầy”. Đó là chưa kể chất lượng đào tạo cũng còn không ít vấn đề: dạy lý thuyết nhiều hơn luyện tay nghề, rèn kỹ năng thực hành; trung cấp chuyên nghiệp thì nửa thầy nửa thợ, cao đẳng, đại học thì khoa học cơ bản chưa đủ, còn khoa học ứng dụng lại yếu; kỷ luật công nghiệp, tác phong công nghiệp, chuyên nghiệp và khả năng thích ứng linh hoạt với thị trường lao động chưa cao, chưa phù hợp với yêu cầu của nền kinh tế thị trường hội nhập quốc tế; trình độ ngoại ngữ, tin học của lao động Việt Nam thấp... So với nhiều nước ở khu vực và trên thế giới chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam còn thấp (tính theo thang điểm 10):

BẢNG 1: Chất lượng nguồn nhân lực của một số nước (thang điểm 10)

Tiêu chí \ Nước	Hàn Quốc	Trung Quốc	Indônêxia	Philippin	Malaixia	Thái Lan	Việt Nam
Hệ thống giáo dục	8,0	5,12	0,5	3,8	4,5	2,64	3,25
Lao động chất lượng cao	7,0	7,12	2,0	5,8	4,5	4,0	3,25
Tiếng Anh	4,0	3,62	3,0	5,4	4,0	2,82	2,62
Sự thành thạo công nghệ cao	7,0	4,37	2,5	5,0	5,5	3,27	2,5

b. Tăng trưởng kinh tế không đồng hành với chuyển dịch cơ cấu lao động theo hướng hiện đại

Cơ cấu lao động của cả nước có những khác biệt với cơ cấu kinh tế do đặc điểm về nhu cầu lao động và năng suất lao động của các ngành khác nhau. Tuy nhiên, cơ cấu lao động ở Việt Nam thời gian qua chưa có sự

chuyển dịch rõ rệt theo hướng tiến bộ, số lao động thiếu và chưa có việc làm còn lớn, đang bị “tắc nghẽn” trong lĩnh vực nông nghiệp và nông thôn, mặc dù phần đóng góp của nông nghiệp trong tổng GDP là nhỏ.

1. “Phát triển nguồn nhân lực thời kỳ hậu khủng hoảng kinh tế toàn cầu”, Tạp chí Kinh tế và phát triển, số 6-2010.

BẢNG 2: Cơ cấu lực lượng lao động có việc làm (đơn vị tính %)

Ngành	1996	2000	2004	2007
Ngành nông, lâm nghiệp, thủy sản	68,96	65,3	57,89	52,2
Công nghiệp và xây dựng	10,88	12,4	17,35	19,2
Dịch vụ	20,16	22,3	24,75	28,6

Nguồn: Số liệu thống kê về lao động và việc làm ở Việt Nam, Bộ Lao động- thương binh và xã hội.

Trong vòng 10 năm, lực lượng lao động đã giảm hơn 10% trong khu vực nông nghiệp: từ 68,96% tổng số lao động làm việc trong khu vực nông nghiệp vào năm 1996 đã giảm xuống còn 52,2% năm 2007. Bước dịch chuyển lớn nhất từ năm 2000-2007 là hướng tới khu vực công nghiệp, chiếm gần 1/5 lực lượng lao động (tuy nhiên, đây vẫn là một ngành thu hút tới gần 60% lực lượng lao động). Tỷ lệ lao động làm trong các ngành công nghiệp và xây dựng trong cùng thời kỳ đã tăng từ 10,88% năm 1996 lên 19,2% năm 2004. Tốc độ tăng lao động trong ngành này thấp hơn tốc độ tăng trưởng về giá trị sản xuất. Tỷ trọng lao động dịch vụ cũng tăng lên trong khoảng thời gian từ 1996-2007. Từ năm 2000-2004, tốc độ tăng của lực lượng lao động trong ngành dịch vụ gần như bằng với tốc độ tăng chung của lực lượng lao động và vì vậy tỷ trọng lao động trong ngành này gần như không thay đổi, chiếm khoảng trên 28% của toàn bộ lực lượng lao động có việc làm của xã hội.

Như vậy, có thể cho rằng chuyển dịch cơ cấu lao động không tỷ lệ hoàn toàn với chuyển dịch cơ cấu kinh tế, hiệu ứng do tăng trưởng kinh tế cao của Việt Nam giai đoạn qua tới cơ cấu lao động là không nhiều và không rõ nét (biểu hiện qua tỷ lệ lao động trong lĩnh vực nông nghiệp vẫn lớn, chiếm hơn 50% lực lượng lao động của cả nước).

c. Tăng trưởng kinh tế không đi kèm với nâng cao hiệu quả sử dụng lao động

Điều dễ thấy là lợi thế về nguồn lao động dồi dào của Việt Nam không được sử dụng hết, thậm chí vẫn đang bị lãng phí nghiêm trọng, bởi cho đến năm 2008 có tới 4,65% lao

động bị thất nghiệp (tăng 0,01% so với năm 2007), 5,1% lao động bị thiếu việc làm (tăng 0,2% so với năm 2007). Đáng chú ý, tỷ lệ thiếu việc làm ở nông thôn lên tới 6,1%, trong khi tỷ lệ này ở khu vực thành thị là 2,3%.² Có thể thấy, tình trạng thất nghiệp tuyệt đối của khu vực nông thôn không nghiêm trọng như ở thành thị, nhưng tình trạng thiếu việc làm và không toàn dụng thời gian lại là một vấn đề nổi cộm (lên tới 24,7%). Ước tính, thời gian lao động bị thất thoát do tình trạng không toàn dụng thời gian kể trên tương đương với trên 10 triệu lao động thất nghiệp hoàn toàn.

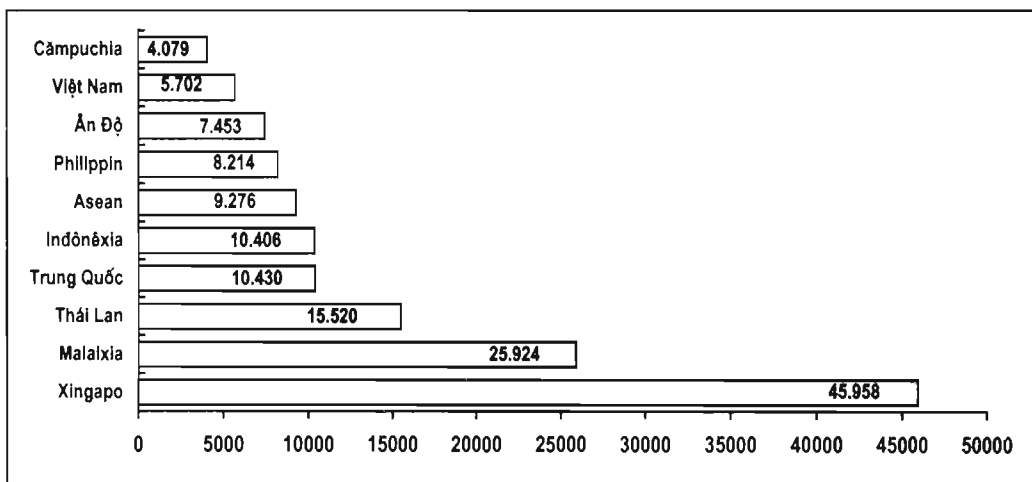
Hơn nữa, xét về năng suất lao động, trong một thời gian dài, năng suất lao động ở Việt Nam nhìn chung có tăng nhưng rất chậm. Trong đó, tăng trưởng năng suất của Việt Nam chủ yếu do chuyển dịch cơ cấu từ nông nghiệp sang công nghiệp chế biến có năng suất cao hơn. Đây là xu hướng nảy sinh dưới tác động hội nhập kinh tế của Việt Nam với thế giới và xu hướng này còn tiếp tục trong vài năm tới.

Giai đoạn 2000 – 2002, năng suất lao động của Việt Nam là 813 USD/người, trong khi năng suất lao động của Ấn Độ cao hơn 2,18 lần, của Philippin cao hơn 2,88 lần, của Thái Lan cao hơn 4,39 lần. Giai đoạn 2006 – 2007, năng suất lao động của Việt Nam tăng lên mức 1.459 USD/người, thì của Ấn Độ gấp 2,51 lần, Philippin gấp 2,4 lần và Thái Lan gấp 4,24 lần. Điều này một phần phản ánh chất lượng nguồn nhân lực còn thấp, với khoảng 60% lao động chưa qua

2. http://www.tinkinhhte.com/nd5/viewssubject/0.s_74.1.html

đào tạo, một phần phụ thuộc vào trình độ công nghệ. Để tạo ra một USD/GDP, Việt Nam tiêu tốn lượng điện năng bằng 4,65 lần Hồng Kông, 3,12 lần Xingapo, 1,37 lần Thái Lan và 1,69 lần Malaixia. Nếu chia theo nhóm ngành thì năng suất lao động thuộc nhóm ngành nông, lâm nghiệp thấp nhất, chỉ bằng 1/3 mức năng suất lao động chung của cả nước, chỉ bằng 1/8 mức năng suất lao động của nhóm ngành cao nhất là ngành công nghiệp, chưa bằng 1/3 mức năng suất lao động của ngành thủy sản³.

BẢNG 3: Năng suất lao động các nước năm 2008
(với đôla Mỹ không đổi của năm 1990)



Nguồn: Báo cáo Xu hướng lao động và xã hội Việt Nam 2009/2010 (ILO và Viện Khoa học lao động và xã hội tiến hành).

Nghiên cứu của Tiến sĩ Christian H.M. Ketels - Nghiên cứu viên trưởng của Học viện Chiến lược và cạnh tranh Harvard - về năng suất lao động của một số nước khu vực Đông Á, cũng cho thấy giai đoạn 2000-2008, năng suất lao động tính trên một nhân công của Việt Nam chỉ tăng được 3,63 triệu đồng/năm (theo giá cố định năm 1994), lên 10,91 triệu đồng/năm. Nguyên nhân làm cho năng suất lao động của Việt Nam thấp là do nền kinh tế chủ yếu phát triển dựa vào nguồn nhân công giá rẻ, tay nghề thấp. Vì vậy, nếu không có giải pháp mới, Việt Nam sẽ bị nín lại ở mức phát triển hiện tại.

Một vấn đề nữa là năng suất lao động của khu vực doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài (FDI), nhóm hiện chiếm tỷ trọng lớn

Phân tích của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) năm 2008 cho thấy, năng suất lao động tại Việt Nam (2000-2007) đã tăng đáng kể từ 7,1 triệu đồng lên 10,1 triệu đồng (giá cố định năm 1994), tuy nhiên chưa bằng một nửa mức tăng năng suất lao động của Trung Quốc. Đo lường bằng đồng đôla Mỹ (giá năm 1990), sản lượng trung bình trên mỗi lao động ở Việt Nam là 5.702 USD trong năm 2008, chỉ bằng 61,4% mức trung bình của ASEAN, 22% của Malaixia và 12,4% của Xingapo (bảng 3).

trong ngành công nghiệp và xuất khẩu của Việt Nam lại có diễn biến trái chiều, đáng quan ngại. Số liệu thống kê cho thấy, từ năm 2000 đến nay, năng suất của các doanh nghiệp FDI không những không tăng, mà còn có chiều hướng giảm mạnh. Đến cuối 2008, năng suất bình quân của một lao động làm việc trong khối này chỉ bằng một nửa so với năm 2000. Nguyên nhân là do các nhà đầu tư nước ngoài vào Việt Nam chủ yếu là khai thác lợi thế nhân công giá rẻ nhưng có năng suất thấp để sản xuất hàng hóa phục vụ cho thị trường trong nước và cho xuất khẩu.

3. <http://sgtt.vn/Goc-nhin/115072/Tai-co-cau-kinh-te-nhin-tu-thu-tuc-hanh-chinh.html>

Sự phát triển mạnh mẽ của doanh nghiệp FDI, tuy góp phần đáng kể tạo ra việc làm, tăng xuất khẩu, nhưng lại không giúp ích nhiều cho việc tăng mức độ thịnh vượng của quốc gia, do tiến công trả cho người lao động quá thấp, chỉ bằng 30% so với lương công nhân ở Băng Cốc (Thái Lan), Manila (Philippin) và 42% lương công nhân ở Thái Lan (Trung Quốc). Hơn nữa, tác dụng lan tỏa của khu vực FDI đối với phần còn lại của nền kinh tế trong việc nâng cao năng suất lao động, trình độ công nghệ là không nhiều. Xét về phương diện chuyển giao công nghệ, giai đoạn 2004-2009, hệ số TFP của doanh nghiệp FDI là -17,6. Như vậy, có nghĩa rằng khu vực FDI tăng trưởng chủ yếu nhờ vào các yếu tố khác, ví dụ lao động giá rẻ, chứ không phải do công nghệ.

Nhìn tổng quát, năng suất lao động còn thấp và đang là lực cản đối với tiến trình nâng cao năng lực cạnh tranh của Việt Nam. Năng suất lao động thấp do nhiều nguyên nhân. Có nguyên nhân do những ngành có năng suất lao động thấp lại chiếm tỷ trọng lao động rất lớn (như nông nghiệp, buôn bán nhỏ...). Có nguyên nhân do chất lượng lao động, mà biểu hiện trước hết ở tỷ lệ lao động đã qua đào tạo còn rất thấp và tăng rất chậm, hiện mới đạt khoảng một phần tư tổng số. Ngay cả số đã qua đào tạo thì cơ cấu cũng còn nhiều điểm bất hợp lý. Đó chính là điều mà chúng ta cần lưu tâm trong đổi mới, xác định một mô hình tăng trưởng bền vững cho Việt Nam trong thời gian tới.

d. Tăng trưởng kinh tế không đi kèm với cải thiện chất lượng việc làm

Nhiều năm qua Việt Nam luôn đặt chỉ tiêu tạo việc làm lên hàng đầu, nhưng hiệu quả đạt được lại không cao. Giai đoạn 2004-2008, hệ số cơ giãn việc làm với GDP là 0,28%, suy ra cứ tăng 1% GDP thì chỉ tạo thêm được 0,28% việc làm. Cùng thời kỳ, tốc độ tạo việc làm/GDP của Brunây là 1,27%, Xingapo và nhiều quốc gia Đông Nam Á khác là 0,58%⁴.

Với một tốc độ tăng trưởng kinh tế nhanh như vậy, lẽ ra khu vực kinh tế chính thức phải thu hút thêm nhiều lao động nhưng thực tế lại khác, tỷ lệ lao động làm việc trong khu vực kinh tế chính thức tăng rất chậm, từ 14,8% lực lượng lao động vào năm 2000 tăng lên 22,6% vào năm 2007. Thậm chí tỷ lệ việc làm bấp bênh lên tới 76%.

Hơn thế, số việc làm mới được tạo ra ở nước ta lại hầu hết là việc làm kém chất lượng, đa số người lao động làm việc trong khu vực phi chính thức hoặc không hưởng tiền lương, tiền công, vì vậy việc đóng bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội đối với họ trở nên xa vời. Hiện Việt Nam có 8,4 triệu hộ sản xuất kinh doanh phi chính thức, trong đó có 7,4 triệu chủ hộ coi hoạt động khu vực kinh tế phi chính thức của mình là việc làm chính và 1 triệu hộ coi đó là việc làm thứ hai. Số liệu thống kê năm 2007 cho biết, khu vực kinh tế phi chính thức của Việt Nam chiếm khoảng 24% lực lượng lao động cả nước và chiếm gần một nửa số lao động phi nông nghiệp. Đáng chú ý là số việc làm trong khu vực kinh tế phi chính thức của ngành công nghiệp và xây dựng chiếm tỷ lệ cao nhất (43%), tiếp đến ngành thương mại (31%) và dịch vụ (26%). Ước tính khu vực kinh tế phi chính thức đóng góp khoảng 20% cho GDP⁵.

Tốc độ tăng thu nhập thực tế của người lao động cũng chậm không kém. Trong một thời gian dài từ năm 1998 tới 2006, mức tăng thu nhập trung bình hàng năm nhanh nhất ở các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và doanh nghiệp nhà nước đạt tỷ lệ 8,6%, còn tại các cơ sở sản xuất kinh doanh hộ gia đình, nơi đang tạo việc làm cho phần lớn lao động thì chỉ đạt 2,3%. So sánh với tỷ lệ lạm phát trung bình hàng năm là 4,1% của giai đoạn này, thì rõ ràng đời sống của người lao động trong các doanh nghiệp hộ gia đình đã giảm hẳn.

4. Báo cáo “Xu hướng lao động và xã hội năm 2009/2010”, Bộ Lao động, thương binh và xã hội.

5. www.hanoimoi.com.vn, ngày 13-5-2010.

Như vậy, có thể thấy Việt Nam hiện vẫn tận dụng nguồn nhân công giá rẻ, dồi dào để thu hút đầu tư vào các lĩnh vực thâm dụng lao động như may mặc, da, giày, chế biến thủy sản, điện tử... Nhưng thời gian tới, đây sẽ không còn là lợi thế so sánh nữa khi mà Việt Nam chuyển dịch lên cao hơn trong chuỗi giá trị toàn cầu, khi mà lao động giá rẻ đang tiềm ẩn nhiều yếu tố bất ổn (về tăng trưởng, về ổn định xã hội...)

e. Đóng góp của nhân lực cho tăng trưởng GDP còn thấp, dưới mức tiềm năng

Lao động là yếu tố dồi dào nhất của Việt Nam, hiện lại đang có xu hướng dư thừa bởi số người đến độ tuổi bổ sung vào đội quân lao động hàng năm vẫn khá lớn (hơn 1 triệu người). Tuy nhiên, yếu tố này đã không được sử dụng hiệu quả để tạo ra tăng trưởng GDP lớn hơn. Nguồn nhân lực của nước ta không được sử dụng hết, thậm chí lãng phí, cụ thể là tỷ lệ thất nghiệp tuy có giảm nhưng vẫn ở mức cao.

Phân tích đóng góp của vốn, lao động và năng suất tổng hợp vào tăng trưởng GDP trong giai đoạn từ năm 1993 tới nay cho thấy tăng trưởng kinh tế vẫn trong tình trạng chủ yếu dựa vào tăng vốn đầu tư. Trong cơ cấu tăng trưởng của kinh tế Việt Nam hiện nay, vốn chiếm đến 57,5%, lao động chiếm 20% và các yếu tố khác chiếm 22,5%. Trong đó, tỷ trọng vốn của Nhà nước vẫn còn rất cao, chiếm khoảng gần nửa tổng vốn đầu tư toàn xã hội (41 - 46%) trong giai đoạn 2006 - 2008. Đó chính là biểu hiện của sự phát triển theo chiều rộng, dựa vào vốn.

Trong khi đó, hiệu quả sử dụng và cơ cấu vốn đầu tư thì ngày càng bất hợp lý và lãng phí; giai đoạn 2000 – 2008, 72% tổng vốn đầu tư xã hội chỉ tập trung ở 20 ngành, trong đó một số ngành trên hiệu là: khai thác than, dầu khí, điện, bất động sản, khách sạn, giao thông đường bộ, quản lý nhà nước... Nhưng có nhiều ngành quan trọng: sản xuất lúa gạo, trồng và chế biến cao su, chè, cà phê, sản xuất phân bón, thuốc chữa bệnh, sản phẩm điện tử và đồ gia dụng..., đã không được

quan tâm đúng mức. Hệ quả là giai đoạn 2006-2007, ICOR luôn ở mức cao (4,9), năm 2008, ICOR Việt Nam lại vượt ngưỡng, lên mức 6,66. Và năm 2009, một lần nữa, chỉ số ICOR lại lên một “đỉnh” mới, lên tới 8, mức cao nhất từ trước tới nay.

Có thể nói, nguồn lao động lớn chưa được sử dụng hoặc sử dụng chưa hiệu quả đang trở thành vấn đề xã hội. Thất nghiệp, thiếu việc làm, không chỉ khiến người lao động không có thu nhập để trang trải cuộc sống, không đủ để tái sản xuất sức lao động, khó thoát được nghèo đói, mà còn làm phát sinh nhiều vấn đề xã hội như gây phân hóa giàu nghèo, bất bình đẳng xã hội, tệ nạn xã hội và tội phạm tăng... Sức ép về dân số tiếp tục gia tăng cũng sẽ làm cho tình trạng thiếu việc làm căng thẳng hơn trong thời gian tới.

3. Nguyên nhân và kiến nghị

a. Nguyên nhân

Nguyên nhân thì có nhiều, nhưng nguyên nhân cơ bản nhất vẫn xuất phát từ bản thân chúng ta. Một là, trong một thời gian dài, chúng ta tăng trưởng thiên về chạy theo số lượng và tốc độ, việc xây dựng mô hình tăng trưởng và quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế mang nặng yếu tố chủ quan của mong muốn và quyết tâm hơn là xuất phát từ thế mạnh, lợi thế so sánh của bản thân nền kinh tế. Do đó, các chủ trương, chính sách, giải pháp của chúng ta lại chạy theo mục tiêu tăng trưởng gần như bằng mọi giá, bỏ qua các vấn đề quan trọng khác: hiệu quả, chất lượng, môi trường, an sinh xã hội, phát triển bền vững.

Hậu quả của cách làm này là hàng loạt các yếu tố của kinh tế vĩ mô không được đảm bảo, năng lực cạnh tranh sụt giảm, các nguồn lực của tăng trưởng bền vững ngày một suy yếu và bị tàn phá, chất lượng và hình ảnh của nguồn nhân lực Việt Nam trên thương trường quốc tế không những không được cải thiện, mà còn không duy trì được “hình ảnh ban đầu”. Nhân lực Việt Nam bị đánh giá thấp cả về chất lượng, trình độ

chuyên môn kỹ thuật, tác phong, kỷ luật lao động, cả về lối sống và văn hóa ứng xử.

Hai là, kinh nghiệm của các nước phát triển cho thấy, chiến lược phát triển nguồn nhân lực bao giờ cũng đi liền với chiến lược phát triển kinh tế - xã hội, tuy nhiên, ở nước ta 2 chiến lược này thường không song hành với nhau. Theo cơ cấu tổ chức của Chính phủ, chiến lược phát triển kinh tế quốc gia được giao cho Bộ Kế hoạch và đầu tư, ngoài ra các chiến lược phát triển kinh tế của các ngành hẹp được Chính phủ phân cấp cho các bộ, ngành và địa phương quản lý. Ngoại trừ chiến lược phát triển kinh tế quốc gia mang tính định hướng chung là có đề cập tới nguồn nhân lực, hầu hết các chiến lược phát triển kinh tế của các bộ, ngành, địa phương đều không đề cập hoặc chỉ đề cập thoáng qua nội dung phát triển nguồn nhân lực để đạt được các mục tiêu đề ra. Trong khi đó, các chiến lược giáo dục cũng có con đường đi riêng của mình và hoàn toàn biệt lập với các chiến lược phát triển kinh tế. Vừa qua, Bộ Giáo dục và đào tạo đã chính thức xin ý kiến rộng rãi về Dự thảo chiến lược giáo dục thời kỳ 2009 - 2020 (dự thảo lần thứ 13), vẫn là những con số mang nặng tính mục tiêu như: nâng tỷ lệ sinh viên trên một vạn dân lên 450 vào năm 2020, tỷ lệ lao động qua đào tạo nghề đạt 60%..., mà không tính tới đến năm 2020, nền kinh tế Việt Nam cạnh tranh với thế giới bằng mũi nhọn gì, làm thế nào để đào tạo nhân lực cho mũi nhọn đó.

Hệ quả của cách làm này là, mặc dù chỉ tiêu cho giáo dục chiếm tỷ trọng lớn so với GDP, nhưng nguồn nhân lực của chúng ta không có bước đột phá, các chiến lược phát triển kinh tế không có đủ nguồn nhân lực cần thiết để thực hiện. Sự thất bại của chiến lược phần mềm giai đoạn 2001-2005 là một minh chứng cụ thể: với mục tiêu 500 triệu USD doanh số toàn ngành vào năm 2005, nếu coi năng suất bình quân trên một lao động phần mềm Việt Nam là 10.000 USD/năm (xấp xỉ Trung Quốc thời điểm đó), một phép tính đơn giản có thể thấy để đạt được mục tiêu

cần đào tạo được 50.000 lao động phần mềm vào năm 2005. Trong khi đó, đến năm 2008 chúng ta mới đạt được con số đó. Một ví dụ khác, công nghệ cao, cơ khí chế tạo và điện tử viễn thông thuộc danh mục những ngành công nghiệp mũi nhọn được ưu tiên phát triển trong giai đoạn 2007 - 2010, tầm nhìn đến năm 2020 (Quyết định 55/2007/QĐ-TTg), tuy nhiên đến thời điểm này chúng ta vẫn chưa có một kế hoạch đào tạo nhân lực phục vụ cho sự phát triển của ba ngành nêu trên.

Ba là, chúng ta đang xây dựng một nền kinh tế thị trường theo định hướng XHCN trong bối cảnh hội nhập nền kinh tế thế giới, đòi hỏi nền kinh tế nước ta phải tuân thủ quy luật cung cầu, cạnh tranh trong sân chơi của luật chơi chung, thế nhưng giáo dục và đào tạo (đặc biệt là giáo dục đại học) của ta thì vẫn chưa thể đổi mới để đáp ứng nhu cầu của xã hội trong bối cảnh mới.

Ngành giáo dục đã qua nhiều lần cải cách, nhưng cả nội dung lẫn phương pháp vẫn còn nhiều bất cập, chưa phát huy được tính sáng tạo và độc lập trong suy nghĩ của người học, bệnh thành tích vẫn phổ biến trong xã hội, hệ quả là đào tạo ra một đội ngũ có bằng cấp nhưng kiến thức và khả năng không tương xứng. Hàng năm có nhiều sinh viên ra trường nhưng không tìm được việc làm, do không đáp ứng được yêu cầu của nhà tuyển dụng, họ đành làm việc trái với chuyên môn, ngành nghề đã được đào tạo, vì vậy không thể đạt hiệu quả cao trong công việc, lãng phí đầu tư của gia đình và xã hội. Tình trạng lao động trái ngành, chấp vá như vậy là một trong những nguyên nhân cơ bản làm cho năng suất lao động thấp và làm chậm sự phát triển chung của xã hội.

Bốn là, cơ chế, chính sách về lao động, việc làm, về tuyển dụng, sử dụng đánh giá kết quả và thành tích lao động, chế độ trả lương, thưởng, đề bạt và kỷ luật, sa thải chưa phải lúc nào cũng đảm bảo đúng người đúng việc, nhiều quy định pháp luật chưa thực sự đi vào cuộc sống. Ví dụ, công tác

đánh giá cán bộ, công chức làm việc trong các cơ quan nhà nước, doanh nghiệp nhà nước và các đơn vị sự nghiệp công lập còn mang nặng tính “thân quen”, thứ bậc và cào bằng nên không phát huy được sức sáng tạo của người lao động. Còn tại các doanh nghiệp ngoài quốc doanh thì đa phần đều chưa có cơ chế khiến người lao động yên tâm cống hiến lâu dài, không có thời gian cho người lao động tái tạo tay nghề, học tập nâng cao kiến thức, thậm chí còn xảy ra tình trạng sử dụng người lao động theo kiểu “vắt chanh bỏ vỏ”... Điều này ảnh hưởng không nhỏ tới tâm lý người lao động và hiệu suất công việc.

b. Kiến nghị

Với một lợi thế so sánh như hiện nay thì Việt Nam không còn lựa chọn nào khác ngoài mô hình đã và đang phát triển, tập trung vào khai thác tối đa lực lượng lao động. Tuy nhiên, đã đến lúc mô hình này phải được điều chỉnh cho phù hợp hơn, biến lợi thế so sánh về nhân lực thực sự trở thành lợi thế cạnh tranh, tất nhiên vẫn phải có sự phối hợp của lợi thế địa chính trị và với điều kiện Chính phủ vẫn duy trì được những hấp dẫn hiện có khác, như môi trường chính trị ổn định và quá trình cải cách vẫn theo hướng tiếp tục và tích cực. Muốn vậy lực lượng lao động phải đạt được những chuyển biến về chất trong thời gian tới với sự tăng cường đầu tư vào giáo dục, đào tạo, bồi dưỡng trình độ và thể chất của Nhà nước cũng như của chính bản thân người lao động. Đã đến lúc chúng ta phải thiết lập được mối quan hệ chặt chẽ giữa các chiến lược phát triển nhân lực với các chiến lược phát triển kinh tế. Mối quan hệ này thể hiện ở chỗ, các chiến lược phát triển kinh tế phải xác định rõ nhu cầu về nguồn nhân lực (số lượng, kỹ năng cụ thể) và các cơ quan lập chiến lược phát triển nhân lực phải coi đây là những dữ liệu đầu vào cơ bản để xây dựng các chiến lược phát triển nguồn nhân lực. Trên cơ sở đó, sẽ dự báo được nhu cầu nguồn nhân lực, định hướng cho đào tạo của các

trường đại học, cao đẳng và dạy nghề, hạn chế được tình trạng nguồn nhân lực “vừa thừa vừa thiếu” và tình trạng làm trái ngành trái nghề của sinh viên và người lao động.

Đã đến lúc chúng ta cần có một cách nhìn tổng quát về cải cách hệ thống giáo dục đào tạo từ trung ương tới cơ sở, nhất là về mặt nội dung, phương pháp đào tạo... dựa trên đặc điểm của hệ thống chính trị, có căn cứ vào thực trạng của hệ thống giáo dục hiện tại, có tính đến nhu cầu thực tiễn, tính đến đặc thù và tác động lan tỏa của giáo dục đào tạo trong phát triển kinh tế - xã hội của quốc gia. Nhà nước cần đầu tư, hỗ trợ kinh phí thỏa đáng cho đào tạo nguồn nhân lực chất xám. Giáo dục phải thực sự được xem là quốc sách hàng đầu, là “ngành công nghiệp” mũi nhọn. Công nghiệp giáo dục đào tạo phải được xem là “ngành công nghiệp chủ lực” sản sinh ra sản phẩm chất xám là sản phẩm có vai trò quyết định đối với sự nghiệp xây dựng và phát triển đất nước trong bối cảnh hội nhập hiện nay.

Cũng đã đến lúc chúng ta phải đưa chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài và các chính sách liên quan đến việc bảo vệ quyền lợi chính đáng của người lao động thực sự đi vào cuộc sống; tạo điều kiện và môi trường thuận lợi để người lao động phát huy năng lực của mình. Lao động chất xám phải được trọng dụng và thực sự được tôn trọng. Cần có chính sách trải thảm đỏ đón trí thức từ khắp thế giới bằng những việc làm cụ thể như cơ chế trả lương, ưu đãi nhà ở, ưu đãi về thuế.../.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Tạp chí Kinh tế và phát triển, số 6/2010
2. Báo cáo “Xu hướng lao động và xã hội năm 2009/2010” do ILO và Viện Khoa học lao động và xã hội tiến hành.
3. Tạp chí Cộng sản, số 138 năm 2007
4. www.hanoimoi.com.vn
5. www.sgtt.com.vn
6. www.thesaigontimes.com.vn