



CẦN MỘT SỰ ĐỘT PHÁ TRONG ĐỔI MỚI TƯ DUY GIÁO DỤC Ở ĐỒNG BẰNG SÔNG CỬU LONG

VÕ HÙNG DŨNG *

Nguồn nhân lực ở đồng bằng sông Cửu Long - cái nhìn tổng quát

Đồng bằng sông Cửu Long có 17 triệu dân và lực lượng lao động trên 9 triệu người (chiếm 21% của cả nước), nhưng được đánh giá có trình độ học vấn và chuyên môn qua đào tạo thấp. Điều đó ảnh hưởng không nhỏ đến chuyển dịch cơ cấu và phát triển kinh tế của vùng trong các năm qua và nó sẽ tiếp tục gây ra ảnh hưởng không tốt trong những năm tới, đặc biệt khi đất nước tham gia sâu vào quá trình hội nhập kinh tế thế giới.

Trước vấn đề như vậy đã nảy sinh các câu hỏi. Nguyên nhân nào dẫn đến tình hình trên và làm thế nào để khắc phục? Câu trả lời thường được nhắc đến là kết cấu hạ tầng, giao thông yếu kém, hệ thống giáo dục - đào tạo không được đầu tư đúng mức. Hoặc cũng có ý kiến cho rằng do ý thức của người dân nơi đây chưa cao đối với vấn đề học tập nên tỷ lệ biết chữ thấp. Còn giải pháp thì dường như vẫn đang tập trung vào công tác đào tạo, mở thêm hàng loạt trường.

Đồng bằng sông Cửu Long giàu tiềm năng nông nghiệp và đã có những đóng góp đặc biệt trong quá trình phát triển của cả nước. Điều đó đã được khẳng định trong những năm 80 của

thế kỷ XX khi lúa gạo được huy động từ đây chở đi khắp mọi miền đất nước để giải quyết cái ăn và xuất khẩu thu những đồng ngoại tệ hiếm hoi, trước khi bàn đến chuyện công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Cơ cấu kinh tế thiên về nông nghiệp, trong điều kiện giao thông yếu kém, hệ thống giáo dục - đào tạo được đầu tư không đúng mức, trẻ em nơi đây có tỷ lệ đến trường thấp không phải chúng ta hôm nay mới nhận thấy, mà đã biết từ các cuộc điều tra dân số năm 1989 và năm 1999. Tình hình đó đã ảnh hưởng đến tỷ lệ lao động được đào tạo, lao động có trình độ chuyên môn thấp trong những năm sau này.

Đồng bằng sông Cửu Long lâu nay được đánh giá là vùng đất đầy tiềm năng. Điều đó là đúng! Nhưng khiếm khuyết ở chỗ, khi quá nhấn mạnh đến tiềm năng, chúng ta đã tự trói mình trong khuôn khổ của nông nghiệp với sản xuất lúa, thủy sản, thay vì xem đó như là lợi thế ban đầu để phát triển. Thành công trên mặt trận lương thực đã đưa đồng bằng sông Cửu Long có vị trí quan trọng trong nền kinh tế của đất nước, là kết quả của quá trình năng động, cùng trào lưu đổi mới của đất nước

* TS, Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam

trong những năm 80, đầu 90 của thế kỷ XX. Thay vì quá trình này được tiếp tục, hơn chục năm tiếp theo không thấy sự đột phá nào từ vùng này.

Đào tạo là biện pháp hàng đầu để cải thiện chất lượng nguồn nhân lực

Chính phủ đang bắt đầu các kế hoạch mới nhằm cải thiện tình trạng giáo dục - đào tạo cho đồng bằng sông Cửu Long. Nhiều dự án cơ sở hạ tầng đang khởi động, hàng loạt trường đại học, cao đẳng, dạy nghề đang được, hoặc sắp được thành lập. Đó là cơ sở để từng bước nâng cao chất lượng nguồn nhân lực ở đồng bằng sông Cửu Long. Nhưng chắc chắn không phải ngày một, ngày hai và đồng bằng sông Cửu Long cũng không thể chờ đến khi đó mới phát triển kinh tế. Vấn đề đặt ra là phải thay đổi cơ cấu kinh tế của vùng, thay đổi cách nghĩ, cách làm trong các chương trình đào tạo, cách tiếp cận nguồn lực xã hội và chiến lược phát triển.

Trao đổi lao động trở thành nhu cầu để tiếp sức cho công cuộc phát triển kinh tế, xã hội của vùng. Thông qua quá trình trao đổi mà nguồn nhân lực của đồng bằng sông Cửu Long được bổ sung phát triển, điều hòa giữa nơi thừa và nơi thiếu. Đưa số lao động giản đơn mà nơi khác có nhu cầu, thu hút được lao động có kỹ năng cần thiết vào trong vùng. Chúng tôi cho rằng cốt lõi vấn đề nằm ở chỗ phải thay đổi cơ cấu kinh tế của cả vùng. Nếu cơ cấu kinh tế không thay đổi, ngành nghề đơn giản, nhịp sống đơn điệu, thì dù có gia tăng việc đào tạo cũng không giữ chân được lực lượng lao động có chất lượng ở lại, chưa nói việc thu hút nhân tài từ nơi khác về. Với công tác đào tạo, các chương trình hiện nay hầu như tập trung cho mục đích đi tìm việc. Suy nghĩ của đa số sinh viên sau khi ra trường là tìm được chỗ làm tốt, ổn định ở cơ quan nhà nước. Điều đó không thật phù hợp với bối cảnh kinh tế, xã hội đang

thay đổi. Thay vì suy nghĩ như thế, nếu những người này được đào tạo để trở thành người khởi sự doanh nghiệp, họ sẽ tạo việc làm cho chính mình (và việc làm cho người khác) thì cơ cấu kinh tế, cách thức giải quyết công ăn việc làm sẽ thay đổi. Tinh thần khởi nghiệp, hoạt động khởi nghiệp, chấp nhận mạo hiểm đi vào kinh doanh của những người được đào tạo mới là động lực thúc đẩy giải quyết việc làm, là tiếp tục của chu trình tự đào tạo và đào tạo trong môi trường làm việc. Chính thông qua quá trình đó mới có được các nhà quản lý trẻ, nhiều người làm việc có kỹ năng, giàu kinh nghiệm.

Nhận thức tầm quan trọng của chất lượng nguồn nhân lực, một số tỉnh thực hiện chính sách "chiêu hiền" bằng cách ban hành chính sách đãi ngộ, bằng tiền cho những người có học vị tiến sĩ, thạc sĩ về địa phương mình làm việc - chủ yếu ở khu vực công. Kết quả thu được là không đáng kể, một số trường hợp còn mất đi những người đã từng sống, làm việc ở địa phương mình. Với những người thực sự có "tài" thì cái họ cần là điều kiện để được làm việc, môi trường để họ có thể phát huy được, lao động của họ có thể tạo được thu nhập cao tương xứng, được đánh giá một cách xứng đáng chứ không phải sự ban ơn. Sự đãi ngộ vật chất được tài trợ bởi ngân sách, ít có kết quả hơn là tạo ra môi trường làm việc và thái độ đối xử. Việc thu hút người "tài" được hay không, do đó còn phụ thuộc vào cấu trúc kinh tế và văn hóa ứng xử ở mỗi địa phương như thế nào.

Đào tạo, phát triển nguồn nhân lực nên được xem là vấn đề chung của quốc gia mà mỗi địa phương có trách nhiệm đóng góp vào. Nhưng trong phạm vi của mỗi tỉnh, để giữ được và để có được nguồn nhân lực có chất lượng thì đó phải là nơi có cơ cấu kinh tế tiên bộ, đô thị phát triển, dịch vụ phát triển,

quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế phải diễn ra hợp lý theo hướng hiện đại hóa. Điều đó sẽ làm các địa phương suy nghĩ và lựa chọn chiến lược, cũng như cách làm của mình.

Cơ cấu kinh tế, cơ cấu việc làm và chiến lược phát triển

Trong 3 năm, từ 2002 đến 2004, cả vùng đã tạo thêm được hơn 1 triệu công ăn việc làm mới, trong đó khu vực dịch vụ là 566 nghìn, khu vực công nghiệp - xây dựng là 353 nghìn, khu vực nông nghiệp chỉ tạo thêm được 222 nghìn lao động; riêng năm 2004 đã giảm đi gần 46 nghìn lao động. Trong nhiều năm, nông nghiệp là chỗ dựa giải quyết công ăn việc làm ở địa phương, nhưng tới đây nông nghiệp sẽ không đủ sức đảm đương vai trò đó. Điều này đòi hỏi phải có sự quan tâm tới các ngành công nghiệp, dịch vụ, có chính sách thúc đẩy khu vực tư nhân, các doanh nghiệp nhỏ và vừa phát triển để đa dạng hóa cơ cấu kinh tế, cơ cấu công ăn việc làm. Về điểm này, đồng bằng sông Cửu Long chưa phải đã có những cải thiện tốt. Tính trung bình toàn vùng gần 700 người dân mới có một doanh nghiệp, trong khi cả nước khoảng 420 người dân/ một doanh nghiệp.

Trong cơ cấu công ăn việc làm, khu vực I vẫn còn chiếm đến 60% (số liệu 2004), giảm chỉ được 5,5% so hồi năm 1996. Cũng xuất phát từ những con số đó, mà quy hoạch phát triển kinh tế - xã hội giai đoạn 1996 - 2010, hầu hết các tỉnh đều lựa chọn phát triển các ngành công nghiệp sử dụng nhiều lao động.

Đến nay tình trạng khan hiếm lao động đã xảy ra. Nhiều nhà máy ở các khu công nghiệp thành phố Hồ Chí Minh, Đồng Nai, Bình Dương rất khó khăn trong việc tuyển lao động. Ngay tại Cần Thơ, thủ phủ của vùng đồng bằng sông Cửu Long tình trạng trên cũng đã xảy ra. Nguyên nhân của vấn đề nên được nhìn

nhận như thế nào, và liệu có phải dư thừa lao động ở nông thôn là không còn?

Nếu dựa theo các con số thống kê với lao động ở khu vực I vẫn còn chiếm 60%, khu vực II mới chỉ sử dụng 13%, thì nông nghiệp vẫn là nguồn tiềm tàng cho công nghiệp. Vấn đề dường như ở chỗ khu vực công nghiệp chưa đủ hấp dẫn với lao động ở nông thôn. Tiền lương công nhân ở các xí nghiệp trong nhiều năm hầu như không tăng, trái lại ở nông thôn, tiền công đã được cải thiện trong những năm gần đây. Một vấn đề nghiêm trọng hơn, sau nhiều năm phát triển, khu công nghiệp, nhà máy mọc lên nhiều, nhưng chỗ ở cho công nhân gần như không có sự quan tâm nào về mặt chính sách.

Xuất khẩu lao động có thể ảnh hưởng nào đó tới cung cầu của lao động, nhưng chính trình độ cơ giới hóa nông nghiệp thấp, đã giữ một lực lượng lớn lao động giản đơn ở lại nông thôn, ảnh hưởng tới nguồn cung lao động cho công nghiệp. Điểm thảo gỡ cũng phải chú ý từ đây. Công nghiệp đồng bằng sông Cửu Long mạnh ở các ngành chế biến thủy sản, nhưng rất kém ở ngành cơ khí. Trong nghiên cứu ứng dụng chỉ mạnh ở giống lúa, các lĩnh vực khác như công nghệ sinh học ở nông thôn hầu như không có sự đầu tư.

Không phải toàn bộ các ngành công nghiệp thiếu lao động, mà chỉ ở những ngành công nghiệp dựa trên lao động với giá rẻ, năng suất lao động thấp, sức cạnh tranh lao động yếu là khó tuyển, khó giữ chân được lao động ở lại với mình. Quá trình thu hút đầu tư ở thành phố Hồ Chí Minh, Bình Dương, Đồng Nai, lâu nay dựa vào nguồn nhân lực từ đồng bằng sông Cửu Long và các tỉnh miền Trung. Khi các tỉnh này lập khu công nghiệp giữ một phần lao động tại địa phương thì sức ép lao động tăng lên ở tất cả các khu vực tập trung. Hệ quả có

thể thấy là: thúc đẩy phát triển các ngành thâm dụng lao động mà không giải quyết được vấn đề nguồn cung, thì trong dài hạn phải đối phó tình trạng thiếu nhân công gay gắt. Sự hụt hơi như vậy sẽ đẩy lên vòng xoáy mới với giá nhân công cao hơn, khi đó nhiều ngành công nghiệp sẽ mất sức cạnh tranh chứ không riêng ở các ngành thâm dụng lao động. Cũng từ đây câu hỏi được đặt ra: liệu đồng bằng sông Cửu Long có lập lại tình trạng trên, tình trạng thiếu hụt lao động giản đơn trong 10 - 15 năm tới ra sao? Nếu điều đó xảy ra thì lao động được nhập khẩu từ đâu, nếu những vùng khác và các nước lân cận cũng lựa chọn chiến lược công nghiệp sử dụng nhiều lao động?

Nguồn nhân lực, kết cấu hạ tầng và tầm nhìn phát triển

Bài toán nhân lực ở đồng bằng sông Cửu Long trở thành vấn đề lớn, liên quan đến sự phát triển của nhiều vùng, nhiều ngành, nó không còn là vấn đề riêng của từng tỉnh, mà là chiến lược phát triển của quốc gia. Trong quá trình phát triển cần hết sức chú ý mối quan hệ giữa công nghiệp với nông nghiệp, giữa đô thị với nông thôn trong vấn đề xã hội và việc làm. Rút bớt lao động trong nông nghiệp, tăng nguồn cung cho công nghiệp, nhưng không nên để nông nghiệp suy yếu mà phát sinh các vấn đề xã hội trầm trọng sau này. Nên đẩy mạnh chương trình cơ giới hóa nông nghiệp, công nghệ sinh học trong nông nghiệp, gia tăng các chương trình đào tạo nhằm cải thiện chất lượng lao động ở khu vực nông thôn. Đầu tư nhiều hơn cho công tác nghiên cứu, các trường đại học, viện nghiên cứu, các dự án nghiên cứu sâu về nông nghiệp, nông thôn, cơ chế hỗ trợ các hoạt động khởi sự doanh nghiệp, nhất là với các dự án đầu tư mạo hiểm.

Giữ được giá nhân công ổn định là tiêu chí quan trọng thu hút đầu tư, mà đồng bằng sông

Cửu Long có điều kiện để thực hiện hơn so với các vùng khác, nhưng nếu năng suất lao động cũng được cải thiện thì năng lực cạnh tranh của vùng sẽ được nhân lên. Chính điều đó mới có ý nghĩa quyết định trong phát triển bền vững. Chiến lược công nghiệp cũng cần được xem xét điều chỉnh ở tầm quốc gia. Ở đồng bằng sông Cửu Long nên hết sức nghiêm túc với những ngành công nghiệp sử dụng nhiều lao động, những nhà máy tập trung quy mô và dễ gây nguy cơ ô nhiễm môi trường.

Nguồn nhân lực là điểm yếu, rất yếu của đồng bằng sông Cửu Long, cùng với yếu kém về cơ sở vật chất, hạ tầng giao thông đã ảnh hưởng lớn đến phát triển kinh tế - xã hội của vùng. Giải quyết bài toán nhân lực là một trong 3 điểm mấu chốt: tầm nhìn của lãnh đạo, nguồn nhân lực và kết cấu hạ tầng, đưa đồng bằng sông Cửu Long vào giai đoạn phát triển mới.

Chất lượng lao động là yếu tố động, thay đổi theo thời gian và thường lạc hậu so với thay đổi công nghệ nên phải luôn được bồi đắp, không có điểm dừng. So với nhiều vùng phát triển, chất lượng nguồn nhân lực đồng bằng sông Cửu Long ở mức thấp hơn, so với yêu cầu phát triển của đất nước nó lại còn có khoảng cách xa hơn. Với nhiều nước trong khu vực, chất lượng nguồn nhân lực của nước ta hiện nay cũng không cao hơn. Nhưng tham gia, hội nhập không phải để cạnh tranh với các nước trong khu vực, mà phải hướng đến sân chơi rộng lớn hơn để phát triển. Cuộc cạnh tranh toàn cầu đòi hỏi nguồn nhân lực hoàn toàn khác với giai đoạn mà đất nước vừa mới thoát nghèo như hiện nay. Do đó, để đồng bằng sông Cửu Long phát triển kịp so với cả nước và các nước trong khu vực, cần có một sự đột phá trong đổi mới giáo dục, giáo dục phát triển nguồn nhân lực gắn với thay đổi cơ cấu từ lợi thế của vùng kinh tế khu vực này. □