

MỘT SỐ VẤN ĐỀ VỀ NGUỒN NHÂN LỰC VÙNG NAM BỘ THỜI KỲ ĐẨY MẠNH CÔNG NGHIỆP HÓA, HIỆN ĐẠI HÓA

TS. Phạm Minh Tuấn⁽¹⁾

Hiện nay, Việt Nam đang bước vào thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH. Đảng ta xác định, nhân tố con người (nguồn nhân lực bao gồm cả sức lao động, trí tuệ và tinh thần gắn với truyền thống của dân tộc) là vốn quý, quan trọng nhất quyết định sự phát triển của đất nước. Trong *Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 2011 - 2020* (được thông qua tại Đại hội Đảng lần thứ XI), Đảng ta đã khẳng định: “Phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao là một đột phá chiến lược, là yếu tố quyết định đẩy mạnh phát triển và ứng dụng khoa học, công nghệ, cơ cấu lại nền kinh tế, chuyển đổi mô hình tăng trưởng và là lợi thế cạnh tranh quan trọng nhất, bảo đảm cho phát triển nhanh, hiệu quả và bền vững⁽¹⁾”; là yếu tố quyết định cho sự thành

công của quá trình đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước. Do vậy, phát triển và sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực (một trong ba đột phá chiến lược được xác định tại Đại hội XI của Đảng) cần được đẩy mạnh thực hiện ở tất cả các cấp, các ngành, các vùng miền của đất nước.

Nam bộ bao gồm 02 tiểu vùng là Đông Nam bộ và Tây Nam bộ với 19 tỉnh, thành. Đây là vùng có rất nhiều tiềm năng và lợi thế trong phát triển kinh tế - xã hội, thực hiện CNH, HĐH và hội nhập quốc tế. Vùng Đông Nam bộ là vùng kinh tế phát triển năng động nhất cả nước với tốc độ phát triển, CNH, HĐH cao; vùng Tây Nam bộ có ưu thế vượt trội trong phát triển nông nghiệp, là vựa lúa lớn nhất của cả nước.

Ngoài các lợi thế về điều kiện tự nhiên, *lợi thế về nguồn nhân lực của vùng Nam bộ được đánh giá là yếu tố quan trọng nhất cho sự phát triển*. Vùng này nằm trong khu vực có mật độ dân số cao, chỉ đứng sau vùng Đồng bằng Sông Hồng (xem *Bảng 1*).

Dân số của vùng Nam bộ (gồm Đông

⁽¹⁾ Học viện Chính trị - Hành chính khu vực II, Học viện CT - HCQG Hồ Chí Minh

⁽¹⁾ ĐCSVN, *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI*. Nxb CTQG, HN. 2011, tr.130

Bảng 1: Dân số và mật độ dân số phân theo vùng năm 2011

	Dân số trung bình (Nghìn người)	Diện tích (km ²)	Mật độ dân số (Người/km ²)
Cả nước	87.840,0	330.957,6	265
Đồng bằng Sông Hồng	19.999,3	21.068,1	949
Trung du và miền núi phía Bắc	11.290,5	95.264,4	119
Bắc Trung bộ và Duyên hải miền Trung	19.046,5	95.838,0	199
Tây Nguyên	5.282,0	54.641,0	97
Đông Nam bộ	14.890,8	23.597,9	631
Đồng bằng Sông Cửu Long	17.330,9	40.548,2	427

Nguồn: Tổng cục Thống kê, Niên giám thống kê 2012

Nam bộ và Đồng bằng Sông Cửu Long) là 32,2217 triệu người, trong đó, dân số ở độ tuổi lao động (từ 15 tuổi trở lên) là 18,6007 triệu người (chiếm 57%). Lực lượng lao động

của riêng vùng Đồng bằng Sông Cửu Long là 10,2383 triệu người, chiếm trên 19,92% tổng lực lượng lao động của cả nước (xem Bảng 2). Lao động vùng Nam bộ được đánh

Bảng 2: Số lượng và phân bố lực lượng lao động năm 2011

Nơi cư trú/vùng	Lực lượng lao động (Nghìn người)	Tỷ trọng (%)			% Nữ
		Tổng số	Nam	Nữ	
Cả nước	51.398,4	100,0	100,0	100,0	48,5
Thành thị	15.251,9	29,7	29,9	29,5	48,2
Nông thôn	36.146,5	70,3	70,1	70,5	48,6
Các vùng					
Trung du và miền núi phía Bắc	7.058,9	13,7	13,3	14,2	50,2
Đồng bằng Sông Hồng (*)	7.963,5	15,5	14,9	16,1	50,4
Bắc Trung bộ và DH miền Trung	11.151,1	21,7	21,4	22,1	49,3
Tây Nguyên	3.051,4	5,9	5,9	5,9	48,4
Đông Nam bộ (*)	4.361,5	8,5	8,7	8,3	47,2
Đồng bằng Sông Cửu Long	10.238,3	19,9	20,9	18,9	46,0
Hà Nội	3.572,9	7,0	6,8	7,1	49,4
Tp. Hồ Chí Minh	4.000,9	7,8	8,1	7,5	46,7

(*) ĐB Sông Hồng không bao gồm Hà Nội, Đông Nam bộ không bao gồm Tp. Hồ Chí Minh

Nguồn: Tổng cục Thống kê, Kết quả điều tra lao động việc làm năm 2011, Nxb Thống kê, HN. 2012, tr.21

giá là lao động trẻ, năng động, sáng tạo, luôn tìm tòi cái mới, là nguồn lực quý giá, góp phần vào sự phát triển sôi động của vùng. Đây là một lợi thế rất lớn để Nam bộ phát triển công nghiệp, đẩy mạnh CNH, HĐH.

Do đặc điểm về điều kiện tự nhiên và kinh tế - xã hội có sự khác biệt nhau nên mức độ CNH và đô thị hóa giữa miền Đông và miền Tây Nam bộ có sự chênh lệch khá lớn. Đa số các tỉnh thuộc miền Đông Nam bộ đã hoàn thành CNH bước đầu với cơ cấu kinh tế chuyển dịch sang công nghiệp - dịch vụ - nông nghiệp. Là một trong những vùng có tốc độ phát triển kinh tế nhanh nhất trong cả nước, vùng Đông Nam bộ là lực hút các nguồn vốn đầu tư cho phát triển, đặc biệt là nguồn vốn FDI và khu vực kinh tế tư nhân, mở ra nhiều cơ hội việc làm cho người lao động. Đó chính là yếu tố quan trọng để thu hút nguồn lao động từ các vùng miền khác trong cả nước. Trong khi đó, ở vùng Đồng bằng Sông Cửu Long, với thế mạnh về phát triển sản xuất nông nghiệp, trong cơ cấu kinh tế của nhiều tỉnh, nông nghiệp vẫn chiếm tỷ trọng lớn. Cùng với quá trình CNH, một lực lượng khá lớn lao động của vùng Đồng bằng Sông Cửu Long đã thoát ly khỏi khu vực nông thôn, di cư tới làm việc trong các ngành công nghiệp và dịch vụ tại các tỉnh miền Đông Nam bộ. Theo kết quả cuộc điều tra về Biến động dân số và kế hoạch hóa gia đình của Tổng cục Thống kê, đến tháng 04/2012, 97% số người xuất cư từ Đồng bằng Sông Cửu Long chọn nơi đến là các tỉnh vùng Đông Nam bộ⁽¹⁾. Do vậy, lao động nhập cư từ các tỉnh Tây Nam bộ trở thành nguồn lực lao động quan trọng,

bổ sung cho Đông Nam bộ trong quá trình CNH, HĐH và đô thị hóa của vùng này. Đây cũng là một yếu tố quan trọng trong sự phát triển chung của cả vùng thời gian qua.

Nguồn nhân lực ở các tỉnh vùng Nam bộ có vai trò rất quan trọng trong sự phát triển kinh tế - xã hội, đóng góp vào sự tăng trưởng và phát triển năng động của cả vùng, nhưng cũng **còn rất nhiều hạn chế**:

- *Sự mất cân đối giữa cung và cầu nguồn nhân lực trong và giữa các tiểu vùng.* Theo kế quả thống kê của Tổng cục Thống kê, hiện tại có tới 70,3% lực lượng lao động nước ta tập trung ở vùng nông thôn. Vùng Đồng bằng Sông Cửu Long có lực lượng lao động chiếm tới 19,92% tổng lượng lao động của cả nước, nhưng số doanh nghiệp chỉ chiếm 11,67% trong tổng số doanh nghiệp của cả nước, sử dụng 6,7% tổng số lao động. Riêng miền Đông Nam bộ có số doanh nghiệp chiếm tới 36,89% sử dụng đến 40,48% số lao động⁽²⁾. Chính vì vậy, nhu cầu về nhân lực của miền Đông Nam bộ là rất lớn. Chính sách phát triển kinh tế - xã hội và chuyển dịch cơ cấu kinh tế của các tỉnh trong vùng những năm qua gần như nhau, chưa có qui hoạch vùng cụ thể dựa trên lợi thế của từng tỉnh, thiếu sự liên kết hợp tác trong phát triển và sử dụng nguồn nhân lực đã dẫn đến việc sử dụng bất hợp lý nguồn lực này của vùng. Việc ồ ạt mở các khu công nghiệp, khu chế xuất đã tạo ra nhu cầu lớn về lao động, thu hút lao động trong và ngoài vùng. Tuy nhiên, do nguồn lao động bổ sung chủ yếu là từ nông thôn nên chất lượng thấp, phần lớn chưa có tay nghề, kỷ luật và tác phong công nghiệp thấp. Điều này là một trong những nguyên nhân tạo nên "sự khủng hoảng" về cơ cấu nguồn nhân lực trong vùng: khan hiếm lượng lao động chất lượng cao, dư thừa lao động phổ thông. Nhân sự cao cấp ở một số ngành như ngân hàng, kỹ thuật điện - điện tử, công nghệ thông tin, lao động quản lý thiếu trầm

⁽¹⁾ Tổng cục Thống kê, *Kết quả điều tra biến động dân số và kế hoạch hóa gia đình thời điểm 01/04/2012*, Nxb Thống kê, HN, 2013, tr.54.

⁽²⁾ Tổng cục Thống kê, *Số liệu điều tra doanh nghiệp* <http://www.gso.gov.vn/default.aspx?tabid=512&idmid=5&ItemID=9774>

trọng ở hầu khắp các tỉnh trong vùng. Mặc dù trong 2 năm trở lại đây, tình hình kinh tế khó khăn, nhiều doanh nghiệp phá sản hoặc phải thu hẹp sản xuất dẫn đến cầu về lao động giảm, nhưng các doanh nghiệp có nhu cầu cũng rất khó tuyển được nhân lực theo đúng yêu cầu công việc. Một bất hợp lý là, nhiều sinh viên các ngành trên được đào tạo bài bản nhưng khi ra trường rất khó kiếm được việc làm hoặc phải làm những

bộ (không tính Tp. Hồ Chí Minh) có đến 87% dân số từ 15 tuổi trở lên (tuổi được tính vào lực lượng lao động) không có trình độ chuyên môn kỹ thuật. Trong đó, Tây Ninh dẫn đầu với 92,7%, tiếp đến là Bình Phước: 89,3%, Đồng Nai: 88,3%, Bình Dương: 88,2%, Bà Rịa - Vũng Tàu: 85,6%. Tỷ lệ lao động đã qua đào tạo vùng Đồng bằng Sông Cửu Long chỉ đạt 8,6%, thấp nhất trong các vùng (xem *Bảng 3*).

Bảng 3: Tỷ lệ lực lượng lao động đã qua đào tạo năm 2011

Nơi cư trú/vùng	Tổng số	Dạy nghề	Trung cấp	Cao đẳng	Đại học trở lên
Cả nước	15,6	4,0	3,7	1,8	6,1
Thành thị	30,8	6,7	5,8	2,9	15,4
Nông thôn	9,2	2,9	2,8	1,3	2,2
Các vùng					
Trung du và miền núi phía Bắc	13,9	3,9	4,5	1,9	3,6
Đồng bằng Sông Hồng ^(*)	17,1	6,9	3,7	2,0	4,6
Bắc Trung bộ và DH miền Trung	14,7	3,2	4,3	1,9	5,2
Tây Nguyên	11,0	2,3	3,4	1,4	3,8
Đông Nam bộ ^(*)	13,0	4,1	3,0	1,3	4,6
Đồng bằng Sông Cửu Long	8,6	1,8	2,4	1,0	3,4
Hà Nội	30,7	5,5	5,7	2,5	17,0
Thành phố Hồ Chí Minh	28,8	6,1	3,0	2,7	17,0

^(*) ĐB sông Hồng không bao gồm Hà Nội, Đông Nam bộ không bao gồm Tp. Hồ Chí Minh

Nguồn: Tổng cục Thống kê, *Kết quả điều tra lao động việc làm năm 2011*

nghề không đúng với chuyên ngành đã được đào tạo, gây lãng phí rất lớn về nguồn nhân lực.

Lực lượng lao động ở miền Đông Nam bộ mặc dù có trình độ cao hơn lực lượng lao động miền Tây, nhưng so với yêu cầu về chất lượng nguồn nhân lực của giai đoạn đẩy mạnh CNH, HĐH thì vẫn còn thấp. Theo Tổng cục Thống kê, hiện vùng Đông Nam

Tĩnh trạng người đến tuổi lao động nhưng không biết chữ là một thực tế đáng lo ngại. Trung bình toàn vùng Đông Nam bộ có đến 3,7% số người từ 15 tuổi trở lên không biết chữ. Ngay tại Tp. Hồ Chí Minh, "trái tim" của Vùng, vẫn có hơn 127 nghìn người từ 15 tuổi trở lên không biết chữ (chiếm 1,78% tổng số dân Thành phố, trong đó, nam chiếm 0,61%, nữ chiếm 1,17%); tỉ

lệ tương tự ở Bình Dương là 2,8%⁽¹⁾. Theo Báo cáo Chỉ số Thương mại điện tử năm 2012 vừa được công bố tại Tp. Hồ Chí Minh, 5 địa phương có chỉ số nguồn nhân lực và hạ tầng thấp nhất đều thuộc khu vực Nam bộ (bao gồm Kiên Giang, An Giang, Đồng Tháp, Bình Phước và Cà Mau)⁽²⁾.

- *Thiếu sự gắn kết giữa sử dụng, đào tạo và đào tạo lại nguồn nhân lực.* Tỷ lệ lao động qua đào tạo nghề của vùng Nam bộ còn thấp, mặc dù trong thời gian qua các cơ sở giáo dục, dạy nghề được phát triển khá nhiều trong Vùng. Tính đến tháng 11/2010, vùng Đông Nam bộ có 173 cơ sở dạy nghề, trong đó, nhiều nhất là Tp. Hồ Chí Minh với 79 cơ sở, ít nhất là Bình Phước với 7 cơ sở. Các cơ sở dạy nghề trong vùng vốn đã thiếu lại còn yếu. Theo UBND Tp. Hồ Chí Minh, cơ cấu đào tạo nghề ở Thành phố bộc lộ rõ sự thiếu hợp lý so với nhu cầu thực tế, chưa đáp ứng được nhu cầu nhân lực trình độ cao cho sản xuất và thị trường lao động. Theo quy hoạch, đến năm 2015, vùng Đông Nam bộ sẽ có 308 cơ sở dạy nghề, năm 2020 là 365 cơ sở. Năm 2010, cả vùng Tây Nam bộ có 62 cơ sở đào tạo trung cấp chuyên nghiệp, trong đó có 28 trường trung cấp chuyên nghiệp; 38 trường đại học, cao đẳng, tăng 14 trường (45,16%), trong đó có 11 trường đại học, 1 phân hiệu đại học (của Đại học Nha Trang tại Kiên Giang) và 27 trường cao đẳng. Hiện nay có 10/13 tỉnh trong Vùng có trường đại học, tất cả các tỉnh đều có trường cao đẳng.

Về dạy nghề, Đồng bằng Sông Cửu

Long có 325 cơ sở dạy nghề (41% là cơ sở dạy nghề tư thực). Ngoài 27 trường đại học, cao đẳng, trung cấp chuyên nghiệp và 142 cơ sở khác là các trung tâm giới thiệu việc làm, trung tâm kỹ thuật tổng hợp hướng nghiệp, trung tâm giáo dục thường xuyên, các doanh nghiệp, các hội nghề nghiệp, làng nghề cũng tham gia dạy nghề⁽³⁾.

Đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực là hai mảng vấn đề có mối quan hệ chặt chẽ hữu cơ với nhau. Đào tạo chất lượng cao sẽ thúc đẩy sử dụng lao động và sản xuất - kinh doanh có hiệu quả; sử dụng lao động có hiệu quả sẽ thúc đẩy phát triển và nâng cao chất lượng đào tạo, hỗ trợ đào tạo phát triển. Chính sách đào tạo nguồn nhân lực không hợp lý nhiều năm qua cũng có tác động làm giảm hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực. Đào tạo không gắn với sử dụng khiến cho vấn đề tìm việc làm của sinh viên sau khi tốt nghiệp gặp khó khăn trong khi thị trường vẫn thiếu hụt nhân lực. Điều này gây nên tâm lý nghi ngại cho những gia đình nông dân khi bỏ ra cả gia tài để đầu tư cho con học tập. Cơ cấu đào tạo bất hợp lý kiểu "thừa thầy, thiếu thợ", nội dung chất lượng đào tạo chưa cao, chưa sát với nhu cầu thực tế, chưa trang bị đầy đủ cho người học kỹ năng làm việc... là những vấn đề mà ngành giáo dục - đào tạo cả nước nói chung và khu vực Nam bộ nói riêng chưa khắc phục được. Nhiều lao động trẻ sau khi tốt nghiệp các trường dạy nghề, cao đẳng, thậm chí đại học vẫn không có cả kỹ năng lẫn kiến thức để làm việc. Điều này đã dẫn đến tình trạng, trong khi có rất nhiều doanh nghiệp tại các tỉnh trong vùng thiếu lao động thì vẫn còn một tỷ lệ nhất định người thất nghiệp; lao động cao cấp còn thiếu kỹ năng, cần được nâng cao chất lượng đào tạo; lao động phổ thông thừa nhưng người lao động chưa muốn tìm việc làm vì lương quá thấp không đủ tái tạo sức lao động. Các doanh nghiệp tuyển dụng lao động vẫn phải tốn kinh phí

⁽¹⁾ Tổng cục Thống kê, *Kết quả điều tra lao động việc làm năm 2011*, Nxb Thống kê, HN 2012

⁽²⁾ <http://www.baomoi.com/Nam-Bo-Tut-hau-ve-nhan-luc-ha-tang-thuong-mai-dien-tu/45/9992493.epi>

⁽³⁾ <http://www.baomoi.com/Nang-cao-chat-luong-giao-duc-vung-Dong-bang-song-Cuu-Long/59/6329963.epi>

để đào tạo lại theo yêu cầu công việc của doanh nghiệp. Điều này cho thấy thiếu sự kết hợp giữa cơ sở đào tạo nghề, trường đại học với doanh nghiệp; thiếu sự gắn kết giữa cung và cầu lao động.

- *Đời sống nông dân, công nhân lao động* với mức thu nhập thấp gặp rất nhiều khó khăn, nhất là trong 2 năm gần đây khi giá cả nhóm hàng lương thực, thực phẩm, giáo dục, y tế, giao thông... liên tục gia tăng, ảnh hưởng đến sức khỏe, thể chất của người lao động, trong khi đó *chính sách đãi ngộ, môi trường làm việc của người lao động chưa được cải thiện*. Điều này dẫn đến hiện tượng "nhảy việc" diễn ra khá phổ biến không chỉ ở bộ phận nhân lực cao cấp mà ở cả bộ phận lao động phổ thông, ở cả khu vực có vốn đầu tư nước ngoài, doanh nghiệp tư nhân, doanh nghiệp nhà nước và cả trong khu vực công chức, quản lý nhà nước. Người lao động có xu hướng thay đổi chỗ làm khi thấy chỗ làm mới có thu nhập cao hơn, các điều kiện thăng tiến tốt hơn, điều kiện làm việc và chế độ đãi ngộ thích hợp hơn. Về phía người lao động, đây là sự lựa chọn hợp lý; nhưng về phía doanh nghiệp, nguồn lao động bị xáo trộn, thay đổi thường xuyên lại có ảnh hưởng không nhỏ tới hoạt động sản xuất - kinh doanh và gây tốn kém thêm chi phí đào tạo những người mới tuyển dụng. Nhiều cán bộ khoa học - công nghệ, cán bộ quản lý ở khu vực nhà nước cũng tìm kiếm cơ hội mới ở khu vực kinh tế ngoài nhà nước, khu vực có vốn đầu tư nước ngoài do môi trường làm việc, chế độ đãi ngộ và điều kiện thăng tiến tốt hơn. Điều này cho thấy, chế độ lương, môi trường làm việc trong các doanh nghiệp nhà nước và các cơ quan công quyền cần được đổi mới; chính sách đãi ngộ và sử dụng nhân lực cần có sự thay đổi cho phù hợp với xu hướng phát triển trong giai đoạn hiện nay.

- *Sự di dân tự phát đến vùng Đông Nam bộ và các thành phố lớn trong vùng một mặt,*

tạo thành nguồn cung lao động cho quá trình CNH, HĐH, đáp ứng nhu cầu phát triển các ngành nghề mới trong thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH; mặt khác, tạo áp lực cho các đô thị về giải quyết các vấn đề an sinh xã hội, hạ tầng kinh tế - xã hội... Nhìn từ góc độ quản lý nhà nước, việc chuyển dịch cơ cấu dân số, mức tăng dân số cơ học ở một số vùng, miền hoặc mức tăng dân số tự nhiên không tương ứng với tốc độ tăng trưởng kinh tế... sẽ kéo theo nhiều hệ lụy tác động đến vấn đề an sinh xã hội. Điều đó đòi hỏi trong quá trình xây dựng chiến lược và kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội, các địa phương, các ngành cần chú trọng đến đời sống, việc làm, nhà ở, khu vui chơi giải trí, học hành, chợ... cho các đối tượng ở các khu vực đô thị mới, nhằm tránh những bất cập đối với đời sống của những hộ nông dân tại các khu vực đô thị hóa quá nhanh và tiếp cận với môi trường lao động mới.

Nâng cao chất lượng dân số - nguồn nhân lực và sử dụng hợp lý, hiệu quả nguồn nhân lực là nhiệm vụ cơ bản và quan trọng nhất, là yêu cầu cấp bách trước mắt, đồng thời là sự chuẩn bị để đón trước thời cơ, đặc biệt là tận dụng được cơ hội của thời kỳ dân số vàng, tạo tiền đề vững chắc cho thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH của vùng Nam bộ. Do vậy, cần có kế hoạch và các biện pháp thực sự hữu hiệu đối với từng tỉnh và trên toàn vùng để chủ động xây dựng và phát triển toàn diện nguồn nhân lực với chất lượng ngày càng cao nhằm đáp ứng yêu cầu tiếp nhận công nghệ hiện đại, các bí quyết - kiến thức, kinh nghiệm quản lý phục vụ cho việc phát triển kinh tế - xã hội, đặc biệt là cho việc phát triển các ngành công nghệ - kỹ thuật cao của giai đoạn đẩy mạnh CNH, HĐH hiện nay. Chiến lược con người, "nâng cao dân trí, đào tạo nhân lực, bồi dưỡng nhân tài" là bộ phận quan trọng hàng đầu trong chiến lược và quy hoạch phát triển, đặc biệt là đối với vùng Nam bộ. □