

GIÁ TRỊ KINH TẾ CỦA GIÁO DỤC

TS. Đỗ Thị Thu Hằng¹

Mọi người đều thừa nhận giáo dục có giá trị kinh tế. Bởi lẽ, nếu giáo dục không có giá trị kinh tế thì các quốc gia và cá nhân đã không đầu tư cho giáo dục với xu hướng ngày càng tăng như vậy. Nhưng thực chất giá trị kinh tế của giáo dục là gì? Vấn đề này đến nay vẫn chưa có lời giải đáp thực sự thuyết phục. Với bài viết này hy vọng sẽ có câu trả lời rõ ràng hơn về giá trị kinh tế của giáo dục trên cơ sở tiếp cận từ góc độ kinh tế học thông qua việc tập trung giải quyết mối quan hệ giữa ba yếu tố: Giáo dục – Năng suất lao động – Thu nhập.

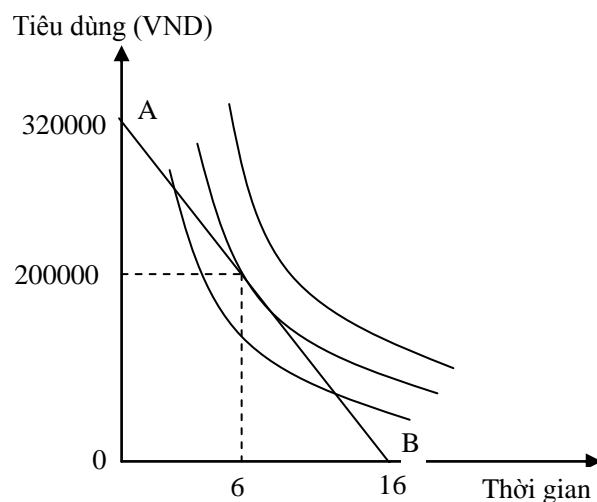
1. Giáo dục và thu nhập

1.1. Giáo dục làm thay đổi đường giới hạn thu nhập của người lao động.

Người lao động hàng ngày trung bình phải dành ra 8 tiếng cho việc ngủ để tái tạo ra sức lao động, 16 tiếng còn lại sẽ là thời gian lao động và nghỉ ngơi (bao gồm các hoạt động khác ngoài hoạt động lao động như ăn uống, học tập, giải trí...). Nếu người lao động lựa chọn lao động, điều đó cũng có nghĩa là người lao động từ bỏ cơ hội nghỉ ngơi. Sở dĩ họ lựa chọn làm việc là vì việc làm đem lại thu nhập cho bản thân và gia đình, điều đó cũng có nghĩa là thu nhập quyết định mức độ tiêu dùng của người lao động.

Để việc phân tích làm nổi bật bản chất của mối quan hệ giữa giáo dục và thu nhập, xin nêu một số giả thiết: (1) Mọi hoạt động của người lao động đều theo đuổi lợi ích kinh tế của mình và luôn mong muốn thoả mãn nhu cầu tiêu dùng ở mức cao nhất có thể; (2) Giả sử toàn bộ thu nhập của người lao động được tiêu hết (không có tiết kiệm), như vậy, thu nhập càng cao thì số lượng hàng hoá được tiêu dùng càng nhiều. Và mối quan hệ giữa thời gian lao động và thời gian nghỉ ngơi của người lao động sẽ được chuyển thành mối quan hệ giữa tiêu dùng và nghỉ ngơi.

Tại đồ thị 1.1, trục hoành biểu thị thời gian nghỉ ngơi hoặc làm việc trong một ngày nhiều nhất là 16 tiếng; trục tung là tiền lương mỗi giờ là 20.000



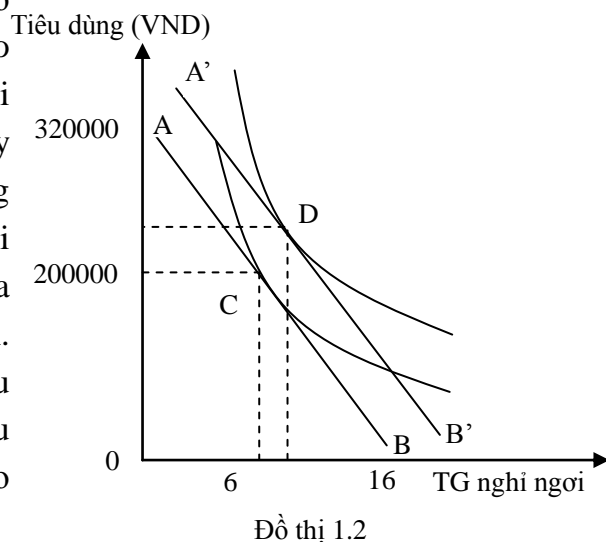
Đồ thị 1.1

tiêu dùng

¹ Trường Đại học Giáo dục, ĐHQG Hà Nội.

nhiều nhất là $20.000 \text{ đồng} \times 16\text{h} = 320.000 \text{ đồng}$. Trong điều kiện thoả mãn giả thiết nêu trên, người lao động sẽ đánh đổi thời gian nghỉ ngơi và tiêu dùng trên trục đoạn thẳng AB^2 . Việc lựa chọn về phía điểm A hay điểm B của người lao động là tùy thuộc vào nhu cầu và sở thích của mỗi người. Nhưng theo lí luận trong kinh tế học vi mô về sự lựa chọn của người tiêu dùng thì điểm tối ưu mà người lao động sẽ lựa chọn là điểm C – điểm tiếp giáp giữa đường cong và đường giới hạn thu nhập AB . Vì trên đường cong (đường cầu), những điểm càng xa điểm gốc (0) thể hiện mức độ thoả mãn càng cao, do đó người lao động hy vọng lựa chọn được điểm trên đường cầu ở vị trí xa nhất so với điểm 0. Nhưng trong điều kiện giới hạn thu nhập AB , thì để đạt tới đường cong ngoài nhất là khó có thể thực hiện. Tuy nhiên, vì lợi ích kinh tế của bản thân, người lao động có thể tìm biện pháp dịch chuyển đường giới hạn thu nhập AB sang phải theo hai cách như sau:

(1) Người lao động may mắn có được một thu nhập nào đó làm cho tổng thu nhập tăng lên (trong khi thời gian lao động không tăng), vì vậy đường AB dịch chuyển song song sang phải thành đường $A'B'$. Tại đường $A'B'$, người lao động có thể lựa chọn điểm D trên đường cầu cao hơn. Tại điểm D, người lao động có nhiều thời gian nghỉ ngơi hơn và mức thu nhập cao hơn (mức độ thoả mãn cao hơn so với điểm C) (xem đồ thị 1.2).



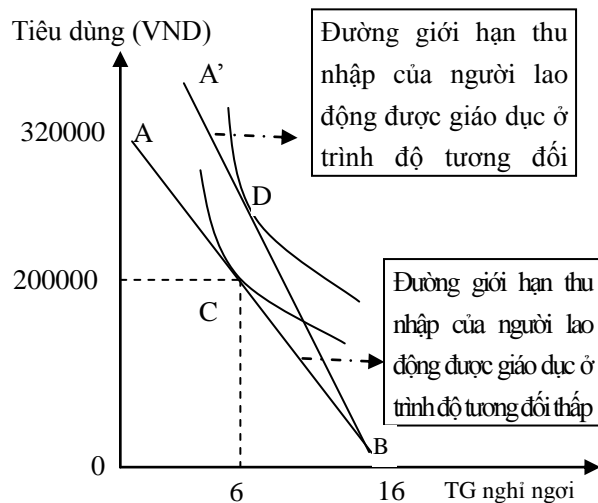
Việc dịch chuyển đường AB thành đường $A'B'$ như ở trường hợp (1) chỉ là điều mơ ước được lý tưởng hoá. Đối với người lao động để có sự gia tăng về tài sản (thu nhập) đòi hỏi phải bỏ ra số lượng sức lao động tương ứng. Vậy người lao động làm thế nào để cải thiện đường giới hạn thu nhập AB ? (xem đồ thị 1.3)

(2) Trên đồ thị 1.3, trục hoành là tổng thời gian 16 tiếng anh ta có. Như vậy, bất luận đường AB dịch chuyển như thế nào thì điểm B vẫn là điểm bất động. Đối với người lao động, mức độ tiêu dùng cao nhất mỗi ngày của họ là $20.000 \text{ đồng} \times 16 \text{ giờ} = 320.000 \text{ đồng}$. Nếu tiền lương của họ tăng lên 30.000 đồng/giờ , thì mỗi ngày anh ta có thể đạt mức tiêu dùng là $30.000 \text{ đồng} \times 16 \text{ giờ} = 480.000$

² Trong kinh tế học, đường AB trong đồ thị 1.1 được gọi là đường giới hạn ngân sách hay còn được gọi là đường giới hạn khả năng tiêu dùng. Trong bài viết này tác giả tạm gọi đường AB giới hạn thu nhập.

đồng (mức tiêu dùng từ điểm A nâng lên điểm A'), khi đó đường giới hạn thu nhập AB sẽ dịch chuyển thành đường A'B, đồng thời điểm lựa chọn tối ưu tương ứng ở đường cầu cao hơn là điểm D. Và trên cơ sở đó, người lao động có thể tiếp tục dịch chuyển đường giới hạn thu nhập của mình với tâm điểm là điểm B

1.2. Tác dụng của giáo dục trong việc dịch chuyển đường giới hạn thu nhập.



Đồ thị 1.3

Trên thực tế, người lao động luôn hy vọng có mức tiền lương càng cao càng tốt, còn doanh nghiệp (ông chủ) luôn theo đuổi mục tiêu tối thiểu hoá giá thành để tối đa hoá lợi nhuận. Do đó, người tuyển dụng lao động luôn có sự phân biệt về mức đãi ngộ, mức lương của người lao động. Trình độ giáo dục chính là tiêu chuẩn và căn cứ để doanh nghiệp lựa chọn, tuyển dụng và trả lương cho người lao động.

Việc tiếp nhận giáo dục đối với mỗi người lao động là không giống nhau, do đó mức tiền lương của họ cũng không đồng nhất, tức đường giới hạn thu nhập của họ là không đồng nhất (đồ thị 1.3). Đường AB có thể coi là đường giới hạn thu nhập của người lao động được tiếp nhận giáo dục ở trình độ tương đối thấp và đường A'B được xem là đường giới hạn thu nhập của người lao động được tiếp nhận giáo dục ở trình độ tương đối cao. Như vậy, muốn cải biến đường giới hạn thu nhập ở vị trí càng cao của đường cầu chỉ có một cách là nâng cao trình độ giáo dục của người lao động. Nói cách khác, giáo dục là “thủ đoạn” được lợi dụng để cải thiện đường giới hạn thu nhập, nâng cao thu nhập của người lao động.

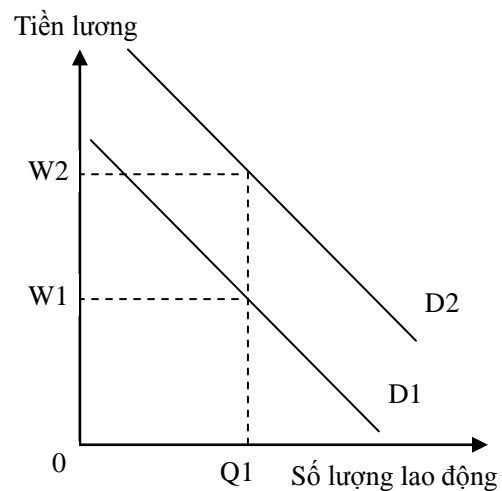
2. Giáo dục và năng suất lao động

Theo nhà kinh tế học người Mỹ Jack Welch thì giáo dục có tác dụng thúc đẩy nâng cao năng suất lao động trên hai phương diện: *Một là*, giáo dục tạo ra hiệu ứng đối với công nhân, tức là thông qua giáo dục làm tăng năng lực đọc, viết, và các kỹ năng khác, mở rộng kiến thức, giúp hoàn thành nhiệm vụ mà doanh nghiệp giao phó. Trên cơ sở đó, người lao động nâng cao chất lượng sản phẩm tốc độ sản xuất, do vậy hiệu quả sản xuất sẽ được nâng lên. *Hai là*, Hiệu ứng phân bố, sắp xếp, tức là người lao động khi được tiếp nhận giáo dục ở trình độ tương đối cao sẽ đưa ra được những quyết sách về cải tiến, sắp xếp phân bổ nguồn lực của doanh nghiệp. Tác dụng này sẽ nâng cao năng suất lao động và

hiệu quả sản xuất. Nếu giáo dục thực sự có tác dụng thúc đẩy hiệu quả sản xuất, năng suất lao động từ hai phương diện trên thì việc nâng cao trình độ giáo dục cho công nhân sẽ dẫn đến kết quả được thể hiện đồ thị 1.4.

Ở đồ thị 1.4, đường D1 là đường cầu khi trình độ giáo dục của người công nhân chưa có sự thay đổi. Nhưng do người công nhân thông qua việc học tập nâng cao trình độ làm cho năng suất lao động nâng lên, từ đó làm thay đổi năng suất lao động cận biên, làm cho đường D1 dịch chuyển thành đường D2. Mặt khác, tiền lương được tính bằng giá trị sản phẩm cận biên của lao động, vì vậy trên thị trường lao động, số lượng lao động được thể hiện ở trục hoành (Q1)

tương ứng với mức tiền lương được nâng lên ở trục tung là W2 (mức tăng từ W1 lên do giá trị sản phẩm cận biên tăng lên). Mức lương tăng lên ở vị trí W2 dẫn đến đường cầu D1 chuyển dịch thành đường D2.



Đồ thị 1.4

3. Những vấn đề giáo dục cụ thể liên quan đến quá trình làm tăng năng suất lao động

Hiện nay, trên thực tế còn tồn tại những bất cập giữa những kiến thức được học trong nhà trường với những yêu cầu cụ thể

về kỹ năng, kỹ thuật, kiến thức cần có mà doanh nghiệp và xã hội đòi hỏi. Vì thế, bất luận là người lao động được tiếp nhận giáo dục ở trình độ cao đến mức nào, sau khi được tuyển dụng đều cần phải tiến hành đào tạo lại (điều này bắt nguồn từ mục đích theo đuổi tối đa hoá lợi nhuận của doanh nghiệp). Chính điều này đã khiến cho rất nhiều nhà kinh tế học kết luận rằng giáo dục chưa phải là những yếu tố làm tăng năng suất lao động trực tiếp của người lao động.³ Mặc dù vậy, trên thực tế, trong quá trình tuyển chọn lao động, doanh nghiệp lại luôn sử dụng công cụ giáo dục như một công cụ đáng tin cậy nhất để đánh giá lựa chọn và tuyển dụng người lao động.

3.1. Giá trị và thông tin của tấm bằng tốt nghiệp đối với người lao động và nhà tuyển dụng

Mọi doanh nghiệp đều mong muốn thuê người lao động được tiếp nhận giáo dục ở trình độ tương đối cao. Người có bằng tốt nghiệp ở trình độ tương đối cao nói lên rằng họ có khả năng học tập tương đối tốt, làm giảm chi phí đào tạo lại

³ Tiền Trí Dũng (Trung Quốc), Phân tích kinh tế đối với giáo dục, luận án tiến sĩ Trường Đại học Cát Lâm Trung Quốc, năm 2006, trang 38.

của doanh nghiệp. Bởi vì văn bằng, một mặt biểu thị rõ ràng bản thân có giá trị trong việc đào tạo lại của doanh nghiệp và như vậy sẽ có khả năng nâng cao năng suất lao động, đem lại lợi ích tối đa cho doanh nghiệp về sau; mặt khác những thông tin từ quá trình giáo dục của bản thân được thể hiện trên tấm bằng tốt nghiệp là những thông tin quan trọng nhất khiến người lao động không bị lọt xuống dưới sàng của nhà tuyển dụng.

Sở dĩ nhà tuyển dụng phải dựa vào thông tin từ quá trình giáo dục và văn bằng tốt nghiệp là vì việc lựa chọn lao động của họ cũng có những áp lực lớn về mặt kinh tế cho dù đơn vị tuyển dụng có quyền chủ động, quyền lựa chọn người lao động, cụ thể: nếu tuyển nhầm một người lao động thì có nghĩa là sẽ lãng phí một khoản chi phí đào tạo lại và tổ chức lại quá trình tuyển dụng người khác thay thế. Vì vậy doanh nghiệp sẽ cố gắng để lực chọn đúng ở mức cao nhất. Và để giảm thiểu tối đa việc tuyển chọn nhầm, nhà sử dụng lao động nhất thiết phải có và nắm chắc trong tay những công cụ lựa chọn tốt nhất. Trong vô số những công cụ đó, thì công cụ văn bằng giáo dục của người lao động là công cụ có tỷ lệ sai sót thấp nhất.

3.2. Nhà tuyển dụng lợi dụng kết quả của giáo dục – văn bằng – để tiến hành lựa chọn người lao động.

Trong nhiều trường hợp, nhà tuyển dụng chú trọng đến việc người lao động có phải đã đạt được văn bằng của cấp bậc đào tạo nào đó chưa, mà không coi trọng lắm họ đã học được cái gì cụ thể trong trường. Nếu hai người đều được tiếp nhận quá trình giáo dục giống nhau ở cùng một chuyên ngành trong trường đại học, cả hai đã hoàn thành toàn bộ các môn học của khoá học, nhưng trong thời kỳ làm luận văn tốt nghiệp, một người do nguyên nhân nào đó phải nghỉ học. Vài tháng sau trên thị trường lao động, hai người đều nộp hồ sơ cho nhà tuyển dụng, kết quả là người hoàn thành toàn bộ khoá học sẽ là người được lựa chọn. Vì dưới cái nhìn của nhà tuyển dụng, người đã đạt được học vị ở trong trường đại học có tín hiệu về năng lực làm việc hơn, cũng có thể nhà tuyển dụng cho là người chưa hoàn thành luận văn tốt nghiệp là do hoặc biết là mình không thể bảo bảo vệ được trước hội đồng chấm luận văn, vì vậy đã bỏ học sớm, hoặc có thể có những lí do khác mà phải bỏ học. Nhưng suy đến cùng nhà tuyển dụng không muốn chịu trách nhiệm đối với những mạo hiểm do việc lựa chọn không đúng của mình, đồng thời họ hoàn toàn không cần thiết phải đi tìm hiểu nguyên nhân xác thực trong việc bỏ học của anh ta.

Chúng ta đều thừa nhận, người được tiếp nhận giáo dục trong nhà trường sẽ làm giảm chi phí đào tạo lại cho nhà tuyển dụng. Nhưng nếu nói, văn bằng giáo dục chỉ chuyển tải thông tin về năng lực nhận thức, năng lực phân tích, năng lực viết... mà nhà tuyển dụng căn cứ vào đó để tiến hành lựa chọn người lao động thì

giá thành cho những kỹ năng này của người lao động cung cấp là quá đắt. Vì để có được tấm bằng đại học, không tính đến chi phí bằng tiền, riêng chi phí thời gian đã là mười mấy năm ròng, nếu chỉ để đạt được một vài kỹ năng như trên thì không cần phải thông qua giáo dục trong nhà trường mà thông qua con đường khác cũng có thể đạt được với chi phí ít hơn nhiều. Và như vậy nhà tuyển dụng không cần phải nhất thiết sử dụng công cụ giáo dục để tiến hành tuyển chọn người lao động mà có thể thông qua cách thức, công cụ lựa chọn khác để lựa chọn.

Nhưng kinh nghiệm cho nhà tuyển dụng thấy rõ, việc sử dụng công cụ giáo dục trong việc lựa chọn người lao động là công cụ hữu hiệu nhất đem kết quả lựa chọn đúng nhất, thì nội dung cụ thể của giáo dục và bản thân quá trình giáo dục nhất định phải có những ảnh hưởng không thể thay thế đối với người học trong nhà trường, những ảnh hưởng đó nhất định là có giá trị đối với nhà tuyển dụng mà thông qua văn bằng giáo dục chuyển tải đến nhà tuyển dụng. Vì vậy nếu chúng ta không chú ý đến phương pháp, nội dung cụ thể của giáo dục tức là chúng ta đã xem nhẹ giá trị của giáo dục. Chỉ có xem xét kỹ lưỡng quá trình và nội dung cụ thể của giáo dục đào tạo mới có thể tìm thấy được kết luận chuẩn xác về giá trị kinh tế của giáo dục.

4. Giá trị đích thực của giáo dục

Sự ràng buộc giữa người lao động với doanh nghiệp về mặt pháp lý được thể hiện ở hợp đồng lao động. Trong hợp đồng đều có những quy định cụ thể và rõ ràng về thời gian lao động, tiền lương, nhưng chất lượng lao động, cường độ lao động của người lao động thì khó có thể lượng hoá thành quy định cụ thể, đây chính là tính không hoàn thiện của hợp đồng lao động. Hơn nữa, đơn vị sử dụng lao động cũng không thể giám sát triệt để được cường độ lao động cũng như chất lượng lao động của người lao động, đồng thời cũng khó có thể phán đoán hết được những nỗ lực trong công việc của họ. Mà như chúng ta biết, nếu các điều kiện khác của doanh nghiệp không thay đổi thì chính sự nỗ lực của người lao động trong công việc thể hiện ở tính năng động, tính tự giác, sự nhiệt tình sáng tạo, sự trung thành với tổ chức là yếu tố quan trọng nhất quyết định đến năng suất lao động và hiệu quả kinh tế. Đây chính là chìa khoá để chúng ta đi tìm câu trả lời giá trị kinh tế của giáo dục là gì?

Thực vậy, giáo dục trong các trường chuyên nghiệp, suy đến cùng ảnh hưởng của quá trình đào tạo đến học sinh trên 3 góc độ: (1) những kiến thức sách vở, (2) kỹ năng mềm, (3) EQ (Emotional Quotient) – chỉ số cảm xúc, trong đó (1) và (2) sẽ đào tạo, bồi dưỡng năng lực tư duy và năng lực làm việc, đây chính là kỹ năng nhận thức; còn EQ chính là chỉ việc ảnh hưởng của quá trình đào tạo những kiến thức chuyên ngành làm hình thành nên giá trị của hành vi người lao

động, hay tố chất người lao động, giá trị này bao gồm một số những tố chất như trung thành, tuân thủ nội quy quy định, tôn trọng quy chế, có khả năng thương thuyết, có tinh thần đoàn kết, sáng tạo... Chính những phẩm chất do chỉ số cảm xúc tạo ra được cho là nhân tố tạo ra hiệu suất lao động và năng suất lao động cao của doanh nghiệp.

Chỉ số EQ có tầm quan trọng như vậy, vì sao nhà trường không trực tiếp xây dựng chương trình đào tạo về chỉ số cảm xúc cho người học?

Chúng ta đều biết, học sinh lựa chọn đi học không chỉ là việc đầu tư để tương lai có thu nhập cao hơn, và còn là vấn đề chi phí để thỏa mãn nhu cầu hiện tại. Lấy cấp học đại học làm ví dụ, sinh viên nghe giảng viên chuyển tải các kiến thức chuyên ngành chính là sự hưởng thụ. Các kiến thức sách vở và các kỹ năng mềm được truyền đạt đến người học thông qua giảng viên là những thứ chúng ta nhìn thấy được. Những kiến thức và kỹ năng này kích thích sự ham học hỏi của học sinh, nâng cao năng lực chú ý của học sinh. Bên cạnh đó, với trách nhiệm của mình, giảng viên còn đảm nhiệm một trách nhiệm truyền bá những giá trị của cái thiện, phân biệt, loại bỏ những cái ác, đồng thời chuyển tải đến học sinh những giá trị, những yêu cầu của xã hội về một người lao động hiện đại thông qua nội dung môn học chuyên ngành. Những giá trị này được chuyển tải một cách nhẹ nhàng và việc tiếp nhận những giá trị đó đối với học sinh là việc tiếp nhận ở trạng thái vô thức. Nếu nhà trường mở những môn học chuyên biệt để đào tạo EQ cụ thể như: lòng tận tâm, đạo đức nghề nghiệp... làm người học sẽ cảm giác vô vị, thậm chí gây cho học sinh có cảm giác bị truyền bá những thứ có tính cưỡng chế, và như vậy sẽ tạo ra tâm lý chống đối ở học sinh, dẫn đến kết quả thu được không tương xứng với việc đầu tư và công sức bỏ ra.

Kết luận

Tuy các kiến thức sách vở và kỹ năng khác của người học được học trong nhà trường có nhiều thứ dường như thoát li với yêu cầu của thực tế sản xuất, nhưng văn bằng của giáo dục vẫn là công cụ cực kỳ quan trọng chuyển tải thông tin đến đơn vị tuyển dụng. Những thông tin này không chỉ làm giảm giá thành đào tạo lại cho nhà tuyển dụng, mà điều quan trọng hơn là họ có được một chỉ số EQ nhất định, đây chính là giá trị ở người lao động mà nhà tuyển dụng cần tìm.

Giá trị của giáo dục chính là kết quả của quá trình đào tạo trong nhà trường trong việc giáo dục đào tạo và bồi dưỡng những kỹ năng nhận thức và chỉ số EQ. Chỉ số EQ chính là nhân tố quyết định năng suất lao động và hiệu quả sản xuất thực của người lao động. Từ đó kết luận giá trị kinh tế của giáo dục là chỉ số EQ với những giá trị nâng cao tố chất của người lao động, đáp ứng nhu cầu xã hội, nhu cầu nhà tuyển dụng.

Trong trường đào tạo nghề cần nghiên cứu chương trình, phương pháp giảng dạy các môn chuyên ngành làm sao thông qua việc đào tạo nghề chuyển tải, bồi dưỡng được giá trị quan cho người học đáp ứng được yêu cầu về chất lượng người lao động của nền kinh tế, của xã hội.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Tiền Trí Dũng (Trung Quốc). *Phân tích kinh tế đối với giáo dục*. Luận án Tiến sĩ Trường Đại học Cát Lâm Trung Quốc, năm 2006.
2. Phạm Tiên Hựu (Trung Quốc) chủ biên. *Kinh tế học giáo dục*. NXB Đại học Nhân dân Trung Quốc, năm 2007.