

TRUNG TÂM THÔNG TIN - TƯ LIỆU

VIỆN NGHIÊN CỨU QUẢN LÝ KINH TẾ TRUNG ƯƠNG

NÂNG CAO NĂNG SUẤT LAO ĐỘNG NHÌN TỪ KHÍA CẠNH NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC

MỤC LỤC

1. NSLĐ và hiện trạng NSLĐ Việt Nam	2
2. Vai trò của lao động đối với tăng trưởng GDP, đối với tăng NSLĐ	5
3. Chất lượng nguồn nhân lực (nguồn lao động)	8
<i>3.1. Về thể lực (thể chất) của người Việt Nam vào loại kém so với các tiêu chuẩn của thế giới và nhiều nước</i>	10
<i>3.2. Về trí lực của người Việt</i>	12
4. Kết luận và Khuyến nghị	19

Năng suất lao động (NSLĐ) có vai trò rất quan trọng đối với sự tồn tại và phát triển của mỗi quốc gia nhất là trong quá trình hội nhập quốc tế và cạnh tranh, góp phần nâng cao chất lượng cuộc sống con người.

1. NSLĐ và hiện trạng NSLĐ Việt Nam:

NSLĐ “chỉ tiêu phản ánh tổng hợp các yếu tố tham gia vào quá trình sản xuất hàng hóa và dịch vụ tính cho một người lao động”.

Năng suất lao động xã hội là chỉ tiêu phản ánh hiệu suất làm việc của người lao động thường đo bằng GDP bình quân một lao động trong thời kỳ tham chiếu, thường là một năm lịch.

NSLĐ như vậy không chỉ là chỉ tiêu phản ánh hiệu quả sản xuất và dịch vụ mà còn là động lực để cải thiện đời sống và tăng thu nhập của người lao động. Năng suất lao động cao hay thấp, tăng hay không tăng quyết định sự tồn tại hay phát triển của các đơn vị sản xuất trong môi trường cạnh tranh quốc gia, môi trường cạnh tranh trong khu vực và toàn cầu và cả sự tồn tại của một chế độ chính trị. Điều này, C. Mác đã rất quan tâm trong bộ “Tư bản” khi đề cập NSLĐ được gọi là sức sản xuất của lao động; và V.I Lê nin cũng đã nêu trong cuộc đấu tranh “ai thắng ai” giữa CNXH và chủ nghĩa tư bản suy cho cùng sẽ là vấn đề NSLĐ. Trong thực tiễn, sự tan rã của các nước Đông Âu và Liên Xô cuối thập kỷ 80 đầu thập kỷ 90 của thế kỷ XX do nhiều nguyên nhân, trong đó có nguyên nhân là NSLĐ của các nước này thua kém hơn nhiều lần so với các nước tư bản chủ nghĩa láng giềng¹.

Việt Nam đã có quan tâm đến việc tăng NSLĐ trong nhiều năm qua, nhưng thực tế NSLĐ còn thấp như nhận định tại Đại hội Đảng Cộng sản Việt Nam lần thứ XI “NSLĐXH ở nước ta thấp hơn nhiều so với các nước trong khu vực”².

1 Nguyễn Đức Mạnh, Tạp chí Tổ chức Nhà nước, tháng 6/2009

2 Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XI, Nhà Xuất bản Chính trị Quốc gia, Hà Nội, 2011.

Nếu so với các nước, NSLĐ của Việt Nam rất thấp so với một số nước trong khu vực. Không so với các nước như Xingapo, Hàn Quốc, mà chỉ so với Philippin, Indônêxia NSLĐ của Việt Nam cũng chỉ bằng ½ của hai nước này.

Bảng 1. Năng suất lao động năm 2015

Đơn vị tính: USD

Quốc gia	NSLĐ	So sánh Việt Nam=1 lần
Xingapo	81 891	21,25
Hàn Quốc	53 123	13,79
Mlalaixia	21 090	5,47
Trung Quốc	14 083	3,66
Thái Lan	14 049	3,65
Philippin	7 549	1,96
Indônêxia	7 507	1,95
Việt Nam (2016)	3 853	1,00

Nguồn: Niên giám Thống kê 2016, Tổng cục Thống kê và tác giả tính toán

Năng suất lao động toàn nền kinh tế đã thấp, nhiều ngành lại càng thấp hơn, mặc dù chính các ngành này đang có nhiều lao động làm việc, như các ngành thuộc khu vực I, ngành công nghiệp chế biến, chế tạo, ngành xây dựng, ngành bán buôn, bán lẻ, ngành vận tải, kho bãi. Khu vực I (gồm các ngành nông, lâm nghiệp và thủy sản) chiếm gần 42% trong tổng số lao động đang làm việc, nhưng NSLĐ chỉ bằng 39% NSLĐ bình quân chung cả nước; giả định rằng NSLĐ khu vực I được nâng lên bằng 1/2 NSLĐ chung (từ 32,9 triệu đồng lên 42,25 triệu đồng) đã có thể đưa NSLĐ bình quân chung cả nước lên gần 90 triệu đồng (tức NSLĐ cả nước tăng thêm khoảng 5 triệu đồng, trong khi mức tăng chung bình quân của NSLĐ cả nước trong các năm 2013-2016 cũng chỉ được 5,4 triệu đồng/năm).

Bảng 2. Bảng so sánh NSLĐ ở các ngành và NSLĐ chung cả nước

	Năng suất lao động một số ngành (triệu đồng)	NSLĐ các ngành so với NSLĐ chung cả nước (%)	Tỷ lệ lao động làm việc trong các ngành so với tổng số lao động đang làm việc trong
--	---	--	---

			nền kinh tế (%)
Tổng số	84,5	100,0	100,0
Nông, lâm nghiệp và thủy sản	32,9	38,9	41,9
Công nghiệp chế biến, chế tạo	72,4	85,7	16,6
Xây dựng	66,5	78,7	7,1
Bán buôn, bán lẻ, sửa chữa ô tô, xe máy	70,2	83,1	12,9
Vận tải, kho bãi	74,8	88,5	3,0

Nguồn: Niên giám Thống kê 2016, Tổng cục Thống kê và tác giả tính toán

Từ thập kỷ 60 của thế kỷ XXI, theo dự báo của các tổ chức quốc tế (IMF, Vụ Thống kê Liên Hợp quốc,...) và cả các cơ quan trong nước, dân số nhiều nước trong đó có Việt Nam dân số sẽ giảm tuyệt đối³. Việt Nam đã qua thời kỳ cơ cấu dân số vàng và bước vào cơ cấu dân số già, số người cao tuổi tăng nhanh sẽ làm lực lượng lao động giảm tuyệt đối nhiều hơn, do vậy để tăng trưởng kinh tế nhanh và bền vững chỉ có con đường duy nhất là tăng NSLĐ.

Đại hội lần thứ XI, Đảng Cộng sản Việt Nam đã có những định hướng, giải pháp tác động đến các nhân tố tăng NSLĐ, cụ thể như sau:

- Phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao, tập trung vào đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục quốc dân, gắn kết chặt chẽ phát triển các nguồn nhân lực với phát triển ứng dụng khoa học, công nghệ,...

- Đẩy mạnh ứng dụng khoa học, công nghệ vào các khâu đoạn, lĩnh vực của sản xuất.

- Nhận thức rõ vai trò của quy mô tư bản đổi mới với việc tăng quy mô và hiệu suất tư liệu sản xuất, mở rộng quy mô sản xuất ở mức nhất định, qua đó làm tăng năng suất lao động⁴.

³ Tổng cục Thống kê, Từ điển Thống kê, Nhà Xuất bản Thống kê, Hà Nội, 2016.

⁴ Nguyễn Kim Anh, Vài nét phác thảo dân số thế giới cuối thế kỷ XXI, Tạp chí Con số và Sự kiện, tháng 8/2017

2. Vai trò của lao động đối với tăng trưởng GDP, đối với tăng NSLĐ:

Sử dụng hàm sản xuất Cobb-Douglas hay hàm sản xuất tổng thể (một dạng của hàm sản xuất Cobb-Douglas) thấy rõ hơn vai trò của các yếu tố quan trọng trong đó có lao động (ĐẦU VÀO) tới tăng ĐẦU RA (GDP) và tăng NSLĐ.

$$\text{NSLĐXH} = \text{GDP} / \text{Lao động bình quân}$$

Mà GDP thông qua Hàm sản xuất Cobb- Douglas sẽ là:

$$Y = AK^{\alpha} L^{\beta}$$

Y là tổng đầu ra (GDP)

K là vốn đầu vào

L là lao động đầu vào

A là TFP

α và $\beta = 1 - \alpha$ là độ co giãn (hệ số đóng góp) của đầu ra tương ứng với lao động và vốn. Từ Hàm sản xuất này, chúng ta thấy rất rõ để tăng ĐẦU RA - Y (GDP) phải tăng số lượng và chất lượng của các yếu tố ĐẦU VÀO: lao động (L), tăng và sử dụng hiệu quả vốn (K) và tăng A (TFP),...

Nếu dùng hàm sản xuất tổng thể với dạng tổng quát:

$$Y = f(K, L, t)$$

Y là GDP, K và L là vốn và lao động và t thời gian.

Hàm sản xuất này có thể viết dưới dạng sau:

$Y_t = A_t f(K_t, L_t)$; ở đây A là những đóng góp của tiến bộ và hiệu quả kinh tế như công nghệ, phương pháp quản lý, trình độ người lao động,... tức TFP.

Qua hàm sản xuất Cobb Douglas sẽ thấy vai trò của lao động:

- Số lượng lao động với chất lượng nhất định làm việc và được sử dụng có hiệu quả trong các ngành KTQD;

- Lao động với chất lượng ngày càng được nâng cao tác động chính nhằm nâng cao tỷ phần TFP (Total factor productivity).

TFP là kết quả sản xuất mang lại nhờ tác động của các nhân tố vô hình như đổi mới công nghệ, hợp lý hóa sản xuất, cải tiến quản lý, nâng cao trình độ người lao động và các nhân tố vô hình khác trong kỳ quan sát; được đo bằng phần còn lại của các giá trị gia tăng sau khi khấu trừ đóng góp của vốn, lao động, tài nguyên và các đóng góp của các nguồn hữu hình khác.⁵

Tốc độ tăng năng suất các nhân tố tổng hợp (TFP) là chỉ tiêu phản ánh đích thực và khái quát nhất hiệu quả sử dụng nguồn lực sản xuất, là căn cứ quan trọng để đánh giá chất lượng tăng trưởng kinh tế cũng như chất lượng phát triển bền vững của nền kinh tế, là cơ sở để phân tích hiệu quả sản xuất xã hội,...⁶

Tính chung cho giai đoạn 2010-2016, đóng góp vào tăng trưởng còn ít, đánh giá chất lượng tăng trưởng kinh tế Việt Nam 2000-2016 mới đạt gần 20%, trong khi đó yếu tố vốn đóng góp tới 65% và yếu tố tăng số lượng lao động đóng góp 15%.

Theo GS. Trần Văn Thọ “Với các nước phát triển, các nước phát triển theo chiều sâu có hiệu quả thì vai trò của TFP ngày càng lớn trong GDP”⁷; tỷ lệ TFP ở các nước phát triển là trên 50% , thậm chí đến trên 70% như Nhật Bản. Nếu xem xét vai trò tăng TFP trong việc gia tăng GDP, thì đóng góp của tốc độ tăng GDP cũng mới chỉ 15,6%, trong khi các nước đang phát triển trong khu vực từ trên 30% đến trên 51%,...

Bảng 3. Đóng góp của TFP vào tăng GDP giai đoạn 2003-2010 - %

Quốc gia	Tốc độ tăng GDP	Tốc độ tăng TFP	Đóng góp của TFP vào tăng GDP
Việt Nam	7,25	1,42	15,59

5 Tổng cục Thống kê- UNDP, Hệ thống chỉ tiêu thống kê quốc gia Hà Nội, 2011.

6 Lê Tất Phương, Đánh giá chất lượng tăng trưởng..., Tạp chí Kinh tế và Dự báo số 19, tháng 7/2017.

7 GS. TS. Trần Văn Thọ, Công nghiệp hóa Việt Nam thời đại châu Á- Thái Bình Dương, Nhà Xuất bản Trẻ, TP. Hồ Chí Minh, 1997.

Malaysia	4,99	1,52	36,18
Thái Lan	4,51	1,63	34,14
Ấn Độ	8,32	2,58	31,01
Trung Quốc	11,42	4,11	35,99
Hàn Quốc	3,80	1,95	51,32

Nguồn: Trung tâm Năng suất Malaysia 2010

Như vậy, qua hàm sản xuất Cobb-Douglas này thấy rất rõ yếu tố TFP quan trọng vô cùng, và ngày càng có tính quyết định để tăng GDP và nó còn thể hiện khả năng vô hạn, trong khi các yếu tố lao động (L), vốn (K) có tính hữu hạn.

Chính vì vậy, Ban Chấp hành Trung Ương Đảng đã có Nghị quyết về Một số chủ trương, chính sách lớn nhằm tiếp tục đổi mới mô hình tăng trưởng, nâng cao chất lượng tăng trưởng, năng suất lao động, sức cạnh tranh của nền kinh tế; đặc biệt đã chú ý tới TFP, có đoạn ghi: “Mô hình tăng trưởng từng bước chuyển đổi theo hướng kết hợp giữa chiều rộng và chiều sâu; năng suất lao động, năng suất các nhân tố tổng hợp (TFP) và năng lực cạnh tranh được cải thiện. Cơ cấu kinh tế chuyển dịch theo hướng tích cực. Nguồn nhân lực và khoa học- công nghệ có bước phát triển. Kết cấu hạ tầng tiếp tục được cải thiện, quan tâm đầu tư”. Nghị quyết cũng ghi rõ mục tiêu “tốc độ năng suất lao động bình quân hàng năm cao hơn 5,5%, tốc độ tăng năng suất nội ngành đóng góp hơn 60% vào tăng năng suất lao động năm 2020.

Năm 2020, tỷ lệ lao động có chứng chỉ đào tạo tăng lên khoảng 25%, tỷ lệ lao động trong nông nghiệp giảm xuống dưới 40%. Năng suất các nhân tố tổng hợp (TFP) đóng góp vào tăng trưởng bình quân giai đoạn 2016-2020 khoảng 30-35%, thu hẹp khoảng cách năng lực cạnh tranh quốc gia với các quốc gia ASEAN-4”⁸

Với nội dung của Hàm sản xuất Cobb-Douglas thấy vai trò của lao động không chỉ là lao động (L) mà vai trò của lao động còn nằm trong TFP và sự đóng góp của lao động vào TFP là chủ yếu, là từ chất lượng lao động và chất lượng lao động ngày càng cao thì lao động càng đóng góp nhiều hơn vào TFP.

⁸ Đảng Cộng sản Việt Nam, Nghị quyết Hội nghị Ban chấp hành Trung ương lần thứ IV (khóa XII) do Tổng Bí thư Nguyễn Phú Trọng ký ngày 1/11/2016.

Nguồn nhân lực của Việt Nam dồi dào, nhất là trong những năm qua khi dân số Việt Nam đang trong giai đoạn cơ cấu “dân số vàng”. *Dân số trung bình Việt Nam năm 2016: 97,2 triệu người, đứng thứ 14 thế giới, trong đó số người từ 15 tuổi trở lên ước tính: 54,45 triệu người, chiếm 58,7% dân số, số người trong độ tuổi này đang làm việc trong các ngành kinh tế quốc dân ước tính 53,3 triệu người, bằng 97,9% người trong độ tuổi từ 15 tuổi trở lên.* Tuy nhiên, cơ hội “dân số vàng” đã chưa được khai thác vào các hoạt động tăng trưởng của quốc gia và đến nay, lợi thế cơ cấu “dân số vàng” đã qua đi.

3. Chất lượng nguồn nhân lực (nguồn lao động)

Dân số đông, nguồn nhân lực dồi dào chỉ là một yếu tố, quan trọng hơn cả là chất lượng nguồn nhân lực. chất lượng nguồn nhân lực này là vô hạn. Tuy nhiên, phải làm rõ chất lượng nguồn nhân lực là gì ?. Bởi không làm rõ và nhận thức đầy đủ về chất lượng nguồn nhân lực trong quá trình đưa nguồn nhân lực vào các hoạt sản xuất hàng hóa và dịch vụ để làm gia tăng GDP, làm tăng NSLĐ thì sẽ không có sự chuẩn bị đầu tư để tăng chất lượng lao động trước mắt và lâu dài.

Trong nhiều công trình nghiên cứu, và một số báo cáo khoa học trong một số cuộc hội thảo liên quan tới tăng trưởng kinh tế, tới lao động, năng suất lao động, các nhà khoa học đề cập tới nguồn nhân lực, chất lượng nguồn nhân lực thường tập trung bàn luận về giáo dục, đào tạo chuyên môn kỹ thuật,... Như vậy, chỉ mới nhấn mạnh đến 1 yếu tố của chất lượng nguồn nhân lực là *trí lực*, còn yếu tố *thể lực* thì chưa được phân tích.

Dưới đây là một số quan niệm về nguồn nhân lực:

Viện Nghiên cứu quản lý kinh tế Trung ương (CIEM) “... nguồn nhân lực không chỉ đơn thuần là lực lượng lao động đã có và sẽ có, mà còn bao gồm sức mạnh của thể chất, trí tuệ, tinh thần của cá nhân một cộng đồng, một quốc gia đem ra hoặc có khả năng đem ra sử dụng vào quá trình phát triển kinh tế-xã hội”

9

Theo Web Dân kinh tế đã đưa ra một số nhóm chỉ tiêu để phản ánh nguồn nhân lực:

9 WWW.CIEM.org.vn/portals/0/CIEM/2012/08 Chương II.doc

- Trạng thái sức khỏe của nguồn nhân lực: tuổi thọ, thể trạng của người lao động, sức khỏe,...;

- Các chỉ tiêu về văn hóa của nguồn nhân lực: đây là các chỉ tiêu quan trọng phản ánh chất lượng nguồn nhân lực. Trình độ văn hóa cao sẽ tạo điều kiện và khả năng tiếp thu, vận dụng có hiệu quả những tiến bộ mới của khoa học và công nghệ trong thực tế lao động sản xuất, trong các lĩnh vực khác của đời sống;

- Các chỉ tiêu đánh giá về chuyên môn kỹ thuật của nguồn nhân lực (số lượng, tỷ lệ người được đào tạo chuyên môn kỹ thuật phân theo các trình độ khác nhau,...); và một số chỉ tiêu mang tính định tính về môi trường làm việc của người lao động thuộc về truyền thống văn hóa, văn minh dân tộc, phong tục, tập quán, lối sống...¹⁰

Giáo trình của Đại học Kinh tế Quốc dân đã viết khá rõ, đầy đủ và cụ thể về nội hàm của chất lượng nguồn nhân lực: ...“ Trong điều kiện kinh tế thị trường cạnh tranh cao và hội nhập quốc tế sâu rộng thì chất lượng nguồn nhân lực được coi là chỉ tiêu quan trọng phản ánh trình độ phát triển kinh tế và đời sống con người trong một xã hội nhất định” và “ chất lượng lao động là yếu tố tổng hợp của nhiều nhân tố bộ phận như: trí tuệ, trình độ, sự hiểu biết, đạo đức, kỹ năng, sức khỏe, thẩm mỹ... của người lao động. Trong các yếu tố trên thì trí tuệ và thể lực là yếu tố quan trọng nhất trong việc xem xét đánh giá chất lượng nguồn nhân lực”¹¹.

3.1. Về thể lực (thể chất) của người Việt Nam vào loại kém so với các tiêu chuẩn của thế giới và nhiều nước

Thể lực kém ảnh hưởng rất lớn tới NSLĐ, trong điều kiện làm việc, môi trường làm việc dù đã từng bước được cải thiện, nhưng với thể lực kém tất yếu ảnh hưởng tới hiệu quả làm việc, không chỉ với nhóm lao động làm việc chủ yếu là “cơ bắp”, mà ngay cả những nhóm người làm việc trong dây chuyền sản xuất, trong môi trường sử dụng nhiều chất xám. Chính thể lực kém đã là một trong những lý do để các doanh nghiệp trong nước và cả doanh nghiệp FDI ở nhiều khâu hoạt động của doanh nghiệp chẳng những đã không nhận và còn

¹⁰ Dankinhte/vn/nguonnhaluclagi?

¹¹ Giáo trình Kinh tế lao động” của trường Đại học Kinh tế Quốc dân

đang tìm cách loại những người có độ tuổi 35 trở lên. Tại cuộc họp báo ngày 19/9/2017 của Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội về Kết quả thực hiện nhiệm vụ công tác lao động, người có công và xã hội (tin này trên nhiều Báo ngày 20/9/2017 có đăng) cũng xác nhận đây là vấn đề nổi cộm, cần giải pháp khắc phục kịp thời).

Do vậy rất cần nâng cao thể lực người Việt (trong thực tế hiện nay, trên các phương tiện thông tin tuyên truyền, đặc biệt là truyền hình thường xuyên đề cập tới nâng cao “Tâm vóc Người Việt”, cùng các biện pháp, hoặc hướng dẫn người dân thực hiện,... đây cũng mới chỉ là một biểu hiện của vấn đề cải thiện thể lực người Việt).

Nâng cao thể lực, phát triển thể chất con người là quá trình hình thành và thay đổi hình thái chức năng cơ thể diễn ra suốt cuộc đời của mỗi cá nhân. Phát triển thể chất là làm thay đổi hình thái và chức năng cơ thể.

Hình thái: Thể chất con người có thể cân đo, đong đếm được; hình thái gồm chiều cao, cân nặng, các chỉ số vòng ngực, vòng đùi, vòng cổ, vòng bụng, chiều dài bàn tay, bàn chân,..

Chức năng: các chỉ số về sinh lý, sinh hóa, sinh cơ trong cơ thể con người. Ví dụ: trọng lượng của tim, mạch đập lưu lượng/phút, lưu lượng tâm thu, thông khí phổi, hệ cơ xương, thần kinh.

Phát triển thể chất là quá trình tự nhiên đồng thời là quá trình xã hội: Các nhà khoa học đã chỉ ra rằng: Những nhân tố chính ảnh hưởng đến thể lực và tâm vóc con người 31% do dinh dưỡng, 23% do di truyền, 20% do lao động và thể dục thể thao; còn lại là phụ thuộc vào môi trường và tâm lý sống.

Quá trình tự nhiên: Trong suốt cuộc đời của người mọi biến đổi về hình thái và chức năng theo các quy luật tự nhiên như; sinh học, sự phát triển này do gien quy định, điển hình là quy luật phát triển theo tuổi, giới tính.

Quá trình xã hội cũng có ảnh hưởng lớn đến thể chất, bởi các nhân tố xã hội bao gồm: điều kiện sống, môi trường vệ sinh, môi trường lao động, đặc biệt là giáo dục thể chất... Trong chừng mực nhất định thì xu hướng phát triển tốc độ phát triển phụ thuộc vào điều kiện sống. Nếu điều kiện sống vật chất và tinh thần đầy đủ thì ngoài sự phát triển tự nhiên thì sự đầy đủ các mặt về xã hội

đó sẽ giúp cho hình thái và chức năng phát triển tốt hơn. Tuy nhiên nếu đời sống vật chất đầy đủ mà thiếu hoạt động (tập luyện, lao động,...) thì sự phát triển không cân đối. Cũng cần nhấn mạnh, để cải thiện thể lực tốt hơn, không phải trong một thời gian ngắn, một sớm một chiều mà là nhiều năm, liên tục theo một lộ trình nhất định.

Kết luận khoa học này đã xóa bỏ quan niệm dân tộc Việt Nam là dân tộc nhỏ bé, không thể “cải tạo” được. Trên thế giới nhiều nước, mà điển hình dân tộc Nhật Bản, những năm 1950 trở về trước “mang tiếng” là dân tộc lùn, nhưng đến nay họ đã có chiều cao, cân nặng vượt chuẩn quốc tế; họ có đủ thể lực làm việc có hiệu quả, năng suất cao trong một môi trường lao động đòi hỏi có một thể lực tốt.

Còn ở nước ta, thể lực của người Việt Nam kém một phần do cuộc chiến tranh kéo dài, nền kinh tế chưa phát triển, đời sống khó khăn, nhưng cũng một phần do chưa chú ý đúng mức đến vấn đề nâng cao thể lực của người Việt một cách đầy đủ, toàn diện, liên tục và lâu dài.

Chiều cao của Thanh niên Việt Nam vào top nước có chiều cao thấp và trọng lượng cũng vào nhóm nước nhẹ cân của thế giới. Theo chiều cao và cân nặng của thanh niên Việt Nam từ 20-24 tuổi như sau:

Bảng 5: Chiều cao và cân nặng của thanh niên Việt Nam từ 20 – 24 tuổi

	Chiều cao Đơn vị: cm	Cân nặng Đơn vị: Kg
Chung	159	49,7
Nam	164,4	54,2
Nữ	153,4	45,9

Nguồn: Báo cáo Quốc gia về thanh niên Việt Nam do Bộ Nội vụ và Quỹ Dân số Liên Hợp Quốc công bố năm 2015

So với chuẩn thế giới do WHO quy định, nam thấp hơn 12,1 cm, nữ thấp hơn 10,3 cm; về trọng lượng mức trung bình chuẩn là 62 kg. Cùng với chiều cao và cân nặng thấp hơn chuẩn mức thế giới và thấp hơn nhiều nước ngay trong khu vực là sức bền của người Việt cũng bị hạn chế,... điều này không thể không ảnh hưởng tới chất lượng làm việc và tất yếu sẽ ảnh hưởng tới NSLĐ. Chính vì thế, Nhà nước ta đã chú ý tới vấn đề phát triển nhân lực, tầm vóc người Việt

Nam. Đặc biệt Chủ tịch Hồ Chí Minh lúc sinh thời rất chú ý tới vấn đề sức khỏe, thể lực của người Việt và tập luyện thể dục, thể thao.

Ngày 28/4/2011 Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án phát triển thể lực, tầm vóc người Việt Nam giai đoạn 2011-2030 tại Quyết định số 641/QĐ-TTg.

Mục tiêu tổng quát của Đề án này là phát triển thể lực, tầm vóc người Việt Nam trong vòng 20 năm tới để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, từng bước nâng cao chất lượng giống nòi và tăng tuổi thọ khỏe mạnh của người Việt Nam. Các chỉ tiêu cụ thể về tầm vóc của người Việt vào năm 2020 với nam cao 167 cm, chiều cao của nữ là 156 cm, mục tiêu đến năm 2030 chỉ tiêu này lần lượt là: 168,5 cm, 157,5 cm, cùng các chỉ tiêu khác.

3.2. Về trí lực của người Việt

Trí lực ở đây là sự hiểu biết của người lao động và sự vận dụng sự hiểu biết trong việc giải quyết các công việc và thích ứng với môi trường làm việc cũng như những thay đổi của môi trường làm việc và thể hiện cụ thể bằng trình độ văn hóa, sự phát triển của ngành giáo dục-đào tạo, của trình độ chuyên môn, trình độ tay nghề, của khả năng thực hành và cả tác phong làm việc, đạo đức nghề nghiệp, đạo đức công dân.

Trí lực ở đây nhiều hay ít, cao hay thấp phụ thuộc vào nhiều yếu tố khách quan và chủ quan. Có những mặt của trí lực do di truyền lại (tuy không phải là chủ yếu), nhưng chủ yếu do ảnh hưởng của môi trường sống, học tập và đào tạo mà thành. Môi trường sống và làm việc của lao động đã tạo nên một chừng mực nhất định về một số hiểu biết về nghề nghiệp, về phong cách và kỹ năng làm việc nào đó, như người dân thành thị, người dân sống nơi ở những nơi có điện,... không nhất thiết phải theo trường lớp nào họ cũng biết sử dụng và tự sửa chữa “vật” các đồ điện trong sinh hoạt; hoặc những người sống ở các nước công nghiệp, tự nhiên họ có nếp sống và văn hóa công nghiệp,... Và với nội hàm của “trí lực” như trên, với người lao động để có được “trí lực” không phải “ngày một ngày hai” là có được, mà cần có thời gian để tự nâng cao khả năng, cần được đào tạo chuyên môn, tay nghề, và phong cách, đạo đức làm việc; và điều này cần được làm liên tục ngay từ tuổi trẻ, nhất là ở tuổi thanh niên.

Ở Việt Nam, năm 2016 với gần 92,7 triệu dân, trong đó 76,5% dân số từ 15 tuổi trở lên, với 58,7% dân số trong độ tuổi lao động, trong đó gần 98% là lao động đang làm việc trong nền kinh tế quốc dân – Đây là nguồn nhân lực vô cùng quý giá để phát triển kinh tế-xã hội; trình độ học vấn của nước ta thuộc nhóm nước trung bình khá với trên 95% dân số từ 15 tuổi trở lên biết chữ (2016), và theo kết quả Tổng Điều tra dân số gần đây nhất (1/4/2009) có những con số đáng chú ý sau:

Tỷ trọng dân số đã tốt nghiệp trung học cơ sở:	23,7%,
Tỷ trọng dân số đã tốt nghiệp phổ thông trung học:	20,8%
Tỷ trọng dân số có chứng chỉ sơ cấp:	2,6%
Tỷ trọng dân số có bằng trung cấp:	4,7%
Tỷ trọng dân số có bằng cao đẳng:	1,6%
Tỷ trọng dân số có bằng đại học trở lên:	4,4%

Nguồn nhân lực này là một tiềm năng nếu được sử dụng có hiệu quả, nếu tiếp tục được đào tạo, để nâng cao trình độ CMKT dân số nhiều, nguồn nhân lực dồi dào, nhưng quan trọng hơn chất lượng nguồn nhân lực mới là quan trọng và có những mặt của chất lượng nguồn nhân lực này là vô hạn. Bởi không làm rõ và nhận thức đầy đủ về chất lượng nguồn nhân lực trong quá trình đưa nguồn nhân lực vào các hoạt sản xuất hàng hóa và dịch vụ để làm gia tăng GDP, làm tăng NSLĐ thì sẽ không có sự chuẩn bị đầu tư để tăng chất lượng lao động trước mắt và lâu dài, đào tạo tay nghề và ít nhiều về kỹ năng cũng như tác phong, đạo đức làm việc. Tuy nhiên, tỷ lệ lao động có chuyên môn kỹ thuật (bao gồm những lao động được đào tạo qua các trường lớp dạy nghề, trung cấp, cao đẳng, đại học và trên đại học) cũng còn rất thấp.

**Bảng 6. Tỷ lệ chuyên môn kỹ thuật (CMKT) cao nhất
của những người đang làm việc**

Đơn vị: %

	<i>Năm 2013</i>	<i>Năm 2016</i>
Không có trình độ	82,1	79,1

Dạy nghề	5,3	5,0
Trung cấp chuyên nghiệp	3,7	3,9
Cao đẳng	2,0	2,8
Đại học trở lên	6,9	9,2

Nguồn: Báo cáo Điều tra lao động Việt Nam 2016, Tổng cục Thống kê.

Đến năm 2016, tỷ lệ người lao động không có trình độ CMKT chiếm tới gần 80% trong tổng số người đang làm việc (dù làm việc ở KVI, ở nông thôn) quả là đáng báo động. Tỷ lệ này còn cao hơn nhiều ở khu vực nông thôn là gần 88% (tỷ lệ này ở khu vực thành thị là 62,8%); điều đáng nói là tỷ lệ những người có trình độ CMKT từ trung cấp trở lên ở thành thị chiếm gần 80% người lao động có trình độ CMKT, trong khi đó ở nông thôn chỉ chiếm 70% .

Tỷ lệ lao động từ 15 tuổi trở lên đang làm việc trong nền kinh tế đã qua đào tạo còn thấp, lại có sự khác biệt rất lớn giữa các ngành kinh tế, mặc dù trong những năm qua đã được cải thiện đáng kể.

Bảng 7. Tỷ lệ lao động từ 15 tuổi trở lên đang làm việc trong nền kinh tế đã qua đào tạo

Đơn vị: %

	2010	2013	Ước 2016
Tổng số	14,6	17,9	20,6
Nông, lâm nghiệp và thủy sản	2,4	3,5	4,1
Khai khoáng	33,3	42,3	50,4
Công nghiệp chế biến, chế tạo	13,4	18,3	18,5
Sản xuất phân phối điện, khí đốt,...	76,2	78,7	67,2
Xây dựng	12,6	14,1	14,0
Bán buôn và bán lẻ, sửa chữa ô tô, xe máy,...	13,7	16,6	21,6

Vận tải, kho bãi	33,6	46,4	55,2
Thông tin và truyền thông	69,8	68,5	80,8
Hoạt động tài chính, ngân hàng, bảo hiểm	79,3	80,2	83,1
Giáo dục và đào tạo	90,8	91,1	92,2
Y tế và hoạt động trợ giúp xã hội	86,8	85,5	88,0

Nguồn: Báo cáo Điều tra lao động Việt Nam 2016, Tổng cục Thống kê.

Tỷ lệ này được tính từ số người đang làm việc trong nền kinh tế và đã được đào tạo ở một trường hay một sở sở đào tạo chuyên môn, kỹ thuật, nghiệp vụ thuộc Hệ thống giáo dục quốc dân từ 3 tháng trở lên, đã tốt nghiệp, được cấp bằng/chứng chỉ đã đạt một trình độ chuyên môn, kỹ thuật, nghiệp vụ nhất định, bao gồm sơ cấp nghề, trung cấp nghề, cao đẳng nghề, trung cấp chuyên nghiệp, cao đẳng chuyên nghiệp, đại học và trên đại học.

Có lẽ một phần do tỷ lệ đào tạo quá thấp (4,1%), nên khu vực I chỉ đóng góp 16,32% GDP năm 2016 (trong khi số lao động đang làm việc trong khu vực I chiếm 41,9% trong toàn bộ lao động từ 15 tuổi trở lên đang làm việc trong nền kinh tế); ngành công nghiệp chế biến, chế tạo – đây là ngành có giá trị gia tăng cao, ngành của nền kinh tế công nghiệp hóa, hiện đại hóa- nhưng cũng là ngành có tỷ lệ đào tạo thấp,... cũng có lẽ đây là một trong những lý do để ngành chỉ đóng góp có 14,27% GDP năm 2016, mặc dù lao động trong nhóm này chiếm 16,6%.

Một bất cập trong đào tạo chuyên môn kỹ thuật là còn bất hợp lý giữa đào tạo phân theo trình độ: dạy nghề, trung cấp, cao đẳng, đại học và trên đại học; giữa các vùng miền,...

Bảng 8. Lao động đã qua đào tạo

Đơn vị tính: %

	Tổng số	Dạy nghề	Trung cấp	Cao đẳng	Đại học +
Cả nước, phân theo	20,9	5,0	3,9	2,7	9,2

- Nam	23,3	8,0	3,8	2,2	9,2
- Nữ	18,4	1,7	4,1	3,4	9,2
- Thành thị	37,4	7,4	5,7	4,1	20,2
- Nông thôn	13,1	3,8	3,1	2,2	4,1
- TP.Hà Nội	43,1	8,8	6,0	4,2	24,2
- TP. Hồ Chí Minh	34,9	6,7	3,8	3,8	20,6
- Đồng bằng sông Cửu Long	12,2	2,6	2,6	1,5	5,5
- Trung du và miền núi phía Bắc	17,9	4,0	4,9	2,8	6,1
- Tây Nguyên	13,6	2,5	3,5	1,9	5,7

Nguồn: Báo cáo Điều tra lao động Việt Nam 2016, Tổng cục Thống kê.

Cơ cấu lao động phân theo trình độ tay nghề, CMKT trên thấy tình trạng “thừa thầy, thiếu thợ”: 1 người có trình độ từ đại học trở lên thì chỉ có 0,54 lao động đã được học nghề, 0,42 lao động có trình độ trung cấp và 0,29 có trình độ cao đẳng. Nếu đúng quy luật thì các con số nêu trên phải được hoán đổi. Chính vì vậy, thống kê cho thấy trên 700.000 lao động có trình độ cao đẳng trở lên không có việc làm. Tình trạng này còn tiếp diễn khi số sinh viên đang học hệ cao đẳng và đại học trở lên năm 2015 gấp 6,73 lần số học sinh đang học trung cấp. Đây là bất cập, cho những chi phí (tiền, của, công sức của xã hội và gia đình) đã bỏ ra trong đào tạo của Việt Nam, trong khi đó, người lao động có trình độ CMKT bậc cao chỉ chiếm 6,9% trong tổng số lao động.

Nhiều ngành nghề được đào tạo không theo kịp nhu cầu của xã hội, của thị trường, nhất là khi các nước trong đó có Việt Nam bước vào giai đoạn cách mạng công nghiệp 4.0. do đó có nhiều ngành nghề được đào tạo không có việc làm, hoặc không được sử dụng đúng ngành nghề được đào tạo, có nhiều ngành nghề rất cần nhưng lại không có hoặc quá ít. Báo Lao động số ra ngày 20/8/2017 có bài viết “*Trả nghìn đô mỗi tháng, doanh nghiệp vẫn “bối” không ra lao động*” đã nêu nhiều ngành thuộc công nghệ thông tin, quản lý kinh doanh, phiên dịch tiếng Hàn, tiếng Trung,... đang có nhu cầu tuyển dụng lớn, song nguồn nhân lực vẫn chưa đáp ứng nhu cầu”.

Trong nội dung đào tạo theo các trình độ khác nhau, người được đào tạo khả năng thực hành yếu, cho nên các lao động mới được tuyển dụng thường phải dành thời gian ban đầu để đào tạo. Ngoài ra, những lĩnh vực thuộc về tác

phong làm việc, tính tự chủ và tìm tòi, sáng tạo, ý thức làm việc theo nhóm, đạo đức nghề nghiệp cũng không được chú ý trong quá trình đào tạo, chưa kể ngoại ngữ của lao động còn hạn chế. Theo trang Web Xuất khẩu Lao động Nhật Bản đã chỉ rõ những mặt thiếu trong tác phong công nghiệp của LĐ Việt Nam⁹:

- Làm không có kế hoạch và mục tiêu rõ ràng;
 - Đi muộn về sớm, nhờ người quẹt thẻ;
 - Trong giờ làm việc đùa giỡn, hút thuốc, sử dụng điện thoại việc riêng;
 - Thiếu tính kỷ luật xem nhẹ quy định tại nơi làm việc;
 - Thiếu trung thực, che dấu khuyết điểm của mình và người khác; không chịu trách nhiệm cá nhân, thường đổ tội cho tập thể;
 - Làm việc theo “ngày mùa” theo kiểu nhà nông;
 - Hay tranh luận với người quản lý những điều không cần thiết;
 - Luôn nghĩ đến lợi ích cá nhân trước mắt;
 - Thiếu tính năng động sáng tạo trong công việc;
 - Luôn viện dẫn những lý do không chính đáng để nghỉ làm;
 - Có tư tưởng “đứng núi này, trông núi nọ”
 - Làm gì cũng để “nước đến chân mới nhảy”;
 - Hay bảo vệ nhau, a dua, bênh vực nhau theo những sai trái của đồng nghiệp;
 - Luôn đòi hỏi những quyền lợi mà không cần biết những đòi hỏi có hợp lý không;
 - Thiếu ý thức tự học để nâng cao trình độ cho chính mình;

Có thể những kết luận kể trên chưa hoàn toàn phản ánh chính xác thực tế và sự thiếu hụt nêu trên không hoàn toàn như nhau, nhưng đây là một thực tế. Một thí dụ khá điển hình là cuối 2015 đầu 2016 tại tỉnh Bình Dương – tỉnh thu hút nhiều nhất lao động ngoại tỉnh đã có hiện tượng phổ biến các doanh nghiệp đều đồng loạt không nhận người Nghệ An, mặc dù các doanh nghiệp này vẫn

⁹ Xuatkhaulaodongnhatban.org.vn/tintuc/nguoi-viet-nen-hoc-tap-tac-phong-cong-nghiep-cua-nhat-ban

đánh giá người lao động Nghệ An có khả năng lao động cao, nhưng việc họ sẵn sàng bỏ việc để tham gia vào các vụ lộn xộn có liên quan đến người Nghệ Tĩnh; rất may hiện tượng này không kéo dài với sự vào cuộc của công đoàn, ngành lao động và giữa doanh nghiệp và người lao động.

Tác phong công nghiệp là một trong những tiêu chuẩn để xác định năng lực một con người; Thiếu tác phong công nghiệp sẽ ảnh hưởng trực tiếp tới NSLĐ, tới thu nhập của bản thân người lao động, ảnh hưởng tới những người liên quan. Và là một điều nhiều doanh nghiệp (nhất là các doanh nghiệp FDI, các doanh nghiệp đã và đang vận hành theo tiêu chuẩn ISO) phàn nàn và thận trọng khi tuyển chọn người lao động.

Trong thực tế, chất lượng nguồn nhân lực chưa được hiểu đầy đủ như phân tích ở trên, mà mới chú ý tới trình độ giáo dục, trình độ chuyên môn, trình độ tay nghề,... mà trình độ CMKT cũng còn rất thấp, do vậy, chất lượng nguồn nhân lực của Việt Nam càng thấp so với các nước.

Bảng 9: Chỉ số chất lượng giáo dục ở một số nước Đông Nam Á

	Chỉ số tổng hợp về chất lượng giáo dục và nguồn nhân lực	Sự thành thạo tiếng Anh	Sự thành thạo công nghệ cao
Hàn Quốc	6,91	4,0	7,0
Singapo	6,81	8,33	7,83
Nhật Bản	6,50	3,50	7,50
Đài Loan	6,04	3,86	7,62
Ấn Độ	5,76	6,62	6,75
Trung Quốc	5,73	3,62	4,37
Malayxia	5,59	4,00	5,50
Hồng Kông	5,20	4,50	5,43
Philippin	4,53	5,40	5,00
Thái Lan	4,04	2,82	3,27
Việt Nam	3,79	2,62	2,50
Indônêxia	3,44	3,00	2,50

Nguồn: ADB và ILO (2015) Cộng đồng ASEAN 2015: Quản lý hội nhập hướng tới thịnh vượng chung và việc làm tốt hơn.

Như vậy, chất lượng giáo dục và nguồn nhân lực Việt Nam chỉ đạt 3,79/10 điểm đứng thứ 11/12 nước xếp hạng trên; trong phạm vi các nước ASEAN trong bảng trên, Việt Nam chỉ đứng trên Indônêxia, còn đứng sau Singapo, Malayxia, Philippin và Thái Lan. Điều đáng chú ý qua bảng này là sự thành thạo công nghệ cao, Việt Nam và Indônêxia “đồng hạng” cuối bảng với chỉ số về nhóm này (2,50) chỉ bằng 1/3 của 4 nước và vùng lãnh thổ dẫn đầu; còn chỉ số về sự thành thạo tiếng Anh, Việt Nam xếp “đội số”.

4. Kết luận và Khuyến nghị:

- Cần thống nhất và đầy đủ về nội hàm của chất lượng nguồn nhân lực, không chỉ là trí lực (tay nghề, chuyên môn kỹ thuật, đạo đức, tác phong làm việc,...) mà cả về thể lực của con người nói chung, người trong tuổi lao động nói riêng.

- Để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực không thể ngày một, ngày hai mà phải có một chiến lược lâu dài, liên tục nhiều năm và một nội dung đầy đủ về chất lượng nguồn nhân lực (một lần nữa, xin phép nhắc lại gồm cả về thể lực và trí lực). Trước hết, cần nắm bắt kịp thời và dự báo với độ chính xác cao về yêu cầu của thị trường lao động trước mắt và nhiều năm, nhất là không thể đứng ngoài yêu cầu của cách mạng công nghiệp lần IV, và các Hiệp định song phương và đa phương liên quan đến kinh tế nói chung, đến lao động nói riêng quá trình hội nhập quốc tế ngày một sâu, một rộng. Từ đó điều chỉnh hoặc xây dựng các chương trình và kế hoạch mới nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực để tăng NSLĐ nói chung, tăng trưởng kinh tế bền vững nói chung, nâng cao đời sống nhân dân.

- Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực là nhiệm vụ của toàn xã hội. Không chỉ của Nhà nước mà của cả doanh nghiệp thuộc mọi thành phần kinh tế, của mỗi người dân thuộc tất các ngành kinh tế-xã hội, trên mọi lĩnh vực,... Đây là nhiệm vụ phải làm ngay, và liên tục, lâu dài. Có thể thấy rõ ý tưởng nâng cao chất lượng của nguồn nhân lực như Bác Hồ đã chỉ rõ: “Việc giáo dục gồm có đức, trí, thể, mỹ” và là một sự nghiệp của toàn dân “vì lợi ích mười năm thì phải trồng cây, vì lợi ích trăm năm thì phải trồng người”.

- Chất lượng nguồn nhân lực mặc dù là rất quan trọng (nếu không muốn nói là số một) nhưng còn cần các yếu tố khác thuộc về thể chế, về cơ cấu lại

nền kinh tế theo ngành, thành phần kinh tế cùng hàng loạt các chủ trương chính sách, kể cả cải cách hành chính, đẩy mạnh hội nhập quốc tế mới hy vọng NSLĐ của Việt Nam tăng nhanh, thu hẹp khoảng cách về NSLĐ với các nước trong khu vực và thế giới trong thời gian tới./.

Tài liệu tham khảo

Văn kiện Đại hội Đảng Công sản Việt Nam lần thứ XI, XII.

ADB và ILO: Cộng đồng ASEAN 2015: Quản lý hội nhập hướng tới thịnh vượng chung và việc làm tốt hơn.

Các tài liệu của Trung tâm năng suất ASEAN.

Các tài liệu của Viện Dinh dưỡng Quốc gia.

Bộ Nội vụ và Quỹ Dân số Liên hợp quốc, Báo cáo Quốc gia về thanh niên Việt Nam 2015.

Quyết định số 641/QĐ-TTg ngày 28/4/2011 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án phát triển thể lực, tầm vóc người Việt Nam giai

Tổng cục Thống kê, Báo cáo Điều tra lao động Việt Nam 2016

Tổng cục Thống kê, Niên giám Thống kê 2016, Nhà xuất bản Thống kê, 2017

Tổng cục Thống kê, Báo cáo Điều tra lao động Việt Nam năm 2016, Nhà Xuất bản thống kê, 2017.

Bộ Nội vụ - Quỹ Dân số Liên Hợp quốc, Báo cáo Quốc gia về thanh niên Việt Nam 2015.