

4. Chiến lược của doanh nghiệp và của cơ sở

TS. Nolwen Henaff, TS. Jean-Yves Martin

Trong bối cảnh phải tìm ra giải pháp và sáng tạo, các cá nhân và gia đình đã thể hiện khả năng thích nghi rất cao và có nhiều sáng kiến. Đối với Nhà nước, do những đổi thay, vị trí và vai trò của Nhà nước đã không còn như trước, Nhà nước và các cơ quan buộc phải thích nghi với bối cảnh mới mà chính Nhà nước và các cơ quan đã góp phần tạo ra. Cấu hình mới của giáo dục không còn bắt nguồn từ kế hoạch của trung ương mà là từ phân cấp rộng rãi cho vùng và từ không gian nhu cầu cao và đa dạng của xã hội rộng mở. Cung Nhà nước cần thích ứng với nhu cầu giáo dục mới này và tự xác định cho mình vị trí so với cung của các tổ chức tư nhân. Dù được ủng hộ, dù là chuyển hướng hay uốn nắn, các chiến lược của các cơ quan Nhà nước chủ yếu là các chiến lược nhằm thích nghi với nhu cầu. Đối với doanh nghiệp, mục đích tìm kiếm hiệu quả kinh tế làm cho doanh nghiệp luôn tìm cách giảm chi phí, kể cả chi phí đào tạo. Các chiến lược này thay đổi tùy theo doanh nghiệp-gia đình, tư nhân, tập thể, Nhà nước- và phân tích của các doanh nghiệp cho phép họ nhấn mạnh đến xu thế phát triển, về mặt việc làm, nằm trong khuôn khổ do Nhà nước điều hành từ xa, thông qua các chính sách việc làm và Luật lao động.

Cung giáo dục

Trong khuôn khổ đường lối đổi mới, là người chủ trì và tổ chức công tác giáo dục, với mục tiêu chung là cải tiến và đa dạng hóa cung giáo dục để phục vụ nhân dân, Nhà nước đã phát triển các chiến lược ở nhiều cấp học. Phạm vi của cuộc khủng hoảng giáo dục, các hình thức biểu hiện của cuộc khủng hoảng và những cấp học bị ảnh hưởng đã chỉ ra những nội dung cần quan tâm và cần tập trung cố gắng. Chất lượng thấp, phương tiện nghèo nàn và quá cứng nhắc là những nét chủ yếu. Việc thực hiện những giải pháp có tác động tức thời và những giải pháp có tác động khác nhau đã ảnh hưởng tới tổng thể bộ máy và đã tạo cơ sở cho việc tổ chức lại toàn bộ hệ thống giáo dục trong đó có cung giáo dục.

Bốn nội dung thay đổi chính được quan tâm: cải thiện và đa dạng hóa các nguồn kinh phí, cải tiến tổ chức và điều hành, cải tiến chất lượng giảng dạy và cuối cùng là đổi mới nội dung. Chính những giải pháp tài chính là quan trọng hơn cả và là những giải pháp có tác động nhanh nhất. Ngân sách Nhà nước trung ương giành cho giáo dục tăng một cách đều đặn. Từ năm 1990 đến 1997, ngân sách tăng từ 8,90% lên 10,28% tổng ngân sách. Tiếp đó, nhờ việc phân cấp cho tỉnh quản lý các cấp tiểu học và trung học, các tỉnh/thành phố, huyện/quận và xã/phường đóng góp phần của mình chưa kể học phí và các khoản đóng góp khác do dân đảm nhiệm. Như vậy, từ khi đổi mới, các phương tiện về tài chính của giáo dục đã có bước tiến đáng kể [World Bank, 1996: 41], chất lượng giảng dạy chung, nghĩa là các điều kiện vật chất và trình độ của giáo viên, trong đó lương của họ chiếm phần đa của ngân sách trung ương cũng được cải thiện rõ rệt. Các dấu hiệu trên là chính xác, hiệu quả nội bộ của hệ thống được cải thiện một cách đều đặn ở tất cả các cấp học về mặt giảm tỷ lệ lưu ban và bỏ học, tức là việc quản lý các lứa tuổi đi học tốt hơn. Theo cách nhìn nhận như vậy thì giáo dục rõ ràng đã vượt qua cuộc khủng hoảng 1989. Tuy nhiên, cung giáo dục chỉ ít bị hạn chế ở hai

lĩnh vực. Lĩnh vực thứ nhất là việc đi học của các “dân tộc thiểu số” chỉ tiến rất chậm mặc dù đã có 220 ký túc xá đang hoạt động. Lĩnh vực thứ hai là tiền lương của giáo viên, mức lương đặt ra rất thấp đến mức gây khó khăn trong việc tuyển giáo viên (số giáo viên thiếu ước tính là 120 000) và hàng năm có nhiều giáo viên bỏ nghề.

Trong khi Nhà nước tiếp tục cải tiến cung, Nhà nước cho phép nhiều tác nhân khác cùng thực hiện và do đó đa dạng hóa bức tranh giáo dục thông qua một “cung” mở rộng hơn. Trước đổi mới chỉ có một loại trường, đó là trường công lập, trường công lập đón nhận mọi người tới học. Nay có bốn loại trường: trường công lập do Nhà nước (trung ương và địa phương) thành lập, điều hành và cấp kinh phí; trường bán công do Nhà nước thành lập và điều hành nhưng tự chủ về tài chính; trường “dân lập” do các tổ chức, hội có tư cách pháp nhân thành lập, điều hành, quản lý và tự chủ về tài chính; cuối cùng là trường tư thực do các cá nhân thành lập và điều hành có tự chủ về tài chính. Các trường “dân lập” có thể được phép mở trường ở tất cả các cấp học của hệ thống giáo dục. Các trường tư thực được phép mở trường ở tất cả các cấp trừ cấp tiểu học và trung học cơ sở. Ngoài việc giới hạn cấp học đối với trường tư thực, trong thực tế, sự phân biệt giữa hai loại trường cuối cùng vẫn còn là điều tế nhị. Dù sao đi nữa, để đáp ứng nhu cầu ngày càng tăng, hai loại trường này, “dân lập” và tư thực, ngày càng phát triển mạnh ở tất cả các cấp trừ tiểu học là cấp chỉ có 1% các trường loại này. Giải quyết được các vấn đề chi tiêu cần thiết để thành lập một ngôi trường, làm cho trường hoạt động gắn liền với một nhu cầu giàu tiềm năng về tài chính, những trường tốt nhất thuộc loại trường này sẵn sàng cung cấp những dịch vụ giáo dục có đủ khả năng cạnh tranh với cung giáo dục của khu vực Nhà nước. Các trường này đã có thể đảm bảo cho giáo viên của mình - một phần trong số các giáo viên này được tuyển từ hệ công lập trên danh nghĩa được phép làm “việc làm thứ hai” - những mức thù lao có khả năng hấp dẫn những nhà chuyên môn có chất lượng. Các trường này cũng có khả năng đảm bảo một cơ sở vật chất và những thiết bị giảng dạy (học cụ) hấp dẫn hơn. Cuối cùng,

các trường này nằm ở những khu phố được lựa chọn ở những thành phố lớn hay ở những khu có nhiều cơ sở công nghiệp. Việc cạnh tranh này diễn ra ngay ở ngưỡng cửa của hệ thống học đường với giáo dục mẫu giáo và ở hai cấp học cao nhất là phổ thông trung học và đại học/cao đẳng. Học phí phải trả ở những trường này không làm cho nhu cầu nản lòng vì nhu cầu ngày càng tăng. Mặc dù số tiền này cao hơn rất nhiều so với học phí ở các cơ sở công lập. Ở mẫu giáo, riêng học phí là 15 000 đ/tháng vào năm 1996 không kể những chi phí khác. Số tiền này gấp từ 10-20 lần ở cấp trung học phổ thông và đại học/cao đẳng [World Bank, 1996: 36]. Năm 1995-96, cung ngoài công lập cấp ở trung học cơ sở chỉ có ở 29 tỉnh/thành phố (7 ở phía Bắc) trên tổng số 53 và đã tiếp nhận trong năm học này là 201 912 học sinh so với 131 919 của năm học trước. Ở trung học phổ thông, phần cung này được phân bố trên toàn quốc một cách đều hơn, có ở 42 tỉnh/thành phố (18 ở phía Bắc) trên tổng số 53 tỉnh/thành phố và số lượng tiếp nhận tăng từ 76 344 học sinh (1994-95) lên 259 858 (1995-96).

Cung đào tạo

Cũng như đối với giáo dục, bức tranh của cung đào tạo Nhà nước và tư nhân, tại cơ sở cũng như không tại cơ sở, đã tiến triển nhiều. Tuy nhiên ngoài đại học và các trường cao đẳng kỹ thuật, nghiệp vụ ra, những thay đổi bắt nguồn từ môi trường ngoài học đường nhiều hơn. Nếu như đại học/cao đẳng Nhà nước phát triển mạnh thì giáo dục trung học chuyên nghiệp lại không được ở cùng mức độ phát triển như vậy. Nhưng như ta đã thấy, đã có nhiều sáng kiến của Nhà nước cũng như tư nhân để đáp ứng nhu cầu ngày càng tăng bắt nguồn từ việc tổ chức lại nền kinh tế.

- Vai trò chủ trì của cung Nhà nước về đào tạo nghề là Bộ chịu trách nhiệm về giáo dục-đào tạo. Bộ đảm bảo trực tiếp các loại khóa đào tạo trong hệ thống học đường ở ba cấp, sau tiểu học (mới vào

nghe), sau trung học cơ sở (đào tạo công nhân kỹ thuật) và sau phổ thông trung học (đào tạo kỹ thuật viên). Bộ cũng giám sát công tác đào tạo của các bộ kỹ thuật, nghiệp vụ (xây dựng, giao thông vận tải, y tế...). Về lý thuyết, hai cấp đầu tiên có mặt ở tất cả các tỉnh/thành phố và coi như đảm bảo trên một phạm vi rất rộng các khóa đào tạo nhằm phục vụ điều kiện thực tế riêng của từng tỉnh/thành phố có liên quan. Hệ thống này, thống nhất cả về mặt tổ chức và về nội dung, đã được soạn thảo để đáp ứng cả nhu cầu của địa phương và trung ương. Khi thực hiện việc tổ chức lại nền kinh tế, hệ thống này tỏ ra có nhiều bất cập về mục tiêu và việc điều hành các cơ sở này liên quan đến các cấp có thẩm quyền trực tiếp (quốc gia, tỉnh/thành phố, quận/huyện). Phương thức phối hợp của các cấp có thẩm quyền này xác định khả năng của cơ sở trong việc ra quyết định, trong việc thích nghi với môi trường kinh tế-xã hội và khi cần thiết thay đổi các mục tiêu của mình. Cuộc khủng hoảng của các cơ sở này xuất phát từ khó khăn trong việc thích nghi với bối cảnh mới, một mặt do cơ cấu điều hành cứng nhắc và cơ chế cấp bằng/ chứng chỉ cho những khóa đào tạo (bằng/ chứng chỉ quốc gia) và mặt khác do quan hệ gắn bó với mạng lưới các doanh nghiệp Nhà nước tại địa phương (đầu ra chính của những người có bằng/ chứng chỉ), bản thân doanh nghiệp nhiều khi cũng trong tình trạng bị đình đốn. Tàn dư của phần cứng nhắc và nay lại không còn phù hợp đã gây trở ngại cho việc đổi mới của các cơ sở này.

Dù sao, cung công lập và bán công lập của những khóa đào tạo bên ngoài hệ thống học đường, linh hoạt hơn, được phân cấp nhiều hơn, quan tâm chú ý lắng nghe nhu cầu nhiều hơn, dễ thích nghi hơn, tổ chức cả những khóa ngắn hạn và dài hạn, cũng có bước khởi đầu hứa hẹn. Trong khi quân đội, trước đây đóng vai trò rất quan trọng trong công tác đào tạo, đã tạm thời giảm bớt quy mô đóng góp thì các cơ quan Nhà nước vẫn tiếp tục hay bắt đầu đi vào đảm nhiệm công tác đào tạo. Các trung tâm đào tạo của các bộ chuyên ngành và của các cơ quan Nhà nước (Bưu điện, Hải quan, Đường sắt,...) tiếp tục đào tạo để phục vụ nhu cầu riêng của mình. Nhiều cơ quan khác

cũng có vị trí ngày càng quan trọng. Trước tiên là những cơ quan địa phương (tỉnh/thành phố, quận/huyện) bắt đầu tạo ra một chính sách cung năng động về đào tạo thích hợp với thanh niên mới ra khỏi hệ thống giáo dục phổ thông. Đó cũng là các Trung tâm Xúc tiến việc làm. Các trung tâm này do Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội thành lập trong khuôn khổ Chương trình Quốc gia về việc làm, các trung tâm này, linh hoạt, phân bố trên toàn quốc, tổ chức nhiều khóa đào tạo thuộc nhiều nghề với thời gian đào tạo rất khác nhau để phục vụ cho việc tìm một việc làm hay để nâng cao tay nghề hay để đi làm việc ở nước ngoài, các trung tâm này thu được kết quả ngày càng to lớn đối với lứa tuổi 15-29 [Henaff, Martin, 1999].

Do tác động mạnh mẽ của các trung tâm đào tạo tư nhân, bức tranh đào tạo nghề cũng thay đổi. Năm 1997, các trung tâm tư nhân đã tiếp nhận hơn một nửa số được đào tạo thuộc độ tuổi 20-24. Để hoạt động, các trung tâm này cần phải được hợp pháp hóa thông qua một tổ chức hay một cơ sở có đăng ký ("trung tâm dân lập") hay thông qua một cá nhân ("trung tâm tư nhân") để có được giấy phép hoạt động do Sở Giáo dục-Đào tạo địa phương cấp. Việc được công nhận chính thức là cần thiết để trung tâm được phép có một con dấu và một tài khoản ở ngân hàng mang tên của trung tâm, từ đó trung tâm có thể thực hiện được hoạt động của mình. Các trung tâm này hoạt động như những doanh nghiệp đào tạo. Do phải đảm bảo toàn bộ kinh phí cho hoạt động của mình nên sự tồn tại của trung tâm phụ thuộc trực tiếp vào việc có khách hàng hay không và việc trung tâm có đáp ứng được nhu cầu của khách hàng hay không. Dẫu sao, các trung tâm này cũng phải báo cáo đều đặn với cơ quan giáo dục-đào tạo và cơ quan thuế. Các trung tâm này hết sức phát triển về mặt nội dung các khóa đào tạo và về các mối quan hệ giữa các trung tâm này với các cơ quan đào tạo của Nhà nước- như các trường đại học - về các bộ môn đặc biệt (ngoại ngữ, kinh tế...). Tất cả những điều đó cho phép các trung tâm có thể làm cả công tác bồi dưỡng cán bộ, nâng cao trình độ cho lao động trẻ hay chuẩn bị cho việc thực hiện một nghề đối với những người chưa có việc làm. Một vài trung tâm

cũng bắt đầu chuyển thành những trường chuyên nghiệp kỹ thuật tư nhân, và như vậy góp phần làm tăng thêm cung về đào tạo ban đầu.

Ngược lại các doanh nghiệp vừa và lớn không tỏ ra là những cơ sở đóng vai trò chủ trì một cách có hệ thống trong việc đào tạo nghề trong quá trình đang làm việc tại cơ sở. Thực ra khi tuyển dụng cũng có những thời kỳ dành cho việc thích nghi với việc làm, trong những thời kỳ này cũng có tổ chức đào tạo phần nào. Tuy nhiên, thường đây chỉ là đào tạo giản đơn theo hình thức vừa học vừa làm hay làm quen với công việc khi cần thiết cũng như khi có điều kiện và rất hiếm khi có tổ chức đào tạo bổ sung. Một cuộc điều tra doanh nghiệp theo mẫu quốc gia¹ cho thấy chỉ có 26% doanh nghiệp đảm bảo tổ chức đào tạo trong năm 1998 và 1999, các doanh nghiệp khác khẳng định rằng họ không thấy cần thiết (85%) hay không có phương tiện, điều kiện để làm (14%). Ngoài ra 86% doanh nghiệp không tuyển học việc và 76% không tuyển thực tập sinh. Có thể giải thích tình hình này theo nhiều cách khác nhau. Điều thứ nhất mà ta nghĩ tới là trình độ công nghệ sử dụng trong sản xuất. Trình độ công nghệ này có thể đòi hỏi những người đã qua một hành trình học vấn dài nhưng lại không cần được đào tạo nghề một cách tinh vi. Ví dụ, các doanh nghiệp Nhà nước cũng như các doanh nghiệp tư nhân hay nước ngoài tỏ ra hài lòng về những gì hệ thống giáo dục-đào tạo quốc gia có thể cung cấp cho họ, họ nhằm trước tiên cốt làm sao để tồn tại trên cơ sở đồng lương thấp và ít giá trị gia tăng. Loại sản phẩm xuất khẩu là một minh chứng.

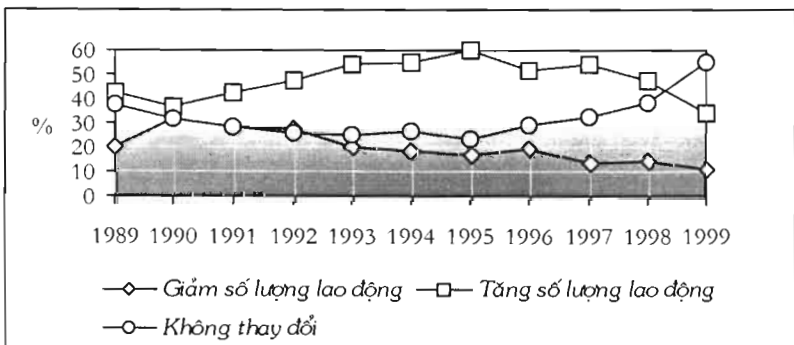
Cung Việc làm

Các dữ liệu hiện có không cho phép đánh giá tầm quan trọng của việc thành lập hay đóng cửa doanh nghiệp theo dòng thời gian.

¹ Cuộc điều tra này do BLD-TB-XH, IRD và IUED cùng tiến hành và do Ngân hàng Thế Giới tài trợ đã thực hiện vào tháng 10 năm 1999. Quy mô mẫu dự kiến là 300 doanh nghiệp có ít nhất 10 người lao động, trong 9 tỉnh của Việt Nam, trừ các doanh nghiệp hộ gia đình.

Ngược lại, các dữ liệu này cho phép ta suy nghĩ tới sự thay đổi rất lớn về số lượng các doanh nghiệp và cả về những vấn đề đặt ra khi theo dõi. Trong quá trình thực hiện cuộc điều tra doanh nghiệp do BLD-TB-XH, IRD, và IUED thực hiện, các trường hợp thay thế (sau khi rút mẫu theo những danh sách lập trên cơ sở thông tin do các sở Lao động, bộ Tài chính và bộ KH-ĐT cung cấp) cho thấy số doanh nghiệp ngừng hoàn toàn hay ngừng tạm thời hoạt động chiếm tới 32 % lý do thay thế, các trường hợp mới bắt đầu hay mới phục hồi hoạt động hoặc có đăng ký nhưng thực tế chưa hoạt động chiếm 11%. Ngoài ra 37% số thay thế là do số lao động quá ít, không đủ, các doanh nghiệp này sử dụng dưới 5 lao động. Những trường hợp thay thế do ngừng hoạt động hay mới bắt đầu hoạt động hoặc quá ít lao động thường là những doanh nghiệp tư nhân và công ty TNHH trong khi các trường hợp thay thế ở các hợp tác xã lại chủ yếu do đóng cửa. So sánh các cuộc điều tra do SIDA và MOLISA thực hiện trong thời gian từ 1991-1997 cũng cho thấy tỷ lệ chết của các doanh nghiệp trong thời kỳ này cũng lớn.

Biểu đồ 4.1. Thay đổi về số lao động trong thời kỳ 1989-1999, theo % của các doanh nghiệp đang hoạt động*



*Trừ các doanh nghiệp thành lập trong năm 1999

Biểu đồ 4.1 nêu lên những thay đổi về số lao động trong các doanh nghiệp có vốn đăng ký trong thời kỳ 1989-1999. Biểu đồ này

không phản ánh quá trình diễn biến của việc làm vì quá trình diễn biến này cũng phụ thuộc vào số lượng doanh nghiệp, và biểu đồ này cũng có nhược điểm là chỉ phản ánh được quá trình tiến triển của các doanh nghiệp hoạt động cuối 1999, trừ những trường hợp đã ngừng hoạt động. Tuy nhiên, biểu đồ cũng cho thấy sau một thời kỳ tăng số lượng lao động của một số ngành nhiều doanh nghiệp trong thời kỳ 1990-95 thì xu thế hiện nay là tiến tới ổn định, số lượng các doanh nghiệp có số lao động ngày càng giảm cũng giảm đi một cách đều đặn từ năm 1990 trong khi số lượng các doanh nghiệp tuyển dụng lao động cũng giảm đi từ 1995. Theo giác độ này thì không có gì khác biệt giữa doanh nghiệp mới đi vào hoạt động rất gần đây và các doanh nghiệp khác. Tuy nhiên, nếu lao động trong các doanh nghiệp có xu thế ổn định thì thái độ, cung cách khi tuyển dụng và công tác quản lý lao động lại thay đổi tùy theo loại doanh nghiệp.

Cuộc điều tra do MOLISA và IRD thực hiện năm 1997 cho thấy phần đóng góp của doanh nghiệp gia đình vào tổng việc làm vẫn còn lớn. Khu vực này với 66% tổng việc làm, là người sử dụng lao động số 1 ở Việt Nam. Điều này chủ yếu là do phần lớn các doanh nghiệp gia đình là các cơ sở nông nghiệp, ở Việt Nam cũng như ở nơi khác, cơ sở nông nghiệp vẫn còn là hình thức lâu đời nhất và phổ biến nhất. Trong đại đa số các trường hợp, các doanh nghiệp gia đình không dùng bất cứ một nhân công nào ngoài hộ gia đình. Đối với công nghiệp và nhất là thương mại và dịch vụ thì điều này chưa thật đúng cho lắm vì 21% và 24% (tương ứng) các doanh nghiệp của 2 ngành này có người làm thuê là những người không thuộc hộ gia đình. Nhưng chỉ có 8,2% doanh nghiệp gia đình có hoạt động thương mại và dịch vụ và 2,8% có hoạt động công nghiệp. Điều rõ ràng là, một mặt, doanh nghiệp hộ gia đình tạo ra rất ít việc làm trong công nghiệp, thương mại và dịch vụ, mặt khác, việc làm do các doanh nghiệp này tạo ra tương ứng chủ yếu với tự tạo việc làm.

Trường hợp của các hợp tác xã lại trái ngược về phần đóng góp vào tổng việc làm. Thực vậy, khu vực tập thể chỉ chiếm không đầy

1% tổng việc làm của năm 1997. Sau khi một số lượng lớn các hợp tác xã ngừng hoạt động do không còn chế độ bao cấp, tình hình các hợp tác xã hình như có chiều hướng ổn định nhưng đồng thời cũng trở nên phức tạp do cổ phần hóa và do các thái độ phát sinh bắt nguồn từ bản thân những đặc tính riêng của loại hình tổ chức này. Bằng cách thích nghi với quá trình phát triển của thị trường, một số hợp tác xã đã đứng vững [Ronnas và Ramamurthy, 2000]. Quá trình cổ phần hóa chưa kết thúc, nhưng theo Hội đồng Trung ương Liên minh các Hợp tác xã Việt Nam đã có hơn 4 300 hợp tác xã, chiếm 90% tổng số, đã cổ phần hóa vào năm 1999. Cuộc điều tra doanh nghiệp năm 1999 cho thấy, nếu như 2/3 số hợp tác xã được thành lập trước năm 1986, thì số 1/3 còn lại đã được thành lập sau đó kể cả vào những năm rất gần đây. Là loại hình hết sức không đồng nhất, các hợp tác xã rất khác nhau cả về số xã viên lẫn vốn. Số xã viên nằm trong mẫu thay đổi từ 10 đến 3 700 người. Phương thức thành lập và quy trình cung cách tuyển dụng lao động cũng rất khác nhau.

Danh sách các doanh nghiệp của bộ Tài chính và của các sở Tài chính các tỉnh/thành phố cho thấy nhiều hợp tác xã, nhất là các hợp tác xã vận tải, chỉ là tập hợp những lao động cá thể sử dụng phương tiện riêng của mình và đóng thuế riêng lẻ. Mới thành lập hay thành lập từ lâu, các hợp tác xã này đều có một số điện thoại, một địa chỉ và một chủ nhiệm, nghĩa là có một văn phòng đại diện chung, cho phép có một phạm vi hoạt động giao dịch rộng lớn nhưng lại duy trì mức chi phí thấp nhất cho bộ máy và đồng thời lại rất linh hoạt về mặt tổ chức lao động. Phương tiện vận tải (xe) là phần đóng góp của mỗi xã viên.

Ngày nay luật cho phép các hợp tác xã tuyển lao động là người không phải là xã viên. Do đó, 43% số hợp tác xã sử dụng hơn một nửa số lao động của hợp tác xã theo hợp đồng có thời hạn. Trong gần 20% các trường hợp thì hơn 3/4 lao động là hợp đồng ngắn

hạn. Trong số doanh nghiệp sử dụng lao động theo hợp đồng có thời hạn thì 21% tuyển dụng hơn 75% loại lao động theo hợp đồng từ 1 đến 2 năm và hơn 29% theo hợp đồng dưới 1 năm. Ngoài ra 12,5% sử dụng đều đặn lao động tạm thời và 23% sử dụng lao động khi cần thiết. Những số liệu này cho thấy hợp tác xã rất đa dạng, những hợp tác xã truyền thống có phương thức tổ chức hình như chỉ còn dư âm của phương thức quản lý tập thể. Dưới danh nghĩa hợp tác xã, ta cũng thấy có nhiều đơn vị của hợp tác xã có những nét giống với doanh nghiệp tư nhân hay tổ hợp chuyên ngành. Tuy nhiên cũng có một khoảng cách lớn giữa xã viên hợp tác xã và lao động do hợp tác xã tuyển dụng. Một khoảng cách về tính ổn định trong công việc và, không nghi ngờ gì, đó là mức chênh lệch tiền công mặc dù cuộc điều tra không cho phép tìm hiểu sâu về vấn đề này.

Bảng 4.1. Phân bố doanh nghiệp theo khu vực và quy mô việc làm

Số lao động	Khu vực Nhà nước	Khu vực HTX	Khu vực tư nhân không thuộc kinh tế gia đình
≤ 25	9,7	32,2	51,1
25-100	33,9	54,6	33,8
>100	56,4	13,2	15,1
Cộng	100,0	100,0	100,0

Bảng 4.2. Phân bố các doanh nghiệp theo khu vực theo % số lao động làm việc theo hợp đồng vô thời hạn

Khu vực	% của số lao động làm việc theo hợp đồng vô thời hạn				Cộng
	> 75%	50-75%	25-75%	≤ 25%	
Khu vực Nhà nước	41,3	9,9	16,7	32,1	100,0
Khu HTX	21,1	6,2	7,3	65,4	100,0
Khu vực tư nhân không thuộc kinh tế gia đình	11,5	0,9	1,5	86,1	100,0

Bảng 4.3. Phân bố theo khu vực của các doanh nghiệp sử dụng lao động theo hợp đồng có thời hạn

Khu vực	% của số lao động làm việc theo hợp đồng dưới 1 năm				
	> 75%	50-75%	25-75%	≤ 25%	Cộng
Khu vực Nhà nước	18,5	12,8	0,0	68,7	100,0
Khu vực HTX	44,4	10,0	3,1	42,4	100,0
Khu vực tư nhân không thuộc kinh tế gia đình	34,2	3,2	0,8	61,7	100,0

Khu vực tư nhân (không thuộc khu vực kinh tế gia đình và tập thể) gồm doanh nghiệp nhỏ tư nhân, công ty trách nhiệm hữu hạn và các công ty. Phần lớn các doanh nghiệp này ra đời sau khi có chính sách đổi mới, các doanh nghiệp này đã thể hiện rõ tính năng động trong sản xuất nhưng cho đến nay chưa rõ nét về mặt tạo việc làm, ngay cả theo giác độ việc làm phi nông nghiệp. Bảng 4.1 cho thấy rõ sự khác nhau về quy mô lao động giữa các khu vực. Thực tế doanh nghiệp khu vực tư nhân có quy mô nói chung nhỏ hơn doanh nghiệp khu vực Nhà nước. Cũng chính khu vực này có ít hợp đồng lao động vô thời hạn hơn cả (bảng 4.2). Tuy nhiên ta cũng thấy hơn 11% các doanh nghiệp không thuộc kinh tế hộ gia đình sử dụng hơn 3/4 lao động theo hợp đồng vô thời hạn. Tỷ lệ này đạt tới 16% trong trường hợp công ty trách nhiệm hữu hạn. Ngược lại, chính là các doanh nghiệp khu vực tư nhân không thuộc kinh tế gia đình và khu vực hợp tác xã thường sử dụng nhiều hợp đồng ngắn hạn hơn cả (bảng 4.3).

Tuyển dụng tạm thời là cá biệt, 69% doanh nghiệp cho biết chưa hề tuyển dụng tạm thời. Tuy nhiên, doanh nghiệp Nhà nước thường hay sử dụng nhiều hơn là các loại doanh nghiệp khác. Khoảng 16% doanh nghiệp Nhà nước cho biết thường sử dụng đều đặn lao động tạm thời so với 12,5% doanh nghiệp khu vực hợp tác xã và chỉ có 4% doanh nghiệp khu vực tư nhân.

Nếu như hợp đồng vô thời hạn vẫn còn là một quy định trong khu vực Nhà nước thì việc sử dụng lao động tạm thời hay tuyển dụng theo hợp đồng ngắn hạn là một thực tế phổ biến. Ta có thể tự hỏi nếu như, noi gương các nước khác, kể cả các nước công nghiệp hóa, khu vực Nhà nước linh hoạt không tạo ra một loại lao động mỏng manh vì họ chẳng được đảm bảo việc làm ổn định, chẳng được hưởng các ưu đãi về xã hội kể cả trợ cấp hưu trí gắn liền với hợp đồng lao động vô thời hạn. Ta cũng có thể tự hỏi liệu quá trình tổ chức lại khu vực Nhà nước hiện đang tiếp diễn dự kiến cho nghỉ việc một số lượng lớn người lao động không làm cho hiện tượng này trở nên phổ biến. Khi đó vấn đề các mối quan hệ lao động và bảo đảm xã hội sẽ được đặt ra không còn là đối với khu vực Nhà nước/tư nhân, như trong quá khứ mà là vấn đề người làm công ăn lương được bảo vệ và người làm công ăn lương mỏng manh đầy rủi ro. Hơn nữa, quá trình phát triển của khu vực tư nhân cho thấy việc làm trong khu vực này có xu hướng ổn định và trừ một số các doanh nghiệp có lao động là lao động tạm thời, thực ra cũng đáng kể, việc sử dụng hợp đồng lao động vô thời hạn cũng phổ biến trong khu vực này. Giả thiết rằng hợp đồng lao động vô thời hạn có chức năng giữ lại trong doanh nghiệp lao động có tay nghề cao nhất thì có thể có chiều hướng buông trôi theo hướng một thị trường lao động có đầy đủ các đặc trưng của một thị trường tay đôi.

Kết luận

Về mặt giáo dục cũng như đào tạo, trong cơ chế kế hoạch hóa tập trung, Nhà nước đã làm chủ cung cũng như cầu. Đối mới đã có hai tác động lên cung của Nhà nước. Một mặt cầu được giải phóng, mặt khác cùng với Nhà nước, nhiều tác nhân đóng vai trò chủ chốt mới về cung xuất hiện, và khi có dịp, Nhà nước dựa vào các tác nhân đóng vai trò chủ chốt này. Trong lĩnh vực giáo dục và đào tạo, điều này là hoàn toàn có thực, không những Nhà nước đã cho phép như

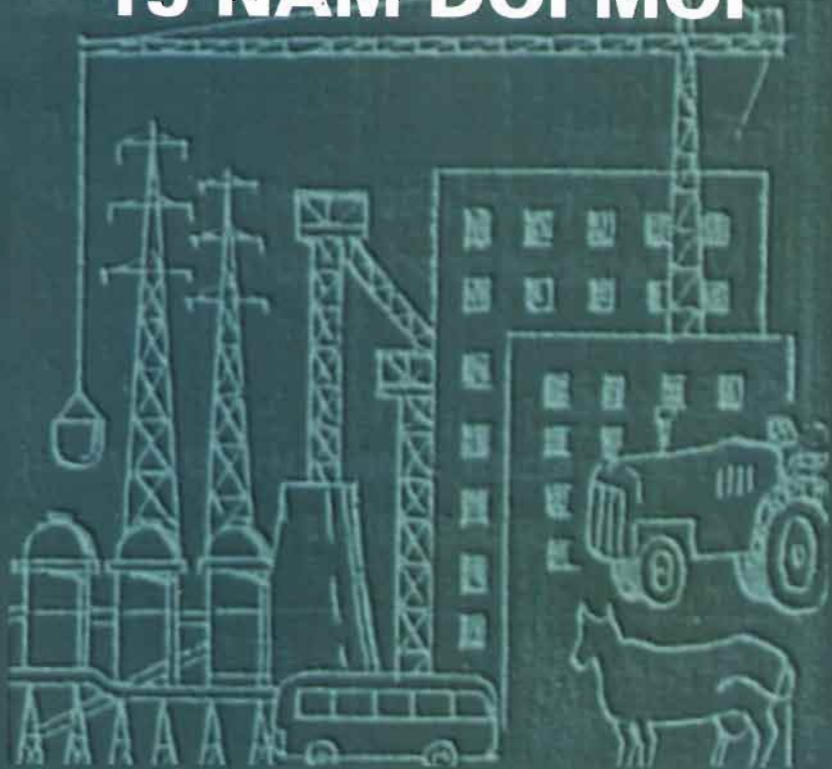
cầu xuất hiện mà còn chấp nhận cho nhu cầu này tạo ra cung đáp ứng cho cầu này và mở rộng phạm vi cung giáo dục của đất nước. Đôi khi cạnh tranh nhau, đôi khi bổ sung cho nhau, cung công lập và cung tư nhân đã trải qua một quá trình điều chỉnh qua lại. Giành cho mình một số lĩnh vực về cung giáo dục, nhằm duy trì vai trò làm chủ hệ thống giáo dục, Nhà nước buộc phải nâng cao chất lượng các dịch vụ giáo dục của mình. Về mặt việc làm, đối với toàn dân, Nhà nước đã hoàn nghĩa vụ đảm bảo việc làm cho mọi người. Như vậy, Nhà nước bắt đầu điều chỉnh cơ cấu tạo điều kiện cho phép cạnh tranh với khu vực ngoài quốc doanh ở trong nước và nước ngoài. Kết quả là Nhà nước, người đảm bảo về mặt pháp lý cho việc áp dụng Luật lao động, trong thái độ và cung cách ứng xử của mình ngày càng có các ứng xử và thái độ như khu vực tư nhân với tư cách là người sử dụng lao động. Điều còn lại là Nhà nước xác định các ưu tiên trong công tác giáo dục, đào tạo và việc làm để đối mặt với những thách thức ngày càng lớn của một quá trình toàn cầu hóa, kết quả của chính sách mở cửa.

Tài liệu tham khảo

- Henaff N., Martin J.-Y. [1999], *Hệ thống quan sát lao động, việc làm và nguồn nhân lực ở Việt Nam, Báo cáo điều tra hộ gia đình, vòng 2, tháng 11-12 năm 1997*, Hà Nội: Nhà xuất bản Lao động-Xã hội :105 trang.
- MOLISA/IRD [1999], *Hệ thống quan sát lao động, việc làm và nguồn nhân lực, Báo cáo điều tra hộ gia đình, vòng 1, tháng 11-12 năm 1996*, Hà Nội: Nhà xuất bản Lao động-Xã hội : 138 trang.
- Ronnas P., Ramamurthy B. (ed.) [2000], *Entrepreneurship in Vietnam: Transformation and dynamics in manufacturing in the first decade of reform*, NIAS/Curzon, July.
- World Bank [1996], *Vietnam - Education financing sector study*, Human Resources Operations Division Country Department I, East Asia and Pacific Region, October.

Biên tập khoa học:
Nolwen HENAFF Jean-Yves MARTIN

LAO ĐỘNG, VIỆC LÀM VÀ NGUỒN NHÂN LỰC Ở VIỆT NAM 15 NĂM ĐỔI MỚI



IRD
Institut de recherche
pour le développement

**LAO ĐỘNG, VIỆC LÀM
VÀ NGUỒN NHÂN LỰC Ở VIỆT NAM
15 NĂM ĐỔI MỚI**

Biên tập khoa học:

Nolwen Henaff Jean-Yves Martin

**NHÀ XUẤT BẢN THẾ GIỚI
HÀ NỘI - 2001**

Nhà xuất bản Thế Giới, 2001
In tại Việt Nam
VN-TG-61601-0