

BIẾN ĐỔI CƠ CẤU XÃ HỘI CỦA NGUỒN NHÂN LỰC ĐÃ QUA ĐÀO TẠO Ở ĐỒNG BẰNG SÔNG CỬU LONG

✦ ThS NGUYỄN THỊ NGỌC ANH

✦ ThS PHAN THUẬN

Học viện Chính trị khu vực IV

Theo kết quả điều tra lao động và việc làm năm 2014 cho thấy, vùng đồng bằng sông Cửu Long (ĐBSCL) có 10,288 triệu lao động, chiếm 76,8% dân số của vùng và chiếm 19,1% lao động của cả nước, tăng lên so với năm 2010. Trong đó, có khoảng 1,4 triệu lao động thanh niên (từ 15-29 tuổi). Tỷ lệ dân số từ 15 tuổi trở lên có tham gia hoạt động kinh tế đã qua đào tạo chuyên môn kỹ thuật ở ĐBSCL đã tăng từ 7,8% của năm 2010 lên 9,1% của năm 2014⁽¹⁾. Điều này cho thấy, lực lượng lao động ở ĐBSCL đã có những biến đổi khá tích cực về số lượng và chất lượng. Song, tỷ lệ lao động được đào tạo tăng lên còn khá chậm

so với cả nước, bình quân mỗi năm tăng lên chỉ có 0,1 điểm phần trăm. Chính vì thế, đã có tác động đến sự phát triển kinh tế - xã hội của vùng.

1. Thực trạng biến đổi cơ cấu của nguồn nhân lực đã qua đào tạo ở đồng bằng sông Cửu Long

Trong những năm qua, Đảng ta luôn chú trọng đến việc phát triển chất lượng nguồn nhân lực. Tinh thần đó được Đảng khẳng định rằng, “Đổi mới toàn diện giáo dục và đào tạo, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao”⁽²⁾; “Phát triển, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao là một trong những yếu tố quyết định sự phát triển nhanh, bền vững đất nước”⁽³⁾. Nhờ đó, nguồn nhân lực của vùng ĐBSCL đã có những biến đổi khá tích cực về trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp.

Bảng 1: Cơ cấu lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên chia theo trình độ chuyên môn (%)

Trình độ kỹ thuật chuyên môn	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Chưa qua đào tạo và không có bằng chứng chỉ chuyên môn	96,4	91,7	90,7	90,8	89,5	89,6
Sơ cấp nghề	1,3	1,0	1,9	2,2	2,7	2,4
Trung cấp nghề	0,1	0,7	2,6	2,3	2,6	2,3
Trung cấp chuyên nghiệp	0,8	2,1				
Cao đẳng nghề	0,0	0,1	1,1	1,1	1,2	1,2
Cao đẳng chuyên nghiệp	1,0	1,1				
Đại học trở lên	0,4	2,9	3,7	3,4	4,0	4,5
Không xác định	0,0	0,5				

(Nguồn: Tổng Cục thống kê. Kết quả điều tra lao động và việc làm từ 2010-2014. Hà Nội)

Ở bảng 1 cho thấy, trong những năm gần đây, tỷ lệ lao động chưa qua đào tạo và không có bằng chứng chỉ chuyên môn có xu hướng giảm từ 96,4% của năm 2009 xuống còn 89,6% của năm 2014. Tỷ lệ lao động được đào tạo từ sơ cấp nghề trở lên đã tăng lên, trong đó lao động có trình độ đại học trở lên tăng khá nhanh từ 0,4% của năm 2009 lên 4,0% của năm 2013 và 4,5% năm 2014. Mặc dù vậy, ĐBSCL là một trong những vùng có lao động có việc làm được đào tạo chiếm tỷ lệ thấp nhất (10,4%) trong cả nước. Điều này cho thấy, chất lượng đội ngũ lao động của vùng đã có sự chuyển biến khá tích cực, song vẫn chưa đáp ứng với yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội hiện nay. Chính vì thế, đã tác động không nhỏ đến cơ hội tìm kiếm việc làm cũng như thu nhập ổn định của lực lượng lao động của vùng. Đồng thời, sự tăng lên của đội ngũ lao động có trình độ đại học trở lên là sự thay đổi tích cực đối với việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của vùng ĐBSCL. Tuy nhiên, sự tăng lên này sẽ khiến tạo ra một thị trường lao động thừa thớt thiếu thợ như các thị trường lao động lớn ở Hà Nội và thành phố Hồ Chí Minh.

Việc nghiên cứu về sự biến đổi cơ cấu xã hội của nguồn nhân lực đã qua đào tạo ở vùng ĐBSCL có nhiều tiêu chí đánh giá, nhưng trong nghiên cứu này chỉ được đánh giá thông qua 2 chỉ báo cơ bản, đó là (1) giới tính và (2) khu vực sống thành thị - nông thôn.

(1) Biến đổi cơ cấu giới tính của nguồn nhân lực đã qua đào tạo

Các nghiên cứu trước đây đã cho thấy, tình trạng bất bình đẳng giới trong giáo dục thường thể hiện khá rõ nét ở các cấp bậc học từ cao đẳng, đại học trở lên. Điều này cũng được thể hiện khá rõ nét ở kết quả điều tra lao động và việc làm của các năm cho thấy rằng, lực lượng lao động nam và nữ được đào tạo từ đại học trở lên đều tăng lên qua các năm. Mặc dù vậy, lực lượng lao động nữ được đào tạo từ đại học trở lên vẫn thấp hơn 0,3 điểm

phần trăm so với lực lượng lao động nam (xem bảng 2).

Bảng 2: Cơ cấu lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên được đào tạo từ đại học trở lên theo giới tính (%)

Trình độ Đại học trở lên	Nam	Nữ
2009	3,0	2,7
2010	3,3	2,4
2011	3,8	2,9
2012	3,6	3,3
2013	4,2	3,9
2014	4,8	4,1

(Nguồn: Tổng Cục thống kê, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014 và 2015)

Như vậy, cơ cấu giới tính của nguồn nhân lực ở ĐBSCL đã qua đào tạo có xu hướng biến đổi tương đối tích cực, song vẫn còn chênh lệch về trình độ đào tạo từ cao đẳng, đại học trở lên giữa lực lượng lao động nam và lực lượng lao động nữ. Chính vì thế, lực lượng lao động nữ thường ít có cơ hội tìm kiếm việc làm tốt và chịu nhiều thiệt thòi hơn nam giới trên thị trường lao động.

(2) Biến đổi cơ cấu trình độ chuyên môn của nguồn nhân lực theo khu vực sống

Theo kết quả điều tra lao động và việc làm năm 2014 cho thấy, tỷ lệ lực lượng lao động được đào tạo từ đại học trở lên đều tăng qua các năm ở khu vực thành thị và nông thôn. Khoảng cách về trình độ đại học trở lên giữa thành thị và nông thôn có xu hướng rút ngắn lại (từ 4,9 lần của năm 2010 xuống còn 3,6 lần của năm 2014) (xem bảng 3). Tuy nhiên, ở khu vực thành thị tăng nhanh hơn ở khu vực nông thôn. Tỷ lệ lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên ở thành thị có trình độ đại học năm 2014 tăng lên 2,3 điểm phần trăm so với năm 2010, trong khi đó, tỷ lệ này ở nông thôn chỉ tăng lên 1,2 điểm phần trăm so với năm 2010. Điều này gợi ra suy nghĩ rằng, khu vực nông thôn đã nỗ lực đầu tư giáo dục đại học, song tỷ lệ này trên thực tế vẫn còn sự chênh

lệch khá lớn giữa thành thị và nông thôn. Vì thế, chất lượng nguồn nhân lực ở nông thôn thường thấp hơn so với ở thành thị. Do cơ hội tìm kiếm việc làm có thu nhập cao, ổn định ở nông thôn ít hơn so với thành thị. Do đó, lao động ở nông thôn có xu hướng di cư vào các thành phố lớn để tìm kiếm cơ hội đổi đời ngày càng nhiều hơn.

Bảng 3: Cơ cấu lực lượng lao động được đào tạo từ đại học trở lên theo thành thị và nông thôn (%)

Trình độ từ Đại học trở lên	Thành thị	Nông thôn	Chênh lệch giữa thành thị và nông thôn (lần)
2010	7,8	1,6	4,9
2011	8,4	1,9	4,4
2012	8,4	1,9	4,4
2013	9,3	2,3	4,0
2014	10,1	2,8	3,6

(Nguồn: Tổng Cục thống kê, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015)

2. Các yếu tố tác động đến sự biến đổi cơ cấu trình độ chuyên môn của nguồn nhân lực

Sở dĩ nguồn lao động đã qua đào tạo có sự biến đổi trong những năm gần đây là vì nó chịu tác động bởi một số yếu tố như sau:

Thứ nhất, việc đầu tư giáo dục của cha mẹ đối với việc học của con cái có sự biến đổi nhất định. Bằng chứng của cuộc điều tra biến đổi mức sống (2012) cho thấy, so với năm 2002, việc chi giáo dục, đào tạo bình quân 1 người đi học trong 12 tháng của vùng ĐBSCL năm 2010 tăng lên 4,08 lần và 5,33 lần của năm 2012. Có thể nói, việc đầu tư này đã góp phần tích cực vào sự thay đổi trình độ chuyên môn của lực lượng lao động trong vùng hiện nay. Mặc dù vậy, vẫn có sự khác biệt trong đầu tư giáo dục đối với nam và nữ. Kết quả điều tra biến đổi mức sống hộ

gia đình (2012) cho thấy, chi giáo dục, đào tạo cho một người đi học trong 12 tháng ở nam giới cao hơn 1,12 lần so với chi phí này ở nữ giới⁽⁴⁾.

Thứ hai, thay đổi nhận thức về vai trò của giáo dục đối với cơ hội phát triển của tương lai. Trước đây, các gia đình ở nông thôn, đặc biệt là gia đình nghèo, đông con thường ít có sự chú ý đến đầu tư giáo dục cho con cái ở các bậc học cấp cao. Nếu có thì bố mẹ đầu tư cho các em trai hơn so với các em gái. Bởi vì các khoản chi phí cho việc học ở cấp bậc cao sẽ là gánh nặng đối với gia đình. Chính điều này đã khiến tỷ lệ học sinh nữ bỏ học chiếm cao hơn so với học sinh nam. Trong bối cảnh hiện nay, các gia đình ở nông thôn đã có sự thay đổi ít nhiều về quyết định đầu tư cho việc học của con cái, bởi vì họ nhận thấy rằng giáo dục là chìa khóa để thoát khỏi vòng luẩn quẩn của đói nghèo⁽⁵⁾. Trong thực tế cũng cho thấy, nhiều gia đình nghèo ở thành thị lẫn nông thôn đã cố gắng chi trả những món tiền ít ỏi từ nhiều nguồn thu nhập để có thể đầu tư cho việc học của con cái. Bởi lẽ, việc học tập có được nghề nghiệp sẽ giúp mang lại nhiều cơ hội đổi đời và chỉ có như thế, con cái của họ mới có thể thoát khỏi cảnh tay lấm chân bùn. Do vậy, các gia đình hiện nay có xu hướng đầu tư vào học tập của con cái. Thậm chí, nhiều cha mẹ khẳng định rằng tài sản và nguồn lực vốn có giá trị lớn nhất mà họ để lại cho con cái chính là sự hiếu học và tri thức thông qua việc khuyến khích và tạo điều kiện cho con cháu họ càng học lên cao càng tốt. Chính sự thay đổi nhận thức đó, các bậc phụ huynh đã tích cực đầu tư về thời gian và tiền bạc cho việc học của con em họ cả thành thị lẫn nông thôn.

Thứ ba, có sự đầu tư ngân sách và đầu tư xây dựng cơ sở hạ tầng cho giáo dục. Thực tế cho thấy, Trung ương đầu tư ngân sách cho giáo dục đồng bằng sông Cửu Long từ 17,5% lên 22%/năm nhằm đáp ứng yêu cầu phát

triển giáo dục tại khu vực này trong những năm tới, khắc phục tình trạng tụt hậu về giáo dục-đào tạo ở tại đây. Bên cạnh đó, các tỉnh ở ĐBSCL cũng đầu tư cho giáo dục tăng từ 13% lên 18%/năm⁽⁶⁾. Ngoài ra, đầu tư xây dựng cơ sở hạ tầng cho giáo dục cũng có sự quan tâm thỏa đáng. Năm học 2013-2014, toàn vùng có 73 cơ sở đào tạo trung cấp chuyên nghiệp (trong đó có 39 trường trung cấp và 34 trường đại học, cao đẳng tham gia đào tạo trình độ trung cấp chuyên nghiệp) tăng 11 cơ sở so với năm học 2010 - 2011 (riêng thành phố Cần Thơ tăng 5 trường); về mạng lưới trường TCCN tăng 10 trường (tăng 34,5% so với năm 2010), số các cơ sở giáo dục 04 cơ sở (chủ yếu các bộ ngành xây dựng cơ sở đào tạo trên địa bàn và có một số trường TCCN được nâng cấp từ TCCN lên cao đẳng)⁽⁷⁾. Về dạy nghề, trong 05 năm qua (2011-2015), dạy nghề vùng ĐBSCL đã phát triển mạnh cả về quy mô và chất lượng, đáp ứng ngày càng tốt hơn nhu cầu nhân lực của thị trường lao động. Hệ thống dạy nghề của Vùng đã hình thành mạng lưới đa dạng với 176 cơ sở dạy nghề (CSDN công lập chiếm 77,8%), trong đó có: 17 trường cao đẳng nghề (tăng 6 trường, tương đương 65,2% so với năm 2010), 34 trường trung cấp nghề (tăng 4 trường, tương đương 13,33% so với năm 2010), 125 trung tâm dạy nghề (tăng 7 trung tâm, tương đương 5,93% so với năm 2010). Nếu tính cả các cơ sở khác có dạy nghề thì mạng lưới cơ sở dạy nghề toàn Vùng có 364 cơ sở dạy nghề. Đặc biệt, thực hiện Quyết định 1956/QĐ-TTg ngày 27/11/2009 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án Đào tạo nghề cho lao động nông thôn đến năm 2020, mạng lưới trung tâm dạy nghề cấp huyện đã được mở rộng, có 119/131 đơn vị cấp huyện có cơ sở dạy nghề công lập đóng trên địa bàn⁽⁸⁾. Chính vì thế, cơ sở giáo dục, đào tạo ở ĐBSCL có điều kiện phát triển cả về số lượng và chất lượng, từng bước đáp ứng với yêu cầu của công tác đào

tạo và phát triển nguồn nhân lực trong tình hình mới hiện nay.

3. Sự tác động trở lại của biến đổi cơ cấu trình độ chuyên môn của nguồn nhân lực đối với phát triển xã hội ở đồng bằng sông Cửu Long

Sự biến đổi cơ cấu xã hội của nguồn nhân lực đã qua đào tạo ở vùng đồng bằng sông Cửu Long đã có tác động đến sự phát triển xã hội của vùng như sau:

Thứ nhất, tác động đến cơ hội tham gia vào thị trường lao động của lực lượng lao động ở ĐBSCL. Thực tế cho thấy, sự tăng lên về tỷ lệ nguồn nhân lực qua đào tạo đã góp phần làm cho tỷ lệ thất nghiệp của hai nhóm lao động nam và nữ ở cả khu vực thành thị lẫn nông thôn đều có xu hướng xuống ở giai đoạn 2010-2014, được thể hiện rõ ở bảng 4.

Bảng 4: Tỷ lệ thất nghiệp của lao động nam, nữ từ 15 tuổi trở lên ở khu vực thành thị, nông thôn theo qua các năm (%)

Giới tính	Thành thị		Nông thôn	
	2010	2014	2010	2014
Nam	3,10	2,47	2,30	1,20
Nữ	4,79	3,18	4,52	2,64

(Nguồn: Tổng Cục Thống kê, 2011 và 2015)

Hơn nữa, nguồn nhân lực qua đào tạo tăng lên cũng góp phần tạo ra nhiều cơ hội việc làm cho người lao động trong việc tìm kiếm những việc làm có trình độ chuyên môn cao, giảm tỷ lệ lao động giản đơn. Bằng chứng của kết quả điều tra lao động và việc làm các năm đã củng cố kết luận trên rằng, tỷ lệ lực lượng lao động giản đơn giảm từ 41,6% của năm 2010 xuống còn 39,8% của năm 2014, lao động có trình độ chuyên cao tăng từ 2,5% của năm 2010 lên 3,5% của năm 2014. Xu hướng này đều tăng ở các nhóm lao động nam và lao động nữ cả khu vực thành thị lẫn nông thôn.

Thứ hai, sự biến đổi cơ cấu trình độ chuyên môn của nguồn nhân lực có tác động đến thu

nhập của các nhóm ngành nghề và trình độ được đào tạo. Thực tế cho thấy rằng, thu nhập bình quân của lực lượng lao động đã qua đào tạo từ đại học trở lên cao gấp 2 lần so với thu nhập của lực lượng lao động chưa qua đào tạo vào năm 2014; thu nhập của lao động ở nghề giản đơn thấp hơn 2,3 lần so với thu nhập của lao động ở ngành nghề chuyên môn kỹ thuật cao. Vì thế, phân hóa giàu nghèo giữa các nhóm ngành nghề và trình độ chuyên môn là điều không thể tránh khỏi.

Thứ ba, sự biến đổi cơ cấu trình độ chuyên môn của nguồn nhân lực tác động đến di cư. Như đã phân tích, lực lượng lao động của vùng ĐBSCL chưa qua đào tạo chiếm tỷ lệ khá cao. Do đó, những người này thường có xu hướng ly hương để tìm kiếm cơ hội đổi đời bởi vì ở tại địa phương, họ rất khó tìm kiếm việc làm để có thu nhập ổn định. Hơn nữa, lực lượng lao động này thường làm nông nghiệp (chiếm 51,2%). Trong khi đó, quá trình đô thị hóa ngày càng nhanh đã thu hẹp diện tích đất nông nghiệp cho nên họ thiếu đất canh tác. Vì thế, họ phải có sự quyết định di cư đến các thành phố lớn để có cơ hội tìm kiếm việc làm, giúp họ thoát nghèo. Kết quả điều tra di cư và nghèo đói (2012) cho thấy, có tới 59,9% người di cư có trình độ học vấn từ tiểu học trở xuống. Có tới 31,0% người di cư cho rằng mục đích di cư của họ là để tìm kiếm công việc⁽⁹⁾. Một bảng chứng khác cũng cho thấy, đa số phụ nữ ở vùng ĐBSCL di cư lên thành phố thường lựa chọn công việc giúp việc nhà bởi vì đây là công việc không đòi hỏi trình độ và chuyên môn mà có thu nhập tương đối ổn định. Như vậy, việc thiếu hụt về trình độ chuyên môn cũng như cơ hội có được việc làm ổn định cộng với sự thu hẹp diện tích đất nông nghiệp đã tác động đến sự quyết định di cư của lực lượng lao động ở vùng ĐBSCL. Điều này cho thấy, sự chuyển dịch cơ cấu lao động ở khu vực kinh tế khá chậm và lực lượng lao động chưa qua đào tạo còn khá nhiều đã khiến cho lực

lượng lao động của vùng chưa có thể tìm kiếm việc làm tại chỗ để có thu nhập ổn định cho cuộc sống. Vì thế, nó đã tạo ra lực đẩy lực lượng lao động ở địa phương di cư đến các đô thị lớn với mong muốn tìm kiếm việc làm và cơ hội được đổi đời. Do đó, cần có những giải pháp chuyển dịch tích cực về cơ cấu xã hội trình độ chuyên môn của nguồn nhân lực ở vùng để lực lượng lao động có thể tìm kiếm việc làm và thu nhập ở tại địa phương.

4. Kết luận và khuyến nghị

Việc phân tích thực trạng biến đổi cơ cấu xã hội của nguồn nhân lực qua đào tạo ở ĐBSCL trong những năm gần đây cho thấy có sự biến đổi một cách tích cực nhưng vẫn còn chậm so với cả nước và có sự chênh lệch giữa thành thị và nông thôn, nam và nữ. Đó là, tỷ trọng lao động chưa qua đào tạo còn khá cao, chiếm hơn 2/3 lực lượng lao động có việc làm; lực lượng lao động nữ được đào tạo từ trình độ đại học trở lên vẫn còn thấp so với lực lượng lao động nam; lực lượng lao động ở nông thôn qua đào tạo vẫn thấp một cách đáng kể so với ở thành thị... Chính điều đó đã tác động đến cơ hội việc làm trên thị trường lao động, thu nhập ở các ngành nghề và trình độ được đào tạo; tác động đến sự quyết định di cư của lao động trong vùng. Do đó, để thúc đẩy tốc độ biến đổi cơ cấu xã hội của nguồn nhân lực đã qua đào tạo của vùng ĐBSCL, nghiên cứu gợi mở một số khuyến nghị như sau:

(1) Thực hiện chính sách và chương trình đào tạo nghề cho lực lượng lao động trong vùng, đặc biệt là lao động ở nông thôn, lao động nữ. Bởi vì, việc đào tạo này làm cho trình độ kỹ thuật chuyên lao động trong vùng được nâng lên, giúp cho họ có thể tìm kiếm việc làm tại chỗ, tham gia hoạt động vào các loại hình kinh tế. Có như thế, góp phần thúc đẩy việc chuyển dịch cơ cấu lao động theo hướng tích cực hơn và thu hẹp khoảng cách về thu nhập ở các hoạt động kinh tế. Để thực hiện được điều này, chính sách và chương

trình đào tạo cần phải căn cứ vào nhu cầu lao động của vùng, trình độ tiếp thu của lao động... nhằm tránh sự lãng phí trong đào tạo và nâng cao chất lượng đào tạo hơn.

(2) Cần có chiến lược tuyên truyền về thay đổi nhận thức của người dân về vai trò của giáo dục đối với tương lai của con em họ. Bởi lẽ, giáo dục là chìa khóa vạn năng để giúp thoát nghèo⁽¹⁾. Để làm được điều này, trước hết, chính quyền địa phương cần đẩy mạnh công tác truyền thông về nâng cao nhận thức cho các gia đình về lợi ích của học tập thông qua những tấm gương nghèo vượt khó học giỏi và đã thành công trong cuộc sống. Thứ hai, thay đổi định kiến của các hộ gia đình trong việc đầu tư giáo dục cho con cái thông qua các hoạt động tuyên truyền về giới và bình đẳng giới, vai trò của phụ nữ trong phát triển kinh tế hộ gia đình bằng nhiều hình thức khác nhau như tuyên truyền miệng, loa phát thanh ở địa phương,...; đồng thời, thay đổi các hình thức tuyên truyền có tính chất định kiến giới trên các phương tiện thông tin đại chúng. Có như vậy, sẽ góp phần thay đổi nhận thức và hạn chế định kiến giới của người dân ở nông thôn trong việc đầu tư giáo dục cho con cái.

(3) Cần đẩy mạnh đầu tư ngân sách và đầu tư xây dựng cơ sở hạ tầng cho giáo dục một cách thỏa đáng. Bởi lẽ, đây chính là yếu tố quan trọng để giúp cho giáo dục của vùng ĐBSCL có điều kiện phát triển một cách đầy đủ về cơ sở hạ tầng cũng như đội ngũ cán bộ, giảng viên. Để làm được điều này, Nhà nước cần phải rà soát về nhu cầu đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của các địa phương trong vùng. Đồng thời, hỗ trợ chính sách đào tạo đối với những nhóm xã hội có hoàn cảnh khó khăn, con em của đồng bào dân tộc thiểu số... Có như vậy, sẽ đáp ứng một cách đầy đủ về cơ sở đào tạo và làm tăng cơ hội được tiếp cận giáo dục của các nhóm đối tượng khó khăn. Đồng thời, cũng sẽ hạn chế tình trạng

lãng phí trong việc đầu tư ngân sách cũng như đầu tư xây dựng cơ sở hạ tầng cho giáo dục của vùng.

(4) Cần đẩy mạnh công tác xã hội hóa giáo dục và kêu gọi các tổ chức đầu tư vào phát triển giáo dục ở vùng ĐBSCL. Bởi vì, việc xã hội hóa giáo dục sẽ hạn chế tình trạng quá tải về đầu tư của nhà nước trong điều kiện kinh tế khó khăn như hiện nay. Để làm được điều này, chính quyền địa phương cần có chính sách hỗ trợ vốn, đất đai cũng như các chính sách ưu đãi thuế đối với các cá nhân, tổ chức đã đầu tư vào phát triển giáo dục ở địa phương. Có như thế, các cá nhân và tổ chức mới có thể mạnh dạn đầu tư vào phát triển giáo dục ở địa phương ■

⁽¹⁾ Tổng Cục thống kê (2015), Điều tra lao động và việc làm năm 2014. Hà Nội.

⁽²⁾ Đảng Cộng sản Việt Nam (2006), *Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ X*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.

⁽³⁾ Đảng Cộng sản Việt Nam (2011), *Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XI*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.

⁽⁴⁾ Tổng Cục Thống kê (2013). Bảng 2.8 Phụ lục kết quả điều tra biến đổi mức sống hộ gia đình năm 2012. Hà Nội, tr. 94.

^(5,10) Hà Thị Minh Khương (2009). "Đầu tư vào giáo dục cho con cái (Qua nghiên cứu trường hợp xã Trịnh Xá, tỉnh Hà Nam)". Tạp chí Xã hội học, số 4.

⁽⁶⁾ Thanh Vũ (2009). Tảng mức chi ngân sách cho ngành giáo dục ở Đồng bằng sông Cửu Long. Truy cập tại <http://ctvcamau.vn/tin-tuc/tin-trong-tinh/giao-duc-dao-tao/tang-muc-chi-ngan-sach-cho-nganh-giao-duc-dong-bang-song-cuu-long>. Ngày truy cập 25/9/2014.

⁽⁷⁾ Bộ Giáo dục - Đào tạo và Bộ LĐTBXH (2016), Báo cáo Về phát triển giáo dục, đào tạo và dạy nghề các tỉnh Vùng Đồng bằng sông Cửu Long giai đoạn 2011 - 2015, phương hướng phát triển giai đoạn 2016 - 2020.

⁽⁸⁾ Bộ Giáo dục - Đào tạo và Bộ LĐTBXH (2016), Sdd.

⁽⁹⁾ Tổng Cục thống kê (2013). Kết quả điều tra di cư và nghèo đói năm 2012. Hà Nội.