

Mối quan hệ đào tạo - việc làm từ góc độ kinh tế học

Jean - Michel Plassard, GS. Kinh tế học,

Phó hiệu trưởng Trường Đại học khoa học xã hội Toulouse 1 (UT1), Giám đốc Ban nghiên cứu về kinh tế học- Labô nghiên cứu liên ngành về nguồn nhân lực và việc làm (LIRHE)

*Trần Thị Thanh Nh- , Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, ĐHQGHN
Thạc sĩ công nghệ đào tạo, kinh tế học giáo dục, NCS kinh tế học giáo dục
tại Labô LIRHE, Đại học Toulouse 1, Pháp*

I. Giới thiệu

Tính phức tạp của mối quan hệ đào tạo - việc làm từ lâu đã là đối tượng nghiên cứu của các nhà xã hội học, và đôi khi họ nghi ngờ về tính vật chất của mối quan hệ này (Tanguy 1986). Các nhà kinh tế học cũng không khỏi bối rối trước vấn đề này (Paul 1986). Tính phức tạp của mối quan hệ này trở nên rõ ràng ở dạng của hai hệ thống phức tạp, đan xen bởi các tác động đa dạng. Mối quan hệ đào tạo việc làm gắn với vấn đề nghiên cứu chung về các tác động giữa hệ thống sản xuất và hệ thống giáo dục. Một điều hiển nhiên, các điều kiện của thị trường lao động có thể làm thay đổi các mối quan hệ đào tạo việc làm. Thị trường lao động phụ thuộc vào các điều kiện kinh tế chung. Các dao động về kinh tế (khủng hoảng hay tăng trưởng kinh tế sẽ làm thay đổi cơ cấu và số lượng (volume) việc làm. Hiếm khi mối quan hệ đào tạo việc làm diễn ra dưới hình thức nguyên đầu tiên được đào tạo là nguyên đầu tiên được sử dụng, mà thường bị đẩy tới điểm cao các tác động của nhiều yếu tố phức tạp, đan xen lẫn nhau. Về lâu dài, các tiến bộ kỹ thuật thường ít ảnh hưởng tới các năng lực lao động.

Giống như thị trường lao động, thị trường giáo dục cũng có ảnh hưởng mạnh mẽ đến mối quan hệ đào tạo việc làm. Tính mở hay đóng của các hệ thống, các phương thức tài chính, tính tập trung hay phi tập trung hoá, các mối quan hệ gián tiếp hay trực tiếp với môi trường doanh nghiệp đều có tác động tới mối quan hệ đào tạo việc làm.

Có nhiều cách tiếp cận mối quan hệ đào tạo việc làm. Trong bài viết này, chúng tôi giới hạn chủ yếu mối quan hệ đào tạo việc làm dưới góc độ vĩ mô. Bài viết nhằm nhìn nhận và phân tích sự phát triển của các khái niệm trong vấn đề chuyên môn này và xem xét sự phát triển của phương pháp dự báo có cho phép làm giàu các phân tích về mối quan hệ này hay không.

Bài viết chia làm 3 phần. Phần đầu giới thiệu các lý thuyết cơ bản của mô hình đầu tiên về dự đoán nguồn nhân lực và các giả thuyết về tính cứng nhắc hoàn toàn của mối quan hệ đào tạo việc làm. Phần thứ hai tập trung vào lý thuyết nguồn vốn con người theo phương pháp hoàn toàn đối lập với phương pháp sử dụng trong mô hình dự đoán nguồn nhân lực, và các giả thuyết về tính mềm dẻo của mối quan hệ này. Phần thứ ba phân tích các lý thuyết cơ sở chứng minh tính mềm dẻo nhất định của mối quan hệ đào tạo việc làm. Các lý thuyết này đưa ra một cách nhìn thực tiễn hơn và trung gian hơn so với hai phương pháp đối lập về khả năng thay thế (một bên không hề có sự thay thế và một bên là sự thay thế quá linh hoạt, thay thế mối quan hệ đào tạo việc làm bằng mối quan hệ đào tạo-tiền lương).

II. Ví dụ về mối quan hệ đào tạo việc làm cứng nhắc : mô hình nền tảng của phương pháp dự đoán nhu cầu về nguồn nhân lực.

Phương pháp dự đoán nhu cầu về nguồn nhân lực ban đầu gắn với viễn cảnh về môi trường hết sức cứng nhắc. Phương pháp này hình thành khái niệm hệ thống giáo dục mang tính công cụ- hệ thống hoàn toàn phụ thuộc và phục vụ nền kinh tế. Sau khi dự đoán về toàn bộ sự điều chỉnh đối với sự thay đổi của cấu trúc của các doanh nghiệp về nguồn nhân lực, hệ thống giáo dục phải lên chương trình một cách chính xác nhằm đào tạo nguồn nhân lực trẻ có bằng cấp. Hệ thống giáo dục phải có khả năng cung cấp cho các doanh nghiệp nhập lượng “lao động” yêu cầu theo số lượng và chất lượng. Mối quan hệ đào tạo việc làm nằm ở trung tâm phương pháp dự báo nguồn nhân lực, phương pháp điều tiết các dòng (flux) sinh viên tốt nghiệp theo nhu cầu dự báo của nền kinh tế chia theo các ngành nghề của từng khu vực hoạt động.

1. Số lượng việc làm theo ngành nghề: mối quan hệ chặt chẽ ngành nghề-khu vực (profession-secteur).

Mô hình cơ bản chủ yếu dựa vào logic tính toán bao gồm nhiều bước. Việc dự báo cầu (lao động) được tính theo công thức sau:

$$L_i = \sum_j \frac{L_{ij}^t}{L_j^t} \cdot \frac{L_j^t}{Y_j^t} \cdot \frac{Y_j^t}{Y^t} \cdot Y^t$$

trong đó L_j^t chỉ số l- ợng lao động trong ngành nghề i, vào thời điểm t

L_{ij}^t chỉ số l- ợng lao động trong ngành nghề i, khu vực j, tại thời điểm t

Y_j^t chỉ xuất l- ợng ròng hay giá trị gia tăng của khu vực hoạt động j, thời điểm t.

Y^t chỉ sản l- ợng quốc gia dự tính (VAB).

Câu về lao động liên quan đến ngành i trong toàn bộ nền kinh tế (đ- ợc đo bằng số l- ợng việc làm) tại thời điểm t đ- ợc tính bằng tổng số ng- ời lao động của ngành nghề i đ- ợc phân bố ở tất cả các khu vực hoạt động.

Công thức tính toán làm xuất hiện trung gian các phạm trù kinh tế quan trọng : phạm trù đầu tiên là sản l- ợng quốc gia, phạm trù thứ hai là sản l- ợng của khu vực trong tổng sản l- ợng quốc gia, phạm trù thứ ba là đảo ng- ợc của năng suất lao động của khu vực, phạm trù thứ t- là cơ cấu ngành nghề của khu vực.

Nguyên tắc của dự đoán rất đơn giản : dự đoán câu, về trái của công thức thông qua việc dự đoán từng phạm trù ở về phải công thức một cách riêng lẻ, đi từ phải qua trái. Yếu tố đầu tiên cần dự báo là sự phát triển sản l- ợng của toàn bộ nền kinh tế, đ- ợc tính toán theo ph- ơng pháp vĩ mô truyền thống. Tiếp theo là dự báo cho từng khu vực hoạt động. ở phần lớn các n- ớc Y_j^t là dữ liệu ngoại sinh, đ- ợc lấy từ mô hình vĩ mô về dự báo của quốc gia và th- ờng là đối t- ợng của các kịch bản mang tính xu h- ớng khác nhau. Phạm trù kinh tế L_j^t / Y_j^t , đảo ng- ợc của năng suất lao động của ngành nghề i trong khu vực hoạt động j. Dự tính sự phát triển của năng suất lao động có nghĩa là tính toán tr- ớc sự phát triển của các phát minh hiện tại và sự ra đời của các phát minh mới, là một hoạt động đặc biệt khó khăn. Cuối cùng cơ cấu việc làm trong mỗi nền công nghiệp, L_{ij}^t / L_j^t đ- ợc giả định không thay đổi với thời gian, nh- ư giả thuyết này dần dần đã bị loại bỏ.

2. Mối quan hệ cơ bản thứ hai của mô hình : quan hệ chặt chẽ đào tạo-việc làm.

B- ớc tiếp theo và là công việc khó khăn nhất của mô hình này là chuyển dự báo nguồn nhân lực theo cơ cấu việc làm sang cơ cấu giáo dục theo trình độ (thậm chí theo chuyên ngành). Ban đầu, mối quan hệ đ- ợc coi là đơn ứng giữa một ngành nghề và một loại đào tạo, các ngành nghề và các đào tạo xếp thẳng với nhau trên một ma trận chéo. Cho đến tận lúc này, chỉ có câu lao động đ- ợc nghiên cứu. Cung lao động không phải không đ- ợc nhắc đến nh- ư là đối t- ợng của các hoạt động dự báo tách rời và độc lập. Dự tính về dân số học quyết định cung lao động theo loại đào tạo, cho phép làm phép tính thống kê về các dòng tự nhiên nguồn nhân lực xuất hiện trên thị tr- ờng và rời khỏi thị tr- ờng lao động, và các dòng nguồn nhân lực cần đ- ợc bổ sung vào khối ng- ời lao động đang có việc làm và tìm kiếm việc làm.

Cách đặt vấn đề theo hàm sản xuất của các yếu tố bổ sung ít quan tâm đến tiền l- ợng trong khuôn khổ vấn đề này (Leontief, 1941). Câu của từng ngành nghề hoàn toàn không tính đến sự mềm dẻo của tiền l- ợng (trực tiếp), cũng nh- không xem xét sự linh hoạt trong các khả năng thay thế của hai yếu tố sản xuất. Về phía cung, vai trò của « giá cả », không xuất hiện trên thị tr- ờng lao động (do sự phân cấp theo đào tạo), cũng không đ- ợc củng cố trên thị tr- ờng giáo dục. Trong lĩnh vực này, các tác nhân kinh tế có vẻ không nhạy cảm với các lợi ích liên quan tới các ngành nghề và đào tạo khác nhau.

Tuy nhiên, tính cứng nhắc của tiền l- ợng liên quan không nhất thiết là hệ quả của thuyết bổ sung của các yếu tố sản xuất. Sự không mềm dẻo này đặc biệt đ- ợc giải thích bằng các yếu tố thể chế (vai trò của công đoàn trong th- ơng thuyết về tiền l- ợng, các cách thức quản lý nguồn nhân lực...) hoặc do tiếp cận các thông tin không hoàn hảo (các lý thuyết về hợp đồng, các mô hình tiền l- ợng hiệu quả (salaire effficiency, v.v...)).

Sự phê phán còn nhằm vào mô hình tham khảo Harrod-Domar, đ- a ra vấn đề về sự độc lập giữa số l- ợng và chất l- ợng nguồn nhân lực và với sự tăng tr- ờng. Ph- ơng pháp dự đoán nhu cầu này giả định rằng tăng tr- ờng quyết định mọi đáp ứng cần thiết của nguồn nhân lực, nh- ng một điều không phủ nhận đ- ợc, các đặc điểm của dân số lao động, cũng đồng thời là nguồn tăng tr- ờng và phát triển kinh tế. Ph- ơng pháp dự báo nhu cầu về nguồn nhân lực giả thuyết mối quan hệ nhân quả, trong khi đó là mối quan hệ độc lập, phụ thuộc lẫn nhau. Đó chính là ý t- ờng nền tảng của các lý thuyết về tăng tr- ờng nội sinh (Lucas, 1988).

Ng- ợc lại, vai trò của các hệ số (coefficient) về nguồn nhân lực theo khu vực, lại là trung tâm. Các hệ số cố định cơ cấu hoá sự phát triển của số l- ợng lao động của từng ngành nghề theo sự phát triển việc làm của khu vực hoạt động. Tính cứng nhắc này không cản trở mối quan hệ đào tạo việc làm nh- chúng ta vừa thấy. Đó chính là một trong hai đặc tính cơ bản khiến khái niệm nhu cầu nguồn nhân lực gắn với phương pháp tiếp cận các vấn đề một cách ‘ kỹ thuật’ hơn là ‘kinh tế’. ý tưởng rằng, một trình độ đạt đ- ợc một kết quả nhất định cần có nguồn nhân lực ở trình độ nhất định dựa trên hai giả thuyết : - giả thuyết về mối quan hệ không đổi giữa số l- ợng nguồn nhân lực có trình độ ở các phạm trù nghề nghiệp khác nhau, trong một khu vực hoạt động, và trình độ sản xuất ; - và giả thuyết về mối quan hệ cố định giữa trình độ đào tạo của ng- ời lao động và năng suất lao động của họ.

Cách nhìn của ph- ơng pháp nhu cầu của hệ thống sản xuất chú trọng đến các khía cạnh kỹ thuật hơn là khái niệm về cầu theo nghĩa kinh tế thực sự, luôn tính đến giá cả của các yếu tố sản xuất.

III. Mối quan hệ đào tạo việc làm hết sức mềm dẻo: lý thuyết về nguồn vốn con ng- ời – mối quan hệ giáo dục tiền l- ợng và chỉ số /tỉ lệ lợi nhuận xã hội (taux de rendement social)

Sự ra đời của ph- ơng pháp tỉ lệ lợi nhuận xã hội đ- ợc tính từ đầu những năm 1960, giai đoạn các yếu tố ‘residuel’ đ- ợc chứng thực (Denison, 1962, Carre, Dubois, Malinvaud, 1972), và là cơ sở cho ý t- ờng rằng nguồn vốn vật chất không thể là điều kiện đủ cho sự tăng tr- ờng, mà phải là nguồn vốn con ng- ời.

Tỉ lệ lợi nhuận xã hội mang lại các thông tin có ích cho các quyết định về chính sách giáo dục, ví dụ nh- phát triển hay hạn chế đào tạo của một ngành nào đó.

Ph- ơng pháp tỉ lệ lợi nhuận xã hội nối tiếp lý thuyết về nguồn vốn con ng- ời đ- ợc giới thiệu trong những năm 60 và 70 bởi Schultz (1961) Mincer (1958) ou Becker (1964). Theo quan điểm của lý thuyết này, đào tạo ban đầu (formation initiale) đ- ợc coi nh- sự đầu t-, gắn với tỉ lệ lợi nhuận tổng thể hay tỉ lệ lợi nhuận xã hội, một công cụ trợ giúp các nhà lãnh đạo của chính sách giáo dục (Debeauvais, Psacharopoulos, 1985).

Tỉ lệ lợi nhuận xã hội r đ- ợc tính nh- sau :

$$\int_d \frac{R^t - C^t}{(1+r)^t} dt = 0$$

Trong đó R_t chỉ lợi nhuận xã hội của đào tạo đ- ợc xem xét, C chỉ chi phí đào tạo (bao gồm chi phí cơ hội), d chỉ thời gian ng- ời học ở trong hệ thống giáo dục và trên thị tr- ờng lao động.

Ng- ợc lại với cách tính tỉ lệ lợi nhuận cá nhân, việc tính toán lợi nhuận xã hội tính đến toàn bộ chi phí mà tập thể phải chi cũng nh- các lợi ích mà tập thể thu nhận đ- ợc. Các chi phí bao gồm chi phí hoạt động và duy trì hệ thống giáo dục, cần đến việc đánh giá giá trị của các trang thiết bị tập thể. Để thực hiện sự đánh giá này, thu nhập thô (có nghĩa là tr- ớc khi đóng thuế xã hội về thu nhập) th- ờng đ- ợc sử dụng nh- th- ớc đo sự đóng góp vào sản xuất của các cá nhân.

Rõ ràng giả thuyết về sự liên hệ trực tiếp giữa tiền l- ợng và năng suất lao động không thể bao trùm toàn bộ bối cảnh phân tích, đặc biệt khi ng- ời phân tích phải đối mặt với các thị tr- ờng bên trong. Tại các thị tr- ờng này việc quyết định mức độ tiền l- ợng phụ thuộc vào các nguyên tắc hành chính. Đối với những ai ủng hộ ph- ơng pháp này cho rằng, giả thuyết này không ảnh h- ưởng tới ph- ơng pháp tính lợi nhuận xã hội nếu nh- có thể tính l- ợng ẩn (mờ) (shadow wages) nhằm đánh giá tính khan hiếm của yếu tố sản xuất mà không cần tính đến giá cả của thị tr- ờng (Psacharopoulos, 1987).

Hơn nữa, việc phân tích đòi hỏi điều chỉnh sự khác biệt về tiền công và sự đa dạng của các khả năng nghề nghiệp (qualification). Tuỳ theo sự đầu t- của mình, ng- ời lao động đ- ợc cung cấp các ph- ơng

tiền nhằm đạt đ-ợc năng suất lao động và tiền l-ong khác nhau. Mọi gia tăng trong bậc thang năng lực lao động ngầm định sự cam kết đầu t- bổ sung và hoạt động đầu t- này đ-ợc coi là có lợi. Mỗi hoạt động đào tạo là mục đích của sự cạnh tranh giữa những ng-ời lao động có các năng lực lao động khác nhau. Thị tr-ờng lao động trên lý thuyết đ-ợc điều tiết bằng tỉ lệ lợi nhuận của việc đầu t- thêm vào nguồn vốn con ng-ời, và tỉ lệ lợi nhuận này phải hoàn toàn nh- nhau đối với mọi phạm trù nguồn nhân lực.

Nếu nh- cần phê phán, thì sự phê phán này cần h-ớng vào tính quá mềm dẻo của mối quan hệ đào tạo việc làm. Mô hình này trên thực tế có xu h-ớng phát triển giả thuyết về tính mềm dẻo quá mức của nguồn vốn con ng-ời theo nghĩa chung chung (nghĩa của Becker), và giả thuyết này không thay đổi các kiến thức thu nhận đ-ợc từ đào tạo theo các ph-ơng thức đào tạo khác nhau mà các cá nhân lựa chọn.

Giả thuyết về sự thay thế tuyệt đối dẫn chúng ta đến khái niệm về nguồn vốn đồng nhất, mà chúng ta tìm thấy trong các mô hình cổ điển về tích lũy tối - u vốn con ng-ời trong vòng đời (Weiss, 1986). Loại mô hình này đánh dấu sự đóng góp của các 'đơn vị hiệu quả', quá đề cao sự thay thế và làm biến mất hoàn toàn mối quan hệ đào tạo việc làm mà chỉ có lý thuyết về nguồn vốn con ng-ời không đồng nhất (Willis, 1986) cố gắng xây dựng nên.

Việc áp dụng cơ chế này giả định nguồn thông tin hoàn hảo, đặc biệt là tiền l-ong. Nếu nh- không có nguồn thông tin hoàn hảo, sự vận hành tự do của thị tr-ờng có nguy cơ khuyếch tr-ong sự không cân bằng trên các thị trường giáo dục và đào tạo (Blaug, 1966). Quá trình năng động của các thị tr-ờng bên trong là hậu quả của sự rối loạn nào đó có thể rất khác nhau ví dụ nh- các mô hình mạng nhện (freedman 1976).

IV. Các cơ sở lý thuyết của mối quan hệ đào tạo việc làm hiện thực hơn : 'job matching và lý thuyết về sự mất cân bằng'.

Chúng ta đã nhận biết đ-ợc các khiếm khuyết về kế hoạch hoá trong lĩnh vực này. Kế hoạch hoá giả định mối quan hệ chặt chẽ và ổn định giữa đào tạo và việc làm. Trên thực tế, việc nối lỏng mối quan hệ đào tạo-việc làm đ-ợc chứng thực thông qua việc phổ cập kiến thức và nền công nghệ phát triển nhanh hơn hệ thống giáo dục. Đào tạo chung cần phải trang bị cho ng-ời học khả năng xử lý, thích ứng với môi tr-ờng không ổn định, chứ không chỉ có khả năng thực hiện một nghề cụ thể (hơn nữa, số l-ợng nghề mà một ng-ời thực hiện trong quãng đời lao động của mình tăng lên một cách đáng kể). Hai hiện t-ợng này mở ra khả năng thay thế lớn hơn rất nhiều giữa các loại đào tạo.

Kế hoạch hoá th-ờng dựa trên dự tính (prevision), ph-ơng pháp này đã lâm vào tình trạng khủng hoảng từ giữa những năm 70, và là cơ sở cho sự ra đời của ph-ơng pháp dự báo (prospective) (GODET, 1977). Sự phát triển này là một tất yếu, thể hiện sự cần thiết phải có một công cụ thông tin, trợ giúp cho việc ra quyết định trong một bối cảnh hoàn toàn không ổn định. Các thay đổi về các đặc điểm của môi tr-ờng cũng góp phần loại bỏ kế hoạch hoá. Trong bối cảnh sau chiến tranh, phần lớn các khu vực hoạt động đều có nhu cầu rất lớn về nguồn nhân lực, do vậy kế hoạch hoá làm nhiệm vụ phân bổ ng-ời lao động vào các khu vực và các ngành nghề - u tiên. Ngày nay, đó là sự cần thiết phải xử lý tính không chắc chắn trong bối cảnh d- thừa cung lao động, tạo điều kiện cho sự kết hợp hài hoà giữa đào tạo và việc làm nhằm, ít nhất, tránh tình trạng tồn tại đồng thời thất nghiệp và các vị trí trống trên thị tr-ờng lao động.

Bối cảnh lý thuyết cũng thay đổi : vào thời gian sau chiến tranh, tr-ờng phái tự do đầu thế kỷ đã nh-ờng chỗ chỗ cho phái kế hoạch hoá Keynes, hay phái ủng hộ sự can thiệp của nhà n-ớc. Sự quay trở lại các giá trị tự do không hề bác bỏ ý t-ởng về sự phụ thuộc của hệ thống giáo dục vào nền kinh tế, mà làm thay đổi các quy luật của tr-ờng phái. Dòng t- t-ởng hiện tại tái hiện lại vai trò của Nhà n-ớc. Với vai trò một nhà kế hoạch hoá trong môi tr-ờng phát triển không ngừng, nh- ng ổn định, và không hoàn toàn thông thoáng về mặt thông tin, Nhà n-ớc trở thành ng-ời ng-ời chủ (principal) ban hành các luật lệ của hợp đồng đối với các đơn vị lao động (agent), hay các nhà tuyển dụng và ng-ời cung cấp lao động trên các thị tr-ờng t- ợng đối (quasi markets).

1. Các khả năng thay thế nhiều hơn

Ban đầu, các mô hình giả định mối quan hệ đơn ứng giữa một ngành nghề và một loại đào tạo, ng- ợc lại với khả năng thay thế không giới hạn. Sau đó, các mô hình đ-ợc bổ xung, phát triển nhằm làm mềm đi mối quan hệ đào tạo việc làm, gắn với thực tế hơn: mỗi nghề có thể liên quan tới một cấu trúc

(structure) đào tạo, chứ không chỉ một loại đào tạo. Các mô hình mới về dự báo, đặc biệt là mô hình của Hà Lan ROA, vượt qua mô hình nhu cầu nguồn nhân lực, đi vào các giả thuyết thực tế hơn về thay thế (De Grip & Heijke, 1998).

Các cơ sở lý thuyết cho phép đi vào các khả năng thay thế trong mô hình nhu cầu nguồn nhân lực phải kể đến hai khái niệm “job matching” (sự kết hợp hài hòa giữa người lao động và việc làm) và lý thuyết về sự không cân bằng.

“ Job matching”

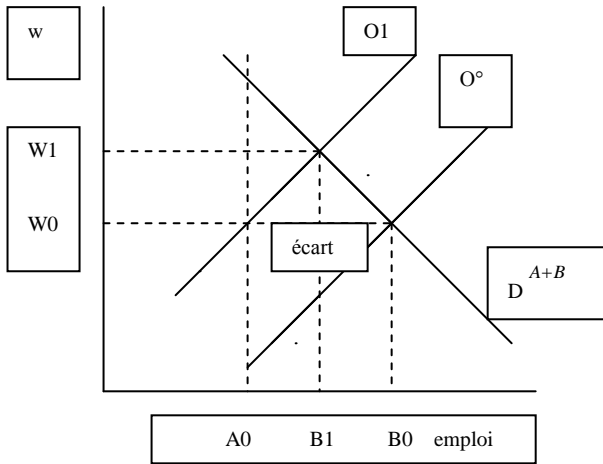
Sự không thông thoáng trên thị trường lao động có các tác động tới các chính sách tuyển dụng của các doanh nghiệp. Lý thuyết “job matching” cho rằng năng suất lao động của người lao động phụ thuộc vào chất lượng của sự kết hợp (marriage) của họ với doanh nghiệp. Chất lượng của sự kết hợp này được quyết định bằng khoảng cách giữa trình độ đào tạo của cá nhân trong nghề nghiệp và trình độ đào tạo cho phép đạt được năng suất cao nhất trong nghề này. Lý thuyết này được sử dụng nhằm dự tính các hậu quả của việc kết hợp không hài hòa giữa các năng lực được người lao động tích lũy và các năng lực yêu cầu, được chuyển tải qua từ vựng “đào tạo quá cao” (sur education) hay “đào tạo chưa đủ” (sous-education). Các hậu quả này được trung gian hoá qua mối quan hệ giữa tỉ lệ lợi nhuận giáo dục và hai hiện tượng nói trên. Nếu người lao động được tuyển dụng thực hiện một nghề nghiệp nào đó, tỉ lệ lợi nhuận giáo dục sẽ cao nhất tại một trình độ giáo dục tối ưu, có nghĩa là trình độ giáo dục cho phép mang lại lợi ích cạnh tranh nhất trong nghề nghiệp này. Nếu ngược lại tỉ lệ lợi nhuận tối đa đồng nghĩa với việc kết hợp tối ưu gắn với lợi ích cạnh tranh, lợi nhuận sẽ thấp hơn với các hiện tượng “đào tạo quá cao” (sur education) hay “đào tạo chưa đủ” (sous-education).

Sự không cân bằng và sự thay thế.

Quá trình thay thế có thể được hiểu là quá trình điều chỉnh tại điểm không cân bằng dự tính ban đầu (ex ante) trên thị trường lao động đối với một loại đào tạo. Khi cung lao động của một trình độ đào tạo được xác định là quá nhiều so với cầu về lao động, một số người lao động ở trình độ đào tạo này sẽ chấp nhận việc làm ở trình độ thấp hơn (thay thế tích cực). Họ cạnh tranh với người lao động ở các trình độ đào tạo khác, nhưng quá trình thay thế cũng có thể tính đến trường hợp cung lao động của trình độ đào tạo này ngay càng được ít tiếp nhận và loại đào tạo này có thể đối mặt với quá trình đào thải do sự cạnh tranh của các đối tượng ở các trình độ giáo dục khác (thay thế tiêu cực).

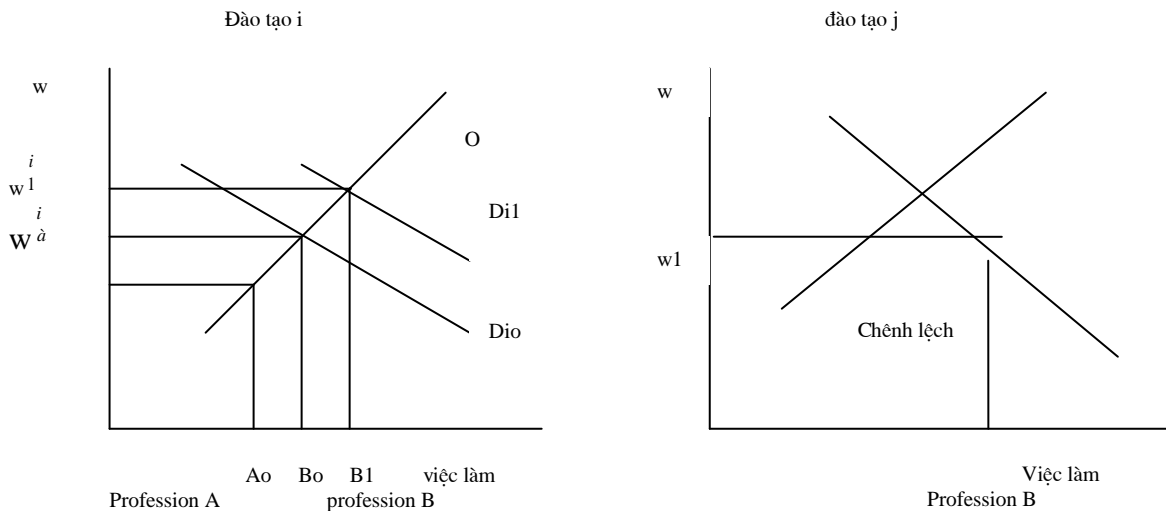
Sự khan hiếm ban đầu (ex ante) và cấu trúc việc làm của sinh viên tốt nghiệp một loại đào tạo nhất định: trường hợp thay thế tích cực

Chúng ta xem xét trường hợp kết hợp không hài hòa giữa cung và cầu đối với một loại đào tạo nhất định. Sự mất cân bằng giữa cung và cầu này sẽ tác động làm thay đổi cấu trúc việc làm (giả sử cấu trúc việc làm chỉ bao gồm 2 loại công việc A & B). Ban đầu, trường cung lao động là O^0 (hay những người tốt nghiệp trình độ đào tạo này) và trường cầu D_{a+b} gặp nhau tại điểm cân bằng. Tại thời điểm này, giả sử OA^0 là số lượng người lao động ở trình độ đào tạo này thực hiện việc làm A, và tại đó, họ sẽ có năng suất cao nhất (trình độ đào tạo tối ưu, sự kết hợp hài hòa giữa việc làm và trình độ giáo dục) và A^0B^0 người lao động thực hiện việc làm B. Giả sử, trong thời điểm dự báo, cung lao động của trình độ đào tạo này giảm từ O^0 xuống $O1$, dự đoán ban đầu chỉ ra sự chênh lệch giữa cung và cầu. Sự chênh lệch này có thể được coi như điều kiện thuận lợi của thị trường tiềm năng đối với người có trình độ đào tạo này, do tiền lương tăng từ W^0 đến $W1$. Nhưng quá trình này vẫn chững lại và các nhà tuyển dụng sẽ không chọn người lao động ở trình độ đào tạo này cho việc làm B, do chi phí tiền lương có thể vượt quá lợi ích. Các doanh nghiệp sẽ chuyển sang tuyển dụng người lao động có trình độ đào tạo khác. Điều này có nghĩa là tại điểm cân bằng mới, phần lớn người lao động ở trình độ giáo dục này sẽ thực hiện việc làm A (cho phép năng suất lao động cao nhất), chỉ còn lại một số nhỏ người lao động ở trình độ giáo dục này thực hiện việc làm B.



Các tác động của cầu quá lớn (của một trình độ đào tạo) đối với cơ cấu việc làm của trình độ đào tạo khác : tr- òng hợp thay thế bị ðộng.

Chúng tôi xem xét các tác động có thể có của một quá trình thay thế bị ðộng đối với cơ cấu việc làm liên quan tới một trình độ đào tạo nhất ðịnh. Đồ thị bên trái của hình vẽ chỉ liên quan đến loại đào tạo i, cung và cầu gặp nhau tại điểm cân bằng ban đầu, tại mức l- 0ng W^0_i . Giả sử phần lớn ng- òi lao ðộng $O A^0$ trình ðộ i thực hiện việc làm A (việc làm phù hợp), và chỉ một số nhỏ ng- òi lao ðộng $A^0 B^0$ trình ðộ i thực hiện việc làm B. Ng- ọc lại, đồ thị bên phải liên quan đến ng- òi lao ðộng ở trình ðộ đào tạo khác : trình ðộ j. Trên thị tr- òng lao ðộng của ng- òi lao ðộng ở trình ðộ đào tạo j, các dự ðoán liên quan đến cung và cầu j dự báo tại mức l- 0ng W^0 cầu v- ợt quá cung, và ð- ọc coi là thuận lợi cho các dự án nghề nghiệp đối với ng- òi có trình ðộ đào tạo này. Nh- ng chênh lệch này sẽ thu hút nhiều ng- òi lao ðộng, và ðặc biệt là những ng- òi lao ðộng ở trình ðộ đào tạo i thực hiện việc làm B ($B^0 B1$). Điều này sẽ thay ðổi cơ cấu việc làm của những ng- òi ð- ọc đào tạo tạo ở trình ðộ i. ðồng thời ð- òng cung D^0_i sẽ dịch chuyển về bên phải $D1_i$. Do ảnh h- òng của thay thế tiêu cực đối với việc làm B, ng- òi lao ðộng ở trình ðộ đào tạo i cũng gặp ð- ọc các dự án nghề nghiệp thuận lợi.



2. Các thành phần của cầu lao ðộng

Trong giai đoạn thất nghiệp cao, sự cạnh tranh tìm kiếm việc làm diễn ra theo chiều hướng ngược lại lao động có trình độ cao sẽ thay thế ngược lại lao động có trình độ thấp hơn trên địa phận làm việc của họ. Kết quả của sự thay thế hay đào thải là những ai có trình độ đào tạo cao sẽ nắm giữ các công việc trước đây của những ngược lại lao động có trình độ thấp hơn. Sự chênh lệch sẽ tồn tại một cách tương quan giữa cầu lao động ex ante (dự báo ban đầu, trước khi được điều chỉnh với cung đào tạo lao động) theo loại đào tạo và cầu ex post (sau khi điều chỉnh).

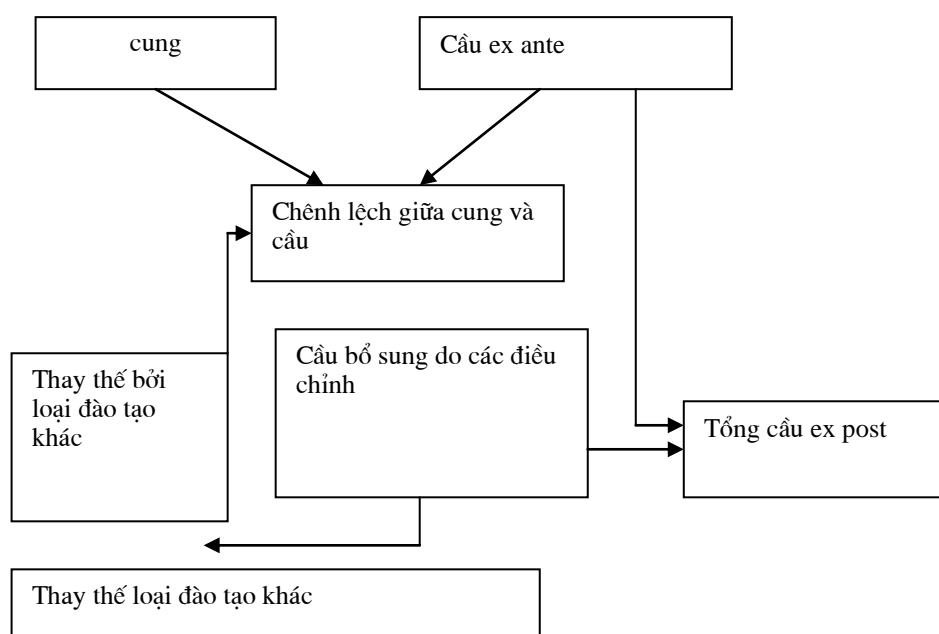
Khái niệm cung ex ante rất phù hợp cho việc nắm bắt các chênh lệch giữa cung và cầu lao động. Sự điều chỉnh thể hiện sự tồn tại của chênh lệch, ngược lại chúng ta chỉ có thể quan sát cung ex post. Nếu ngược lại lao động của một loại đào tạo lớn hơn cầu tương ứng, ngược lại lao động được đào tạo liên quan sẽ có thể đứng trước rủi ro bị đào thải. Hậu quả là ngược lại lao động mới gia nhập thị trường cần phải thay đổi việc làm và chấp nhận các công việc ít hấp dẫn hơn trước đây. Giả thuyết ở đây là mức độ chuyển sang các công việc khác tỉ lệ thuận với cơ cấu việc làm của loại đào tạo này trong giai đoạn trước. Trong mô hình dự báo của ROA, tổng cầu của từng ngành nghề (profession) được coi là không đổi (độc lập với cung việc làm theo ngành nghề). Ở giai đoạn thay đổi công việc này, các cá nhân ở trình độ đào tạo này sẽ tự động thay thế các cá nhân ở các trình độ đào tạo khác. Sự thay thế tỉ lệ thuận với cơ cấu đào tạo trên một khu vực nghề nghiệp ngược lại sự chuyển đổi này thể hiện sự gia tăng độ chênh lệch giữa cung và cầu đối với một loại đào tạo liên quan.

Tóm lại, chúng ta có thể phân biệt ba loại tác động của cầu lao động theo trình độ đào tạo (sơ đồ dưới đây minh họa tóm tắt ý tưởng này).

Hai ảnh hưởng phát sinh từ phía trên, từ các ngành nghề; các ảnh hưởng này được thể hiện một mặt qua các dao động của cầu lao động, do các thay đổi của các khu vực kinh tế (tác động công nghiệp) và một mặt qua các dao động của việc làm trong từng khu vực kinh tế.

Ảnh hưởng giáo dục là ảnh hưởng bổ sung: việc làm theo trình độ giáo dục phụ thuộc vào các yếu tố cung và cầu lao động. Chúng ta đã kể đến hai tác động thay thế: ảnh hưởng của thay thế tích cực (do sự kết hợp không hài hòa giữa cung và cầu của một loại đào tạo được xem xét) và ảnh hưởng của thay thế tiêu cực (các tác động gián tiếp của sự kết hợp không hài hòa giữa cung và cầu của trình độ đào tạo này đối với cơ cấu việc làm của các trình độ đào tạo khác).

Các thành phần của cầu lao động



V. Kết luận

Sự khó khăn trong việc nghiên cứu vấn đề khoa học về mối quan hệ đào tạo việc làm đôi khi được giải thích bằng sự đa dạng của các hướng nghiên cứu (Borg et Plassard, 1999). Trên thực tế, chúng ta có thể quan tâm tới mối quan hệ việc làm đào tạo ở cấp độ gia nhập thị trường lao động. (tình trạng việc làm vài tháng hay vài năm sau khi ra trường). Thay vì nghiên cứu vấn đề ở phạm vi các

dòng nguồn nhân lực gia nhập trên thị trường lao động (flux), chúng ta có thể xem xét vấn đề theo góc độ tổng quát hơn, trên phạm vi **toàn bộ nguồn dự trữ nhân lực (stock)**. Mối quan hệ này cũng tồn tại về mặt không gian. Theo cách nhìn này, vấn đề có thể được xem xét trên phạm vi địa phương, quốc gia hay thậm chí quốc tế.

Khó khăn tiếp cận đối tượng khoa học này cũng thể hiện ở sự đa dạng của các cách đặt vấn đề. Ban đầu, vấn đề được nghiên cứu ở cấp độ vĩ mô, phương pháp hoàn toàn dựa trên kế hoạch hoá. Cùng một mối quan tâm chung, nhưng các cách tiếp cận và các khái niệm lại có thể rất khác nhau. Ban đầu việc phân tích dựa trên hai khái niệm thay thế hoàn toàn đối lập nhau. Phương pháp dự đoán nhu cầu nguồn nhân lực cho rằng cầu lao động được thể hiện qua nhu cầu về lao động của các doanh nghiệp quyết định cung, và cung lao động phải đáp ứng theo số lượng và chất lượng. Trong khi đó, bước tiếp cận nguồn vốn con người và phương pháp tính lợi nhuận xã hội lại đề cao và ưu tiên cung.

Hai phương pháp này gắn với hai khái niệm hoàn toàn khác nhau về mối quan hệ đào tạo việc làm: mối quan hệ chặt chẽ trên thị trường lao động được cơ cấu theo nghề nghiệp hoặc mối quan hệ khá lỏng lẻo trên thị trường lao động được cơ cấu theo sự khác biệt về tiền lương. Chúng ta đã thấy rằng các phát triển lý thuyết hiện nay có khả năng đưa ra một cách nhìn thực tế hơn về mối quan hệ đào tạo việc làm thực sự tồn tại, nhưng mức độ của mối quan hệ này phụ thuộc vào hoạt động của thị trường lao động, đặc biệt vào các cơ chế điều chỉnh về giá cả và về số lượng.

Tài liệu tham khảo

Becker G., (1964), Human capital, 2e.ed., Colombia University Press, New York & London.

Carre J.J., Dubois P., Malinvaud E., (1972). La croissance Française, Seuil, Paris.

Denison E.F., (1962). The Source of Economic Growth in the US and the Alternatives before US, Committee of Economic development Edition, New York.

Debeawais M., Pascharopoulos G., (1985). « Introduction » and « summary and conclusions : A synthesis of Country Experiences » in R. Youdi (ed.), Forecasting Skilled Manpower Needs, Paris, UNESCO.»

De Ggrip A et Heijke H (1998) « Beyond manpower planning » ROA labour market model and its forecast to 2002 ” working paper - Research centre for education and the labour market (ROA)

Lucas R., (1988). On the Mechanics of economic development, *journal of Monetary Economics*, vol.22, n°1.

Freeman R.B, (1976). The over-Educated American, Academic Press, New York.

Schultz T.W., (1961). Education and Economic Growth, in Nelson B. Henry ed., Social Forces Influencing American Education, University of Chicago Press.

Pascharopoulos G., (1987). « The cost-benefice model », in Pascharopoulos G. (ed.), Economic of Education; research and studies, Pergamon Press.

P.Borg et JM Plassard (1999). Relation formation – emploi : une lecture agrégée de la dynamique des ajustements. In *Economie Appliquée*. N°4.. p.153-186.

Plassard J.M. et Pluchard.T. (1996). Méthodologie pour une prospective d'emploi et de qualification. *Revue travail – emploi* N° 7.

Plassard J.M. , Borg.P (1995) Relation formation –Emploi. La dynamique macro économique des ajustements.

PAULE. J.J (1989). *La relation formation emploi- un défi pour l'économie*. 200 pages. Economica.

Tanguy L.,(1986). L'introvable relation formation-emploi, La Documentation française, Paris.

Weiss Y., (1986). "Wages determination of life cycle earnings: a survey", in Handbook of Labor Economics, Vol.1, Ashenfelter and Layard Eds.

Willis R.J. (1986). « Wages Determinants : un Survey and Reinterpretation of Human Capital Earnings Functions », Handbook of labor Economics, Vol.1, Ashenfelter and Layard Eds.