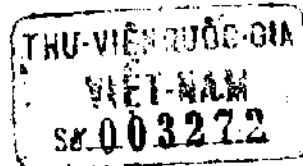


HỌC-VIỆN QUỐC-GIA HÀNH-CHÁNH

LUẬN VĂN TỐT NGHIỆP



VẤN-ĐỀ PHÁT-TRIỂN NHÂN-LỰC VÀ NHÂN-DỤNG TẠI VIỆT-NAM CỘNG-HÒA



Sinh-iên : Trần - Văn - Phương
CAO HỌC KINH TẾ TÀI CHÁNH KHÓA VII

THƯ VIỆN KHOA HỌC TỔNG HỢP

1971 — 1973

LVHC 3272

HỌC-VIỆN QUỐC-GIA HÀNH-CHÁNH

không tán thành, cũng không
phản đối những ý-kiến phát-
biểu trong luận văn.
Những ý-kiến đó, người viết
hoàn toàn chịu trách nhiệm.

THÀNH KÍNH TRI ÂN

Giáo-Sư VIỆN-TRƯỞNG

Giáo-Sư PHÓ-VIỆN-TRƯỞNG

Quý Vị Giáo-Sư

BAN CAO-HỌC 7

KINH-TẾ TÀI CHÁNH

*Đã tận tâm điều dặt chúng tôi
trong suốt học trình 1971-1973*

CHÂN THÀNH GHI ƠN

Giáo-Sư PHAN-THIÊN-GIỚI
Tiên-Sĩ Kinh-Tế

Đã tận tình hướng dẫn chúng tôi
trong sự hoàn thành luận văn này.

MỤC - LỤC

TRANG

BẢNG LIỆT KÊ CÁC BẢNG	
BẢNG LIỆT KÊ CÁC HÌNH	
DẪN NHẬP	
PHẦN I.- HIỆN TRẠNG NHÂN LỰC VÀ NHÂN DỤNG TẠI VIỆT-NAM CÔNG-HÒA	
CHƯƠNG 1 : HIỆN-TRẠNG NHÂN LỰC	4
Mục 1 . Tình trạng dân số'	5
* Sự gia tăng dân số'	5
* Cơ cấu dân số'	8
Mục 2. Khả năng người Việt	15
* Khả năng thể' chất	15
* Khả năng tinh thần	18
CHƯƠNG 2 : HIỆN TRẠNG NHÂN DỤNG	23
Mục 1. Dân số' hoạt động	25
* Định nghĩa dân số' hoạt động	26
* Tỷ lệ dân số' hoạt động	27
Mục 2. Cơ cấu nhân công	29
* Thành phần nhân công	29
* Sự phân phối nhân công	37
CHƯƠNG 3 : NHẬN XÉT	42
Mục 1. Nhận xét về nhân lực	42
* Về dân số'	42
* Về khả năng	50
Mục 2. Nhận xét về nhân dụng	52
* Các sắc thái chậm tiến	53
* Các sắc thái chiến-tranh	58

PHẦN 2. VẤN ĐỀ PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC VÀ NHÂN DỤNG
TẠI VIỆT-NAM CỘNG HÒA

CHƯƠNG 4. HIỆN TRẠNG PHÁT TRIỂN NHÂN-LỰC VÀ NHÂN DỤNG	77
Mục 1. Các biện pháp phát triển nhân lực và nhân dụng	80
* Các biện pháp đào luyện nhân lực	81
* Các biện pháp khuếch trương nhân lực	97
Mục 2. Nhận xét	105
* Về phương diện đào luyện nhân lực	105
* Về phương diện khuếch trương nhân dụng	110
CHƯƠNG 5. CÁC KẾ HOẠCH PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC VÀ NHÂN DỤNG HIỆN HỮU	114
Mục 1. Kế hoạch của nhóm NCKHHC	115
* Trình bày	115
* Nhận xét	126
Mục 2. Kế Hoạch của Chính quyền (Kế hoạch 5 năm 1972-1975)	132
* Trình bày	132
* Nhận xét	150
CHƯƠNG 6. NHẬN ĐỊNH VỀ MỘT SÁCH LƯỢC THÍCH NGHI ĐỂ PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC VÀ NHÂN DỤNG TẠI VIỆT-NAM CỘNG-HÒA	159
Mục 1. Căn bản của sách lược	159
* Phát triển hoạch định	160
* Phát triển Hội nhập	164
Mục 2. Các biện pháp chính yếu	166
* Các biện pháp nhân lực	166
* Các biện pháp nhân dụng	171
TỔNG KẾT.	185

LIỆT - KÊ CÁC BẢNG

B Ả N G

TRANG

01	Tình hình dân số VNCH 1956 - 1972	6
02	Dân số VNCH phân theo chủng tộc 1971-1972	9
03	Dân số VNCH phân theo giới tính 1971-1975	9
04	Dân số VNCH phân theo nhóm tuổi 1971-1972	10
05	Phân phối dân số giữa thôn quê và thành- thị 1960 - 1970, 1972	12
06	Diện tích và mật độ dân số theo tỉnh lỵ 1972	13
07	Tỷ lệ y-sĩ và giường bệnh so với dân số 1971	16
08	Sĩ số và giáo chức các ngành công và tư 1971 - 1972	19
09	Số năm học trung bình của công nhân	21
10	Dân số hoạt động tại một số quốc gia tiền tiến và chậm tiến	28
11	Dân số hoạt động tại 14 tỉnh và thị xã, 1970	30
12	Thành phần nhân công tại các xí nghiệp do ngoại quốc điều khiển, 1966	32
13	Số lượng nhân công ngoại quốc tại VNCH 1971 - 1972	34
14	Công nhân xí nghiệp tư nhân theo mức độ chuyên môn, 1960 - 1966	35
15	Công nhân thuộc khu vực quốc doanh theo mức độ chuyên môn 1971	36
16	Công nhân Việt-Nam trong khu vực Hoa Kỳ phân theo mức độ chuyên môn, 1971	37

17	Phân phối công nhân toàn quốc theo ngành hoạt động, 1960 - 1966	38
18	Phân phối công nhân theo khu vực I, II, III Đăng, 1960 - 1966	40
19	Phân phối nhân công theo khu vực nông nghiệp, dịch vụ, 1971	40
20	Số công nhân VN trong khu vực Đồng minh 1967 - 1972	63
21	Số sinh viên và học sinh tốt nghiệp các trường chuyên nghiệp từ 1961 - 1971	84
22	Sĩ số các ngành học công và tư 1968-1972	85
23	Tổng số du học sinh tự túc 1964-1972	88
24	Kết quả huấn nghệ của Bộ Lao-Động 1969-1972	92
25	Kết quả huấn nghệ của các cơ sở Đồng Minh	95
26	Số học viên tốt nghiệp các trường tự thực chuyên nghiệp 1965 - 1970	97
27	Sĩ số học sinh và sinh viên trong khu vực công 1967-1972	108
28	Sĩ số đại học 1967-1978 theo ước lượng của nhóm Kinh Tế Hậu chiến	120
29	Sĩ số tiểu học 67-78 theo ước lượng của nhóm Kinh Tế Hậu chiến	120
30	Sĩ số kỹ thuật và phổ thông 67-78 theo ước lượng của nhóm Kinh-Tế Hậu chiến	121
31	Ước lượng phân phối nhân công trong thời hậu chiến 1969, 1975, 1978	126
32	Sĩ số văn giáo chức các ngành trong khu vực công 1971-1975	135
33	Tỷ lệ nhân viên y-tế với dân số 1972-1975	139
34	Sĩ số các ngành công và tư 1971-1975	139
35	Công tác huấn nghệ dự trù của Bộ Lao-Động 1972-1975	142
36	Dân số và nhân dụng tại VN 1972-1975	144
37	Bách phân dân số hoạt động trong các khu vực kinh tế 1972-1975	148
38	Cơ cấu dân số hoạt động tại một số quốc-gia Âu, Á	182

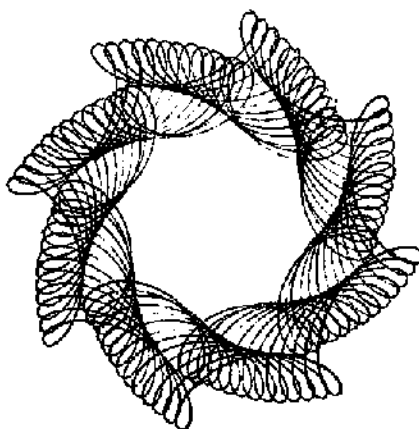
LIỆT KÊ CÁC HÌNH



SỐ THU TU

TRANG

- | | | |
|----|--|-----|
| 01 | * Dân số Việt-Nam theo
Nhóm tuổi và phái tính, 1972 | 11 |
| 02 | * Mật độ dân số Việt-Nam, 1972 | 14 |
| 03 | * Số Học-sinh, Sinh viên
Cổng và Tư, 1972 - 1975 | 140 |



DẪN-NHẬP

Phát-triển kinh tế là mối bận tâm của tất cả các quốc gia. Nhưng nói đến phát triển, đến sự gia tăng sản-lượng và lợi tức là phải đề cập tới con người, vì mọi hành vi của sản xuất đều là sự phối hợp của nhân lực với tư-bản và tài nguyên thiên nhiên.

Nhân lực đóng góp vào công cuộc sản xuất dưới danh nghĩa cần lao hay lao động. Cần lao được quan niệm như "tất cả những cố gắng của con người để đạt tới một kết quả hữu-dụng" và gồm có 3 hình thức chính (1).

* Sự sáng-chế hay phát-minh :

Đây là loại cần-lao của các nhà bác-học, các kỹ-thuật gia. Hình thức cần-lao này cao quý nhất vì có năng-suất vô cùng và ảnh-hưởng rộng lớn.

* Sự tổ-chức hay điều khiển :

Đây là loại cần-lao của các quản-trị gia, các doanh nhân. Hình-thức lao-động này đòi hỏi sự vận dụng trí óc, rất cần thiết cho sự hoạt-động của một định chế, một cơ quan.

* Sự thừa hành :

Đây là hình thức thông thường nhất của cần-lao, bao gồm các công việc xử-dụng đến tay chân hơn trí óc như công việc của 1 phu khoản vác, một thư ký công sở.

(1) Châu-tiến-Khuong, Kinh tế học = (Saigon : Luật-Khoa, 1970) tr.128.

Trên bình diện lý-thuyết, khi xét về tầm quan-trọng của yếu-tố nhân-lực trong công cuộc phát-triển kinh-tê, các tác-giả đã không cùng 1 quan niệm như nhau. Có người đề cao yếu-tố tư-bản như A. Smith, S. Mill, có người đề cao yếu-tố cân-lao như K. Marx. Tuy nhiên, có 1 điều không ai phủ-nhận là yếu-tố nhân-lực có tính cách sáng tạo và tối cần cho hoạt-động kinh-tê. Không có nhân lực, tư-bản sẽ bị bất động, tài nguyên thiên-nhiên không thể khai-thác và không 1 hành vi sản-xuất nào có thể thực hiện. Chính vì lý do này mà A. Smith, mặc dầu đã quan niệm rằng "khối lượng sản-xuất tùy thuộc khối lượng tư-bản" cũng đã phải nhìn nhận "sức lao-động là cái vốn nguyên thủy làm quốc-gia giàu mạnh". (2)

J. Schumpeter, đi xa hơn nữa, đã chủ trương nhân lực thể hiện qua vai trò Doanh Nhân (Entrepreneur) là tác nhân chính yếu của công cuộc phát-triển kinh-tê. Chính Doanh Nhân, với sự khám phá những "phối hợp mới" (new combinations) như: một sản phẩm mới, một phương pháp sản-xuất mới, một thị-trường mới, một nguyên liệu mới, một phương thức tổ chức mới, đã thực hiện được những cuộc "canh tân" (innovations) phá vỡ thế thặng bằng bất động và thúc đẩy nền kinh-tê phát-triển. (3)

J.M. Keynes, kinh-tê gia thời danh nhất của thế-giới tự-do, cũng quan-niệm số cung tổng hợp (offre globale) tức tổng số hàng hóa và dịch-vụ mà quốc-gia sản-xuất được, tùy thuộc vào dung lượng nhân dụng và quốc-gia sẽ đạt tới mức phát-triển tốt độ khi nhân công được toàn dụng. (4)

(2) A. Piéttre, Histoire de la pensée économique et analyse des Théories contemporaines (Paris: Dalloz, 1959) p.66.

(3) J.A. Schumpeter, The Theory of Economic Development (Cambridge, Harvard University Press, 1955) p.64.

(4) Vũ-quốc-Thúc, Kinh tế học, Giảng văn cử nhân I (Saigon: Luật Khoa, 1962) tr.122.

Gần đây hơn, Gunnar Myrdal, khi nghiên cứu về sự nghèo khổ của các nước Á-Châu cũng khẳng định tình trạng chậm tiến của các nước Á-Châu bắt nguồn phần lớn tại sự khiếm khuyết nhân lực của các xứ này như : thiếu tính-thần cộng tác, không thích làm việc tay chân, không dùng giờ giấc... (5)

Trên bình diện thực tế, tầm quan-trọng của nhân lực càng thể hiện rõ. Chính yếu-tố nhân-lực đã khiến nhiều quốc-gia nghèo khổ, bé nhỏ và khan hiếm tài nguyên thiên-nhiên, trở nên thịnh-vượng và phát triển kinh-tế mau chóng :

Thụy-Sĩ, một quốc-gia Trung Âu với diện-tích vốn vụn 41.000 km² và không có 1 tài-nguyên thiên nhiên nào đáng kể, ngoài các thác nước, đã tạo được 1 nền kinh-tế tân tiến và đem lại cho dân chúng một mức sống cao nhất Âu-Châu, nhờ biết khai thác khả-năng của khối dân khoảng 6 triệu người. (6)

Đài-Loan, với diện-tích chỉ bằng 1/5 Việt-Nam Cộng-Hòa (936.000 km²) đã đạt được 1 suất sỡ phát-triển hằng năm tới 10% và mức xuất cảng vào năm 1971 lên tới 2.135 triệu Mỹ-Kim, cũng chỉ trông cậy phần lớn vào lực lượng của khối dân 14 triệu người. (7)

Điển hình nhất là trường hợp Nhật-Bản, với diện-tích chỉ gấp 2 lần Việt-Nam (369.000 km²) từ trường hợp 1 nước bại trận trong thế chiến thứ II, chỉ sau 25 năm, Nhật lại phục hồi địa vị của một đại cường quốc kinh-tế, chỉ đứng sau Mỹ và Nga, với tỷ-lệ phát triển kinh-tế hằng năm lên tới 13% tính theo giá cố định, và hiện đang dẫn

(5) Gunnar Myrdal, Asian Drama (New York : the Twentieth Century Fund, 1968) II, p. 950-955.

(6) Nguyễn Vũ, "Chương trình Phát triển Nhân lực tại Việt-Nam", Nhân dụng, 2 (tháng 11/71) tr.15.

(7) Nguyễn-Văn, "Phát triển, Thịnh vượng và hiềm họa", Chính Luận (21.8.72) tr.2.

đầu thế giới về kỹ-nghệ đóng tàu, kỹ-nghệ làm máy ảnh và đứng hạng nhì về kỹ-nghệ dệt, đồng hồ, điện tử, xe hơi (8), Tiên bộ này Nhật đã đạt được, phần lớn là nhờ công lao của những Doanh nhân tuyệt vời như Yataro Iwasaki (người sáng lập ra tổ hợp Mitsubishi, một doanh nghiệp quan-trọng vào bậc nhất thế-giới hiện nay) và Shibusawa (người một mình đã tạo ra 600 xí nghiệp). (9)

Chính vì nhân lực có 1 tầm quan trọng đặc biệt như vậy trên bình diện lý thuyết cũng như thực tế, nên hiện nay nhiều quốc-gia và tổ-chức quốc-tế đã thiết-lập những cơ-cấu đặc biệt để lo việc phát-triển nhân lực và nhân dụng :

- * Hoa-Ky đã cử Thủ-Trưởng đặc trách về nhân lực.
- * Gia-Nã-Đại thành lập Bộ Nhân-Lực và Di-Trú.
- * Phi-Luật-Tân thiết-lập Hội-đồng Phát-triển Nhân lực vào năm 1966.
- * Những kế-hoạch nhân lực đã được áp dụng tại Đái-Loan từ năm 1966 và Nhật-Bản từ năm 1967.
- * Tổ chức Lao-động Quốc-tế thuộc Liên-hiệp-Quốc cũng phát động một chương trình nhân dụng thế giới trong thập niên 1970-1980.
- * Hội nghị địa phương Á-Châu kỹ thứ 6 của tổ chức Lao động Quốc-tế, nhóm họp tại Đông-Kinh vào tháng 9 năm 1968 cũng đã thành lập kế-hoạch nhân lực Á-Châu. (10)

Tất cả các tổ chức, kế-hoạch, chương trình đều nhắm mục tiêu duy nhất là làm sao khuếch-trương nhân lực và toàn dụng nhân công vào công cuộc sản-xuất.

(8) G.A.T.T., "La Croissance Économique du Japon de 1955-1970", Problèmes Économiques, 1246 (18 Nov. 1971) p. 5.

(9) Peter F. Drucker. "Phát triển kinh tế và yếu tố con người" Đối thoại, 13 (1972) tr.11.

(10) Bộ Lao động, Nhân lực trong công cuộc Phát triển Kinh tế (Saigon : Bộ Lao-Động, 1969) tr.2.

Ý-niệm toàn dụng nhân công (full employment) tuy có một tầm quan trọng đặc biệt trong hiện tại, nhưng thực ra chỉ mới xuất hiện sau Thế-II Chiến và cho tới nay vẫn chưa có được 1 định nghĩa rõ ràng. Theo tác giả Beveridge, có toàn dụng khi số lượng công việc thặng dư so với số người cần việc làm. Các chuyên-viên Liên-Hiệp-Quốc lại chủ trương có toàn dụng khi mức nhân dụng không tăng thêm, dù chỉ tiêu tổng hợp có gia tăng. Cơ quan Lao-động Quốc-tế lại đưa ra một tiêu chuẩn định lượng cho rằng có toàn dụng nếu thành phần thất nghiệp chỉ chiếm 3% tới 4% tổng số công nhân. (11)

Tuy không đồng quan niệm về định nghĩa, nhưng mọi người đều chấp nhận mục tiêu của chính sách toàn dụng là nhằm loại bỏ mọi hình thức phí phạm tài nguyên nhân lực. Có 2 hình thức phung phí tài nguyên nhân lực chính thường được các kinh-tế gia đề cập đến đó là sự thất nghiệp (unemployment) và khiếm dụng (underemployment).

Về hình thức thất nghiệp, tổ chức Lao động Quốc-tế đã đưa ra 1 định nghĩa như sau :

Những người thất nghiệp là những người đã vượt qua một hạn tuổi nhất định và trong 1 ngày hay 1 tuần lễ ấn định, được ở vào trong các trường hợp sau đây :

a/- Công nhân đủ năng lực làm việc mà khê-ước làm việc đã chấm dứt hoặc tạm thời đình chỉ, hiện không có việc làm và đang tìm việc làm có lương.

b/- Những người không có việc làm và bình thường sẵn sàng nhận việc ngay, hiện đang chuẩn bị khởi sự làm 1 công việc khác vào thời hạn ấn định.

c/- Những người sẵn sàng làm việc (trừ trường hợp mắc bệnh nhẹ) trong thời hạn ấn định và đang

(11) Trần Văn Kiện, "thử kiểm điểm những yếu tố làm tăng giảm mức độ nhân dụng", Quê Hương, 33 (tháng 3/1962) tr. 30.

tìm việc làm có lương, trước kia chưa bao giờ làm việc hay địa vị sau cũng trong nghề nghiệp không phải là địa vị của 1 người làm công (nghĩa là những cựu chủ nhân).

d/- Những người bị sa thải không lương, tạm thời hay vô điều kiện. (12)

Với định nghĩa trên, không thể coi là thất nghiệp :

* Những người có ý định đứng ra tự mình thành lập một cơ sở kinh doanh hay nông thóc (exploitation agricole) nhưng chưa thực hiện được công việc và hiện không tìm kiếm một công việc có lương.

* Những người làm việc nhà không có lương, đã nghỉ hoạt động và hiện không tìm kiếm 1 công việc có lương. (12)

Về sự khiếm dụng, (sous emploi) quan-niệm của các kinh-tế gia không được đồng nhất, nhưng theo phần đông các tác giả thì đây là tình trạng của những nhân công tuy có việc làm nhưng công việc của họ không đóng góp gì đáng kể vào công cuộc sản xuất. Nếu chuyển những nhân công này sang khu vực sản-xuất khác, người ta nhận thấy rằng sản lượng của khu vực bị rút nhân công cũng không suy giảm, dù không có những đổi thay đáng kể về kỹ-thuật sản-xuất (14). Nhiều người quan-niệm sự khiếm dụng này là một trạng thái thất nghiệp mệnh danh là thất nghiệp trá hình (chômage déguisé).

Sau khi đã ấn định rõ những hình thức phi phạm nhân lực, vấn đề căn bản phải đặt ra là : Làm sao để toàn dụng nhân lực ?

(12) Bureau International du Travail (B.I.T.), Problèmes et Politiques de l'emploi, (Genève, BIT, 1960) p.7.

(14) Nguyễn Như Cương, "gia tăng dân số và khiếm dụng nông thôn", Hiện tượng chậm tiến, (Saigon : Hoài-Bảo, 1960) tr. 194.

Để trả lời câu hỏi này, ta thấy cơ lý thuyết khác biệt :

Trước hết là lý thuyết của các tác giả cổ điển như Léon Walras, D. Ricardo. Lý thuyết này chủ trương sự tự-do kinh-doanh, tự-do cạnh tranh, là điều kiện cần bản để thực hiện thể' thặng bằng kinh-tế, trong đó cơ sự toàn dụng nhân công. Cung và cầu nhân công sẽ tự quân bình nhau qua sự biến chuyển của công xá và tình trạng quân bình này sẽ thực hiện được ở mức công xá ngang bằng mức sinh hoạt tối thiểu. Mọi sự can thiệp của chính quyền hoặc tình trạng độc quyền làm công xá không điều hành được tự nhiên, sẽ khiến cung nhân công không còn thích ứng với cầu nhân công và hiện tượng thất nghiệp sẽ xảy ra. (15)

Thuyết thứ hai, hoàn toàn trái ngược với lý thuyết trên do J.M. Keynes đề xướng trong tác phẩm lừng danh "Lý thuyết tổng quát về nhân dụng, tiền lãi và tiền tệ". (16) Theo quan niệm của Keynes, nền kinh tế tư bản nếu được tự-do phát triển, sẽ chỉ đưa đến một bệ' điểm, đó là thể' "thặng bằng thiếu dụng" trong đó có những nhà máy phải ngưng hoạt động, những tài nguyên bị phí phạm, những nhân công không được sử dụng. Keynes đã phân tích sớ' cung và cầu tổng hợp để chứng minh rằng giữa cung, cầu cũng giá cả không có một liên lạc cơ năng (relation fonctionnelle) để cung, cầu tự động điều chỉnh nhau một cách máy móc như lý thuyết cổ điển quan-niệm và hiện tượng thất nghiệp không xuất hiện do tình trạng cạnh tranh bất hoàn hảo, mà chỉ là hậu quả của 1 sự giảm chi của dân chúng, vì khi lợi tức lên cao thì khuynh hướng tiêu thụ của dân chúng giảm đi. Vì thế', theo Keynes, muốn thực hiện toàn dụng,

(15) Trần Văn Kiện, Loc. Cit. , tr. 31

(16) J.M. Keynes, Théorie générale de L'emploi, de L'intérêt et de la monnaie (Paris : Payot, 1949).

thay vì để tự do, chính quyền phải tích cực can thiệp vào hoạt động kinh-tế, tung tiền ra để thực hiện các đại công tác hậu gia tăng số cầu tổng hợp. Sự chi tiêu của chính phủ sẽ ảnh hưởng vào nền kinh-tế theo hiệu lực gia tốc và gia hồi, thúc đẩy các hoạt động sản-xuất gia tăng theo ảnh hưởng giầy chuyễn và tạo cho công nhân thất-nghiệp có công ăn việc làm. (17)

Chính sách "toàn dụng nhân công" của J.M. Keynes đã có 1 âm hưởng rất lớn và đã được thực hiện tại nhiều quốc-gia tiên tiến, đem lại những kết quả hết sức khả quan.

Tuy nhiên, có một điều chúng ta cần ghi nhận ở đây là lý thuyết J.M. Keynes đã được xây dựng trong khung cảnh của một nền kinh-tế tư-bản. Nạn thất nghiệp của Keynes lẽ nạn thất nghiệp gây ra do lợi tức của dân chúng quá cao. Sự tung tiền của chính phủ trong một nền kinh-tế tiên bộ, có thể gây nên hậu quả dây chuyễn và gia tăng mức sản-xuất nhanh chóng là vì có sẵn các tư-bản bất động, sẵn các doanh nhân và quản trị viên tài giỏi, sẵn khối chuyên-viên lãnh nghệ, và các khu vực kinh tế có liên hệ mật thiết với nhau.

Trái lại, trong các nước chậm tiến, tình trạng hoàn toàn khác hẳn: ở đây, người ta thấy dân chúng đa số có một đời sống nghèo khổ và một mức lợi tức thấp kém; ở đây người ta thấy nạn thất nghiệp và khiếm dụng kinh niên, vì dân quá đông mà cơ cấu sản-xuất lại có tính cách sơ đẳng; ở đây người ta thấy nhân công tuy dư thừa, nhưng số lượng nhân công chuyên môn lại thiếu hụt; ở đây, người ta chỉ thấy nhiều thương-gia có đầu óc đầu óc hơn những doanh nhân ưa thích công cuộc đầu tư mạo hiểm; ở đây, cơ cấu kinh tế có tính cách lưỡng thể và rời rạc...

(17) Vũ quốc Thúc, Lạc. Cit, tr.120-123.

Trong 1 hoàn cảnh khó khăn như vậy, vấn đề nhân lực và nhân dụng đòi hỏi những nước chậm tiến phải có những biện pháp tế nhị và phức tạp hơn.

Riêng trường hợp Việt-Nam Cộng-hòa, vừa là Quốc-gia chậm tiến, vừa bị chiến-tranh tàn phá trong những năm vừa qua, vấn đề phát triển nhân lực và nhân dụng càng có nhiều nét đặc thù, khó khăn.

Trước viễn ảnh một nền Hòa-bình đang được thực-hiện, việc đi tìm một chính sách, một kế-hoạch phát triển nhân lực và nhân dụng là một vấn-đề cần thiết và cấp bách. Nạn thất nghiệp hiện đang đe dọa Quốc-gia với khối lượng 101.826 công nhân bị sa thải từ khu vực quân đội Đông-Minh, với số lượng 200.000 quân nhân dư-trữ giải ngũ hằng năm kể từ 1974, với khối lượng 250.000 thanh niên nam nữ gia nhập vào thị trường công nhân hằng năm và cả hằng trăm ngàn đồng bào hiện đang ty nạn chiến tranh tại các thành phố (18). Nhu cầu phát triển quốc-gia cũng đòi hỏi chúng ta phải gia tăng đào luyện các quản-tri-viên, doanh-nhân, các kỹ-thuật-gia, các chuyên-viên và nâng cao khả năng chuyên môn của các công nhân. Chỉ riêng kế hoạch 5 năm phát triển kinh-tế nông thôn (1971-1975) cũng đòi hỏi 376 kỹ-sư, 853 kiểm sự, 578 huấn sự và 6.781 cán bộ. (19)

Nếu không phát triển và huy động được khối nhân lực vào công cuộc sản-xuất, không những chúng ta đã phỉ phạm nguồn tài nguyên sản-xuất quan trọng nhất của chúng ta, mà ngược lại chúng ta còn phải nghèo khó thêm vì gánh nặng nhân khẩu.

(18) VNCH, Kế hoạch 4 năm Phát-Triển Kinh-Tê Quốc-Gia 1972-1975, tr IX, 12

(19) NGUYỄN-HẢI-BÌNH, "Phát-Triển Canh - nông tại Việt-Nam" NCHC, XV, 2 (tháng 6/72) tr 137

Làm sao để gia tăng khả năng của khối dân đông khoảng 19.321.000 người vào năm 1972 (20) ? Làm sao cung ứng đủ công việc sinh lợi (emploi productif) - nghĩa là những công việc làm gia tăng mức sản xuất, cho khối dân chiếm khoảng 40% dân số tổng quát ?

Để trả lời phần nào cho các câu hỏi này, trong đề tài nghiên cứu về "vấn đề phát triển nhân lực và nhân dụng tại Việt-Nam Cộng-hòa", chúng tôi xin lần lượt trình bày :

Phần I : Hiện trạng nhân lực và nhân dụng tại Việt-Nam Cộng-hòa.

Phần II: Vấn đề phát triển nhân lực và nhân dụng tại Việt-Nam Cộng-hòa trong quá khứ và tương lai.

Trước khi bước vào phần thân bài, chúng tôi cần minh định hai điểm :

1/- Với đề tài "vấn đề nhân lực và nhân dụng" sự nghiên cứu của chúng tôi sẽ chỉ chú trọng đến vai trò của con người trong công cuộc sản xuất mà thôi. Vấn đề "nhân khẩu" tức vai trò con người dưới khía cạnh tiêu thụ sẽ không là tiêu đích của bài luận văn này.

2/- Vì khuôn khổ giới hạn của bài luận văn, sự phân tích của chúng tôi cũng chỉ tập trung vào khía cạnh nhân công Việt-Nam. Thành phần công nhân ngoại quốc dù có một khối lượng đáng kể tại Việt-Nam Cộng-hòa vào những năm gần đây, sẽ chỉ được chúng tôi nêu ra như là một đặc điểm của cơ cấu nhân công tại Việt Nam hiện hữu. Sự nghiên cứu đầy đủ các khía cạnh của công nhân ngoại kiều tại Việt-Nam Cộng-hòa, là một việc đã được nhiều sinh-viên khác thực hiện và chúng tôi xin được miễn trình bày ở đây.

THƯ-VIỆN QUỐC-ĐỊA

phần một

**HIỆN TRẠNG
NHÂN-LỰC & NHÂN-DỤNG
TẠI VIỆT-NAM CỘNG-HÒA**

Do Hiệp-định Genève ngày 20.7.1954, lãnh thổ Việt-Nam được tạm thời phân chia làm hai miền riêng biệt đặt dưới hai chính thể khác nhau. Phần đất từ vĩ tuyến 17° trở vào với diện tích tổng cộng là 174.289km² được xem là lãnh thổ của Việt-Nam Cộng-hòa, với dân số ước lượng 12.366.000 người vào năm 1956.

Dưới thời Đệ I Cộng-hòa, tình hình chính trị, quân sự, kinh tế tương đối ổn định. Mức phát triển kinh tế ghi nhận hằng năm là 5% lợi tức quốc-gia (21). 80% dân số tập trung ở thôn quê và sinh sống trong khu vực nông nghiệp.

Từ năm 1961, cuộc chiến bắt đầu khởi diễn và dần dần trở nên khốc liệt, chiến tranh đã xé nát 4.619.791 nông dân ra thành thị trong khoảng từ 1964 đến cuối 1972 (22). Chiến tranh cũng đã đem 640.000 quân đội Đổng-Minh du nhập vào lãnh thổ Việt-Nam Cộng-hòa (23) và đưa đến sự viện trợ dồi dào của Hoa-Kỳ cho Việt-Nam cộng-hòa từ 1966 trở đi với số lượng trung bình 600 triệu US\$ mỗi năm, giúp cho dân chúng miền Nam có được một nếp sống tương đối sung túc đủ mức sản xuất trong nước bị suy trầm (24). Chiến tranh cũng đã khiến chính phủ Việt-Nam Cộng-hòa phải ban hành luật Tổng Động Viên (Luật số 3/68 ngày 19.6.68) làm hầu hết các nam thanh niên đều phải nhập ngũ.

Các biến cố trên đã khiến cơ cấu nhân lực và nhân dung hoàn toàn xáo trộn và mang nhiều sắc thái đặc biệt. Những sắc thái này còn tồn tại cho tới những ngày gần đây

(21) Nguyễn Văn Hảo "Diễn tiến kinh tế Việt-Nam từ 1955-1970" nghiên cứu Hành chánh XV, 2 (tháng 6/72) tr. 62

(22) Tài liệu của Bộ Xã-Hội.

(23) Nguyễn Bá Trí, vấn đề ngoại kiều tại Việt-Nam, Luận văn (Saigon: HVHC, 1964-1967) tr. 26

(24) John R. Messler, "Viện trợ Hoa-Kỳ và công cuộc phát triển kinh tế tại Việt-Nam" NCHC, XV, 2 (tháng 6/72) tr. 367.

và chỉ mới có ít nhiều biến chuyển kể từ khi quân đội Đông-Minh triệt thoái toàn bộ ra khỏi Việt-Nam Cộng-hòa sau khi Hiệp-định. "Ngừng bắn và tái lập hòa bình tại Việt-Nam" được ký kết vào ngày 27.1.1973.

Để nhận thức rõ phần nào hiện trạng nhân lực và nhân dụng tại Việt-Nam cộng-hòa hầu làm căn bản cho việc hoạch định chính sách phát triển trong tương lai - trong phần I chung tôi sẽ lần lượt trình bày :

- * Hiện trạng nhân lực tại Việt-Nam cộng-hòa.
- * Hiện trạng nhân dụng tại Việt-Nam cộng-hòa.
- * Nhận xét tổng quát về hiện trạng nhân dụng và nhân lực tại Việt-Nam cộng-hòa.



 CHƯƠNG I

H I Ê N
 |
 T R A N G
 |
 N H Â N - L Ự C
 |
 T A I
 |
 V I Ê T - N A M



Nói đến nhân lực, người ta thường chỉ nghĩ đến dân số, đến thành phần của khối dân hoạt động; Rất ít người chú ý đến khả năng tinh thần và vật chất của khối người này. Đây là một thiếu sót hết sức quan trọng, vì một quốc gia phát triển nhiều ít, là tùy thuộc vào khả năng của nhân công hơn là số lượng nhân công, Vì thế trong phần trình bày về hiện trạng nhân lực tại Việt-Nam Cộng-Hòa, chúng tôi xin lần lượt đề cập hai điểm chính :

* Tình trạng dân số.

* Khả năng người Việt.

* *

Mục I

TỈNH - TRẠNG DÂN - SỐ

Cho tới nay, vĩ tình hình của thời cuộc và sự thiếu sót phương tiện, chúng ta chưa thể thực hiện được một cuộc kiểm tra chính thức về dân số toàn quốc để có những con số tương đối chính xác về dân số Việt-Nam cộng-hòa, cũng như sự biến chuyển và các thành phần cấu tạo của khối dân này. Các con số thống kê hiện hữu chỉ có tính cách phỏng chừng, và xuất phát từ ba nguồn gốc chính : một của Viện Quốc-Gia Thông-Kê ước lượng theo suất số gia tăng hằng năm 2,6% căn cứ vào tài liệu thống kê của năm 1962, một của Bộ Nội-Vụ do sự tổng kết những báo-cáo của các tỉnh gửi về và một của Trung-tâm Bình-Định và Phát triển thuộc Phủ-Thủ-Tướng. Dựa theo các tài liệu trên chúng ta sẽ lần lượt phân tách:

- * Sự gia tăng dân số.
- * Cơ cấu dân số.

TIẾT I .- SỰ GIA TĂNG DÂN SỐ

Trong tiết này chúng ta lần lượt đề cập 2 điểm chính :

- * Sự biến chuyển dân số tổng quát.
- * Suất số gia tăng dân số hằng năm.

ĐOẠN 1.- SỰ BIẾN CHUYỂN DÂN SỐ TỔNG QUÁT

Căn cứ theo các tài liệu của Viện Quốc-Gia Thông-

kê, sự biến chuyển của dân số Việt-Nam Cộng-Hòa, trong giai đoạn từ 1956 đến 1972, được ghi nhận trong bảng sau : (25)

Bảng 1 - TÌNH HÌNH DÂN SỐ VNCH, 1956-1972

NĂM	TỔNG CỘNG (1.000) (A)	TỔNG CỘNG (1.000) (B)	NAM PHÂN			TRUNG PHÂN		
			Cộng (B)	Saigon	Các Tỉnh	Cộng (B)	Trung Nguyên	Cao Nguyên
1956	-	12.366	7.642	1.749	5.848	4.724	4.194	530
1957	-	13.052	8.372	1.779	6.593	4.680	4.421	459
1958	-	12.935	8.152	1.220	6.932	4.783	4.249	534
1959	-	13.789	8.9 8	1.383	7.525	4.881	4.297	584
1960	-	14.072	9.111	1.400	7.711	4.961	4.357	604
1961	-	14.494	-	-	-	-	-	-
1962	-	14.275	9.335	1.431	7.904	4.940	4.253	687
1963	15.317	14.133	9.156	1.336	7.820	4.977	4.274	703
1964	15.715	14.359	9.405	1.371	8.034	4.954	4.219	635
1965	16.124	15.024	9.785	1.485	8.300	5.239	4.539	704
1966	16.543	15.112	9.857	1.518	8.339	5.255	4.485	670
1967	16.973	16.256	10.414	1.698	8.716	5.842	5.842	848
1968	17.414	16.259	10.283	1.682	8.601	5.976	5.091	885
1969	17.867	16.543	10.494	1.707	8.787	6.049	5.207	842
1970	18.332	17.333	11.211	1.761	9.450	6.122	5.215	907
1971	18.809	18.708	12.193	1.805	10.388	6.516	5.539	977
1972	19.298	19.212	12.669	1.845	10.824	6.543	5.594	949

(25) Viện Quốc Gia Thống Kê

(A) Số ước lượng của Viện theo suất số gia tăng 2,6% 1 năm
(B) Số của Bộ Nội vụ theo báo cáo của các tỉnh.

Riêng " Kế hoạch 4 năm phát triển kinh-tế Quốc-gia 1973-1975" đã dựa theo trung tâm Bình định và Phát-Triển để ước lượng dân số VNCH là 18.758.000 người vào 1971 và 19.321.000 vào 1972. (26)

Tuy có khác nhau, sự sai biệt dân số giữa các nguồn tin trên chưa tới 0,5% vào năm 1972. Ví thế, dân số VNCH do Viện Quốc-Gia Thống-Kê ước lượng vào năm 1972 là 19.298.000 người có thể coi là khá chính xác.

ĐOẠN 2.- SUẤT SƠ GIA TĂNG DÂN SỐ.

Nếu chúng ta chấp nhận sự ước lượng của Viện Quốc-Gia Thống-Kê, suất sơ gia tăng dân số hằng năm sẽ là 2,6% (sinh suất 4,1%, tử suất 1,5%).

Tuy nhiên, cần ghi nhận một điều là tỷ lệ gia tăng này hiện nay không được nhiều người đồng ý. Cuộc nghiên cứu của nhóm L.E. Bogle cho cơ quan Saigon Thủy Cục đã ước lượng một suất sơ gia tăng dân số hằng năm là 2,8% tại VNCH trong thập niên 1970-1980 (27). Ngân Hàng Phát-Triển Á-Châu lại cho rằng suất sơ gia tăng lên tới 2,9% trong cũng thập niên trên (28).

Riêng " Kế-Hoạch 4 năm phát triển kinh tế Quốc-Gia 1972-1975" đã ước lượng suất sơ gia tăng dân số là 3% mỗi năm.

Dù sao, chỉ với suất sơ gia tăng 2,6% mỗi năm, dân số VNCH. cũng đã tăng trưởng khá mau nếu so với các nước

(26) VNCH, Kế-hoạch 4 năm Phát triển Kinh tế Quốc-Gia 1972-1975, trang III-13

(27) James E. Bogle, year 2.000 population projection for Republic of Viet-Nam and Saigon metropolitan Area (Saigon : March 1971) tr 37.

(28) VECCO, Four year (1972-1975) Plan of infrastructures Development (Saigon : August 1971) p. 2.1-4.

tiền tiến. Theo tài liệu của Liên-Hiệp-Quốc, trong giai đoạn 1963-1969, suất số gia tăng dân số trung bình hằng năm của Nhật chỉ là 1,1%, của Pháp là 0,9%, của Mỹ là 1,2% (29). Điều đáng chú ý hơn là suất số gia tăng 2,6% đó đã thực hiện trong tình trạng chiến tranh, 1 tình trạng đã làm tiêu hao tới 2 triệu binh lính hai phe và làm thương vong 1.605.300 đồng bào chỉ vào khoảng thời gian 11 năm trời từ 1960 đến tháng 8/1971 (30)

TIẾT 2.- CƠ-CẤU DÂN SỐ.

Để tìm hiểu cơ cấu dân số VNCH. hiện hữu, chúng ta sẽ phân tích :

* Thành phần dân số.

* Sự phân phối dân cư.

ĐOẠN 1.- THÀNH-PHÂN DÂN SỐ :

a/- Sự phân phối theo chủng tộc : dân số Việt-Nam hiện nay gồm nhiều nguồn gốc khác nhau. Người ta thường phân biệt người Việt chính gốc, người Việt gốc Hoa, người Việt gốc Miên, người Việt gốc Thượng và người Việt gốc Chăm. Tuy nhiên với Sắc-Luật số 033/67 ngày 29.8.1967, các người Việt gốc Hoa (chiếm khoảng 6% dân số) và người Việt gốc Miên (chiếm khoảng hơn 4% dân số) đều được đồng hóa với người Việt chính gốc, gọi chung là người Việt-Nam. Chỉ còn các người Việt gốc Thượng và Chăm được xác nhận thuộc cộng đồng sắc tộc thiểu số và được hưởng

(29) United Nations, Statistical year book 1970, p.80-83

(30) Minh Huy "Những con số của 1 cuộc chiến" Chính Luận (6.12.71) tr.2

nhiều ưu đãi dành cho sắc dân này để có thể theo kịp đà tiên bộ của người Kinh. Bảng 2 cho thấy tình trạng dân số phân chia theo chủng tộc (31)

BẢNG 2.- DÂN SỐ VNCH PHÂN THEO CHỦNG TỘC. 1971-1972

NĂM	TỔNG SỐ	Người Việt	Người Việt gốc Thiểu số	
			Việt gốc Thượng	Việt gốc Chăm
1971	18.809.000	18.072.576	679.604	56.820
1972	19.321.000	18.575.066	688.990	56.944

Với các con số trên ta thấy, thành phần người Việt (chính gốc, gốc Hoa, gốc Miên) chiếm tỷ lệ khoảng 95,7% dân số đông đảo Thượng thuộc các sắc tộc Giarai, Pàđê, Bana... chiếm khoảng 4%, còn lại 0,3% là đông bào Việt gốc Chăm.

b/- Sự phân phối theo giới tính

"Kế hoạch 4 năm 1972-1975" đã phân chia dân số VNCH theo giới tính như sau từ 1971-1975 (32)

BẢNG 3.- DÂN SỐ VNCH PHÂN THEO GIỚI TÍNH 1971-1975

NĂM	DÂN-SỐ TỔNG CỘNG		N A M		N Ư	
	Số lượng (1.000)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (1.000)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (1.000)	Tỷ lệ (%)
1971	18.758	100	9.114	46,7	9.645	51,3
1972	19.321	-	9.397	-	9.924	-
1973	19.902	-	9.689	-	10.213	-
1974	20.502	-	9.990	-	10.512	-
1975	21.176	-	10.357	-	10.819	-

(31) Tài liệu của Viện Quốc-Gia Thống-Ke

(32) VNCH, Kế-Hoạch 4 năm Phát-Triển Kinh-Tê Quốc-Gia 1972-1975, Phụ-bản 30.

Qua những tài liệu trên, ta thấy thành phần nữ giới đông hơn nam giới và trung bình chiếm tỷ-lê khoảng trên 51% dân số VNCH. Ví thế, trong việc khuếch trương nhân lực và nhân dụng, việc khuyến khích nữ giới tham gia vào guồng máy sản-xuất là 1 điều cần thiết để không phạm nguồn tài nguyên nhân lực phong phú này.

c/- Sự phân phối theo tuổi tác :

Sự ấn định thành phần dân số theo tuổi tác có 1 tầm quan trọng đặc biệt đối với việc nghiên cứu nhân lực, vì một cá nhân không thể tham gia vào hoạt động kinh-tế khi quá trẻ hoặc đã già. Theo các tài liệu thống kê hiện hữu dân số VNCH vào 2 năm 1971 và 1972 phân phối theo nhóm tuổi như sau :

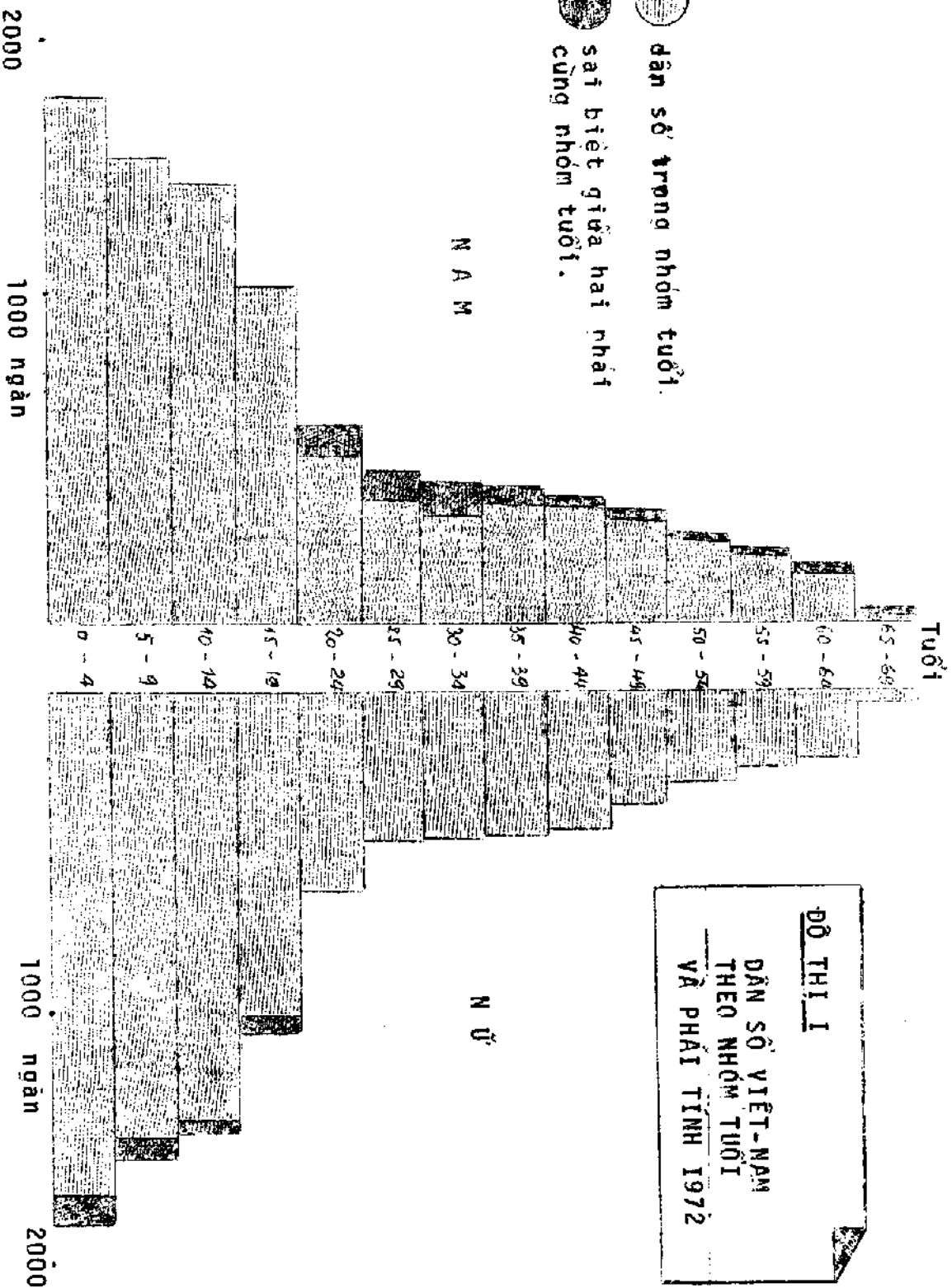
BẢNG 4.- DÂN SỐ VNCH PHÂN THEO NHÓM TUỔI 1971, 1972

NHÓM TUỔI	1971 (33)		Tháng 6/1972 (34)	
	Số dân (1000)	Tỷ lệ %	Số dân (1 người)	Tỷ lệ (%)
0 - 4	3.316	17,7	3.218.296	16,93
5 - 9	2.942	15,7	2.999.585	15,78
10 - 14	2.830	15,1	2.884.197	15,17
15 - 19	2.100	11,2	2.159.991	11,36
20 - 24	1.230	6,6	1.299.952	6,89
25 - 29	884	4,7	898.367	4,72
30 - 34	847	4,5	861.938	4,53
35 - 39	856	4,6	838.862	4,41
40 - 44	836	4,5	856.172	4,50
45 - 49	713	3,8	732.913	3,85
50 - 54	619	3,3	634.838	3,34
55 - 59	497	2,6	501.399	2,64
60 - 64	403	2,1	425.354	2,24
65+	685	3,6	722.551	3,69
<u>Tổng Cộng dân số toàn quốc</u>	<u>18.758</u>	<u>100,0</u>	<u>19.014.460</u>	<u>100,0</u>

(33) Ibid

(34) Bích Dao, "Đã cần hạn chế sinh sản chưa ?" Xã-hội Nguyệt-San, 6 (tháng 11/72) tr.20.

○ dân số trong nhóm tuổi.
 ● sai biệt giữa hai phái cùng nhóm tuổi.



ĐOẠN 2.- SỰ PHÂN PHỐI DÂN CƯ :

Vào năm 1972, dân số VNCH. là 19.212.779 người sống trên một diện tích là 174.289 km², như vậy mật độ trung bình là 110 người/km². Nói chung, mật độ này còn thấp hơn so với nhiều quốc gia A-Châu khác như Nhật (277 ng/km²) Đại-Hân (316 ng/km²), Đài-Loan (384 ng/km²), Ấn-Độ (164 ng/km²), Hồng-Kông (3.857 ng/km²) (35). Tuy nhiên, sự phân phối dân cư ở VN. không đồng đều.

a/- Giữa thôn quê và thành thị : trước đây, dân chúng Việt-Nam sinh sống phần lớn ở thôn quê. Vào năm 1960 tỷ-lệ dân quê chiếm 78% tổng số dân, Từ 1963 trở đi, do ảnh hưởng của chiến cuộc, dân chúng dần về thành phố và tỷ-lệ dân chúng cư ngụ tại đô thị đã gia tăng mạnh mẽ. Tỷ-lệ dân số thôn quê và thành thị vào năm 1960, 1970 và 1972 như sau (36) :

BẢNG 5.- PHÂN PHỐI DÂN SỐ GIỮA THÔN QUÊ VÀ THÀNH THỊ 60, 70, 72

NĂM	THÀNH THỊ		THÔN QUÊ		TỔNG CỘNG	
	Dân số	Tỷ lệ	Dân số	Tỷ lệ	Dân số	Tỷ lệ
1960	3.096.000	22%	10.976.000	78%	14.072.000	100%
1970	7.155.000	41%	10.178.000	59%	17.333.000	100%
1972	7.436.000	38,7%	11.776.000	61,3%	19.212.000	100%

b/- Giữa các địa phương : vào năm 1972, mật độ dân số tại Nam-phần là 186 ng/km² trong khi tại Trung-nguyên Trung Phần là 101 ng/km². Riêng cao nguyên Trung phần, mật độ chỉ có 18 ng/km² (Bảng 6).

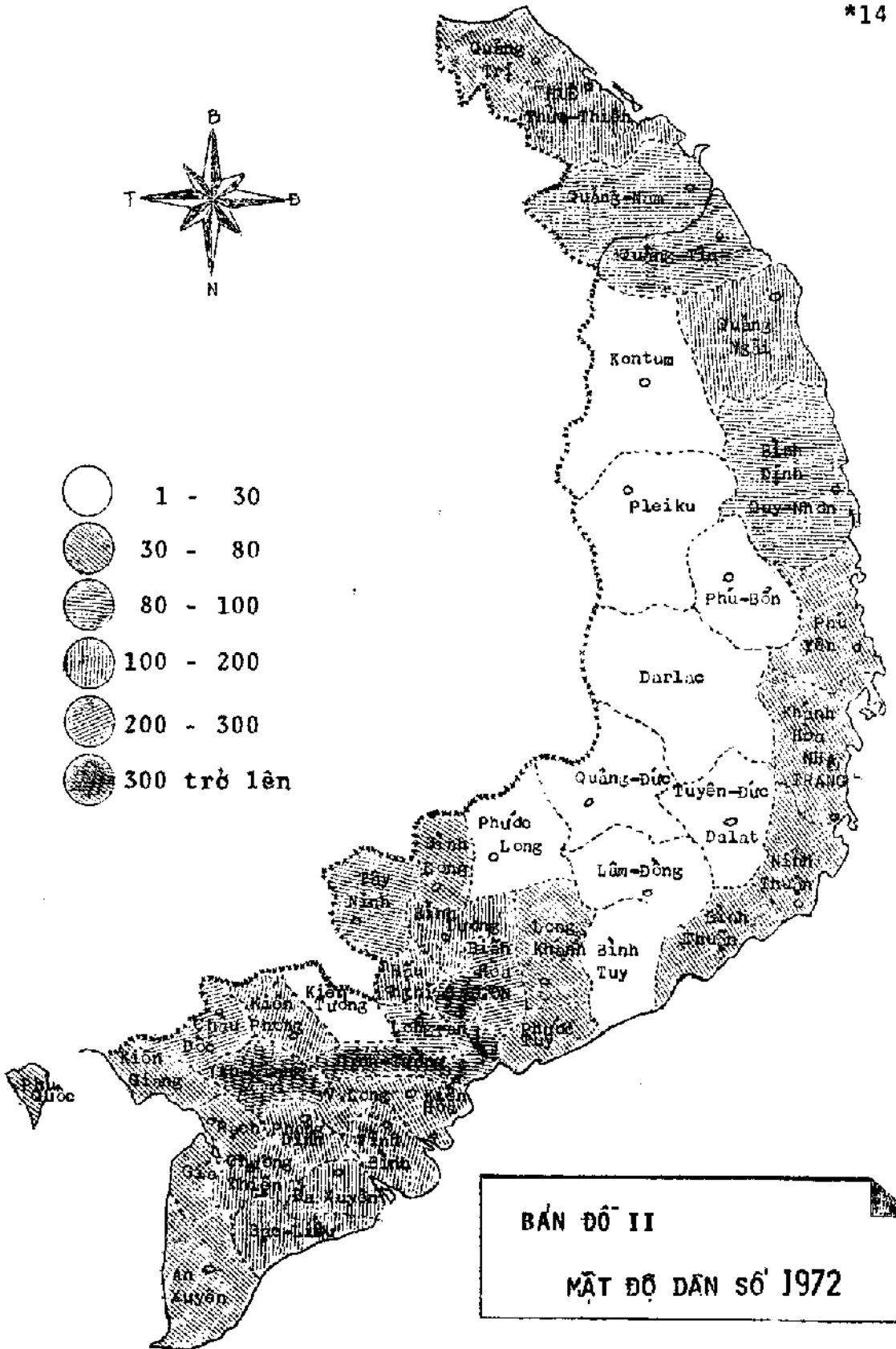
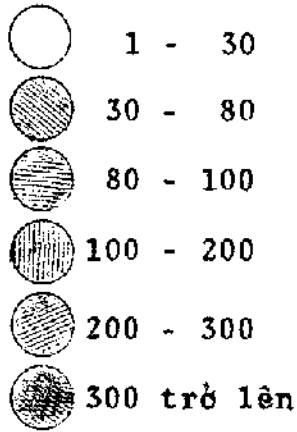
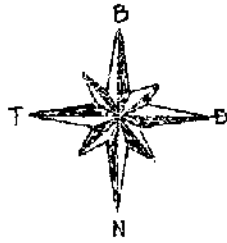
c/- Giữa các tỉnh lỵ : sự bất đồng về dân số càng rõ rệt : tại Saigon mật độ dân số vào 1972 là 26.362 ng/km², Phước-Long 8 ng/km² và Quảng-Đức 5 ng/km² (Bảng 6).

(35) UNESCO, statistical yearbook 1970, p.18

(36) VECCO, Op. Cit, p. 4.3-22.

**BẢNG 6. - DIỆN TÍCH VÀ MẬT ĐỘ
DÂN SỐ TÍNH THEO TỈNH LỸ, 1972**

ĐỊA-DANH	Diện tích (km ²)	Dân số (người)	Mật độ (ng/km ²)	ĐỊA DANH	Diện tích (Km ²)	Dân số (người)	Mật độ (ng/ km ²)
NAM PHẦN	68.172	12.669.741	186	TRUNG-PHẦN	55.705	5.538.864	101
An-Giang	1.903	617.222	324	Bình-Dịnh	9.429	752.116	79
An-Xuyên	5.029	291.095	58	Bình-Thuan	4.241	294.668	69
Ba-Xuyên	2.583	694.512	231	Khánh-Hòa	5.937	230.455	38
Bạc-Liêu	2.559	362.982	142	Ninh-Thuan	3.431	216.007	62
Biên-Hòa	2.407	521.173	260	Phú-Yên	5.233	355.991	68
Bình-Dương	2.033	254.183	127	Quảng-Nam	6.547	565.901	86
Bình-Long	2.343	68.916	34	Quảng-Ngãi	5.718	734.964	128
Bình-Tuy	3.696	75.469	21	Quảng-Tin	4.861	409.862	84
Châu-Độc	2.075	605.604	303	Quảng-Trị	4.709	279.566	59
Chương-Thiện	2.292	295.992	148	Thừa-Thiên	4.971	556.571	111
Côn-Sơn	67	3.300	49	Cam-Ranh	354	114.975	324
Định-Tướng	1.550	506.695	329	Đà-Nẵng	86	457.979	5325
Giã-Định	1.445	1.414.924	1.414	Huê	16	198.064	12.379
Gõ-Công	570	210.640	369	Nha-Trang	75	206.314	2.741
Hậu-nghia	1.285	222.285	176	Qui-Nhon	97	218.573	2.253
Kiên-Giang	5.189	417.744	83				
Kiên-Hòa	2.084	639.447	319	CAO-NGUYỄN			
Kiên-Phong	2.393	425.434	204	TRUNG-PHẦN	50.412	949.102	18
Kiên-Tướng	2.499	56.084	28	Darlac	10.552	246.698	23
Long-An	1.639	394.589	191	Kontum	10.181	96.072	09
Long-Khánh	4.464	186.051	46	Lâm-Đồng	5.504	90.157	16
Phong-Đinh	1.597	372.314	236	Phú-Bổn	4.785	69.578	14
Phước-Long	5.299	44.250	6	Pleiku	8.444	206.132	24
Phước-Tuy	2.203	132.667	66	Quảng-Đức	5.958	34.412	5
Sa-Đéc	818	322.750	394	Tuyên-Đức	4.916	113.356	23
Tây-Ninh	3.927	403.174	100	Đàlat	72	92.697	1.300
Vinh-Bình	2.263	436.308	218				
Vinh-Long	1.705	579.747	289	VIỆT-NAM	174.289	19.212.779	110
Cần-Thơ	34	170.931	5.027				
Mỹ-Tho	7	112.152	16021				
Saigon	70	1.845.385	26.362				
Vũng-Tàu	67	106.622	1.591				
Rạch-Giã	79	97.134	1.229				



BẢN ĐỒ II
MẬT ĐỘ DÂN SỐ 1972

Mục II

KHẢ NĂNG NGƯỜI VIỆT

Khi đề cập đến khả năng của 1 dân tộc người ta muốn nói đến những đặc tính về thể chất và tinh thần của đa số người dân nước đó.

Vì vậy, để nhận thức phần nào về khả năng của người Việt hiện nay, chúng tôi xin lần lượt nghiên cứu :

- * Thể chất của người Việt.
- * Tinh thần của người Việt.

TIẾT 1.- KHẢ NĂNG THỂ CHẤT CỦA NGƯỜI VIỆT

Về khả năng thể chất người ta thường chú ý 2 yếu tố :

- * Sức khỏe.
- * Khả năng chịu đựng vất vả.

ĐOẠN 1.- SỨC KHỎE :

Sức khỏe của người dân một nước lệ thuộc hai yếu tố chính: mức sống của người dân và sự sẵn sóc về y-tế.

a/- Mức sống của người dân Việt : nói chung, mức sống của đa số dân Việt hiện nay còn rất thấp kém. Lợi tức trung bình tính theo đầu người (income per capita) tại VNCH vào năm 1970 chỉ có 118US\$ (37) trong khi lợi tức trung bình tính theo đầu người ở 1 số các quốc gia tiên tiến được ghi nhận như sau: vào năm 1969 : Hoa-Kỳ :

(37) VNCH, Kế hoạch 4 năm Phát triển kinh-tế quốc-gia 1972 - 1975, tr.11-9.

3.814US\$, Thụy-Điền : 2.665US, Pháp : 2.106US\$, Tây-Đức : 1.910US\$, Nhật : 1.288US\$ (38).

Mức lợi tức thấp dĩ nhiên cuộc sống phải chịu nhiều thiếu thốn. Tổ chức Lương Nông Quốc Tế (F.A.O.) đã ước lượng, số lượng thực mà mỗi người dân tại các xứ chậm tiến A-Châu được hưởng chỉ đem lại 1 số nhiệt lượng khoảng 2.150 calories mỗi ngày, trong khi số nhiệt lượng trung bình cần cho cơ thể một người phải là 2.700 calories mỗi ngày (39). Kết quả của sự kiện trên, là sức khỏe của người Việt không được đầy đủ, và tâm vóc tương đối thấp bé.

b/- Sự sẵn sớ y-tế : Vào năm 1971, VNCH có tất cả 2.000 y-sĩ, 2.230 dược-sĩ, 300 nha-sĩ, tỷ-lệ so với số dân là : 1 y-sĩ cho 8.600 dân, 1 dược-sĩ cho 7.500 dân và 1 nha-sĩ cho 55.000 dân. Số cơ-sở y-tế được ghi nhận là 670 cơ sở tư và 4.200 cơ sở công với tổng số 33.087 giường, trung bình mỗi giường bệnh phục vụ cho 544 bệnh nhân. So sánh với các nước tiên tiến và ngay cả 1 số nước chậm tiến khác, các tỷ-lệ nói trên còn quá nhỏ. Bảng kê sau cho ta thấy điều đó (39bis)

BẢNG 7.- TỶ LỆ Y-SĨ VÀ GIƯỜNG BỆNH SO VỚI DÂN SỐ

QUỐC GIA	NĂM	Y-sĩ/ Dân số	Giường bệnh/ Dân số	QUỐC GIA	NĂM	Y-sĩ/ Dân số	Giường bệnh/ Dân số
Hoa-Kỳ	1968	1/650	1/120	Đài-Loan	1968	1/3.170	1/3.010
Pháp	-	1/770	1/150	Đại-Hàn	-	1/2.350	1/940
Anh	-	1/860	1/100	Thái	-	1/8.530	1/1.030
Thụy-sĩ	-	1/650	1/90	Tân-Gia-Hà	1969	1/1.520	1/260
Tây-Đức	1969	1/580	1/90	VNCH	1971	1/8.600	1/544

(38) U.N, Statistical yearbook 1970, p.597-599

(39) José Louis Sampedro, "một khía cạnh của văn ژه phát triển" Chính-Luận (16.01.73) tr.2.

(39bis) U.N, Statistical yearbook 1970, p.713-716.

Số nhân viên y-tế đã ít, sự phân phối lại bất đồng. Phần lớn các bác-sĩ, nha-sĩ... đều tập trung tại các thành thị nhất là Saigon.

Với 1 tình trạng nhân viên y-tế thiếu sót như thế, sức khỏe dân chúng, nhất là dân quê, khó thể được săn sóc chu đáo. Thành phần dân chúng bị mắc bệnh lao được ghi nhận với tỷ-lệ 11,3% dân số. Các bệnh khác như củi, sốt rét, hoa liễu cũng có một con số đáng kể : vào năm 1971 cứ 10.000 dân số có 13 người bị củi, 32 người bị bệnh hoa liễu và 21 người bị sốt rét.

ĐOẠN 2.- SỨC CHỊU ĐỤNG VẬT VÁ :

Nếu người Việt có phần thua sút về sức khỏe so với người ngoại quốc, thì ngược lại người Việt có sức chịu đựng rất dẻo dai. Học giả ĐÀO-DUY-ANH đã nhận xét : "Sức khỏe khó nhọc, nhất là người miền Bắc, ít dân tộc bị kịp" (40). Các binh lính Việt-Nam vóc dáng nhỏ thó, cân nặng chỉ khoảng 50 kg, có thể mang trên người một trọng lượng từ 40 tới 50 kg, trèo đèo/lội suối suốt ngày mà vẫn chịu đựng được. Các nông dân ở vùng quê, các người dân lao động tại thành thị, thức khuya dậy sớm, làm việc cực nhọc năm nầy quá tháng khác, trong khi ăn không đủ no, áo không đủ mặc.

Sức chịu đựng dẻo dai nầy của người Việt do 2 nguyên nhân chính :

* Nhu cầu sinh tồn : bắt buộc người dân phải thích ứng với hoàn cảnh để sống Cồn.

(40) Đào Duy Anh, VN, văn hóa Sử Cương (Saigon : Bốn Phương, 1951) tr.23.

* Thói quen : người Việt phải vất vả mưu sinh từ nhỏ thành ra đã quen với khổ cực.

Dù sao khi nói đến khả năng con người, yếu tố tinh thần mới là quan trọng vì năng lực con người về thể chất bị giới hạn nhưng về tinh thần lại vô cùng.

TIẾT 2.- KHẢ NĂNG TINH THÂN CỦA NGƯỜI VIỆT :

Về khả năng tinh thần, người ta thường phân biệt :

* Các yếu tố thuộc về bản chất do thiên phú hay hoàn cảnh tạo ra.

* Các yếu tố do sự giáo dục mang lại, đó là trình độ học thức và khả năng kỹ-thuật của người dân.

ĐOẠN 1.- BẢN CHẤT CỦA NGƯỜI VIỆT :

Xét về bản chất của 1 dân tộc người ta thường đề cập đến 3 khía cạnh : trí tuệ, tính tình và nghị lực.

a/- Trí tuệ ; Về trí tuệ của người Việt, học giả ĐÀO-DUY-ANH đã nhận xét : "người Việt thông minh, não sáng tác thi ít nhưng bắt chước thi rất tài" (40)

Trong thực tế, người ta có thể tìm thấy nhiều bằng chứng cho những nhận xét trên : nhiều sinh viên Việt-Nam học giỏi/tiếng ở nước ngoài, các đồ giả ở chợ trời rất khó phân biệt...

b/- Tính tình : về tính tình của người Việt, học giả TRẦN-TRỌNG-KIM cũng nhận xét : "người Việt trọng sự học thức và hiếu học, tâm địa nóng nôi, hiếu danh, thích chơi bời. hay tin ma quỷ" (41).

(40bis) Đào-đuy-Anh, *ibid*, tr.22

(41) Trần-trọng-Kim, *Việt-Nam Sử Lược* (Hanoi: Tân Việt, 1951) tr.18.

BẢNG 8.- GI SỔ VÀ SỐ GIÁO CHỨC CÁC NGÀNH CÔNG VÀ TƯ NIÊN KHÓA 71-72

DANH MỤC	S Ỉ - S Ớ			SỐ GIÁO CHỨC		
	Tổng Công	Công	Tư	Tổng công	Công	Tư
* Tiểu-Học	2.917.300	2.390.000	527.200	56.100	47.100	9.000
* Trung-Học :						
+ Phổ thông	840.900	390.900	450.000	25.100	9.800	15.300
+ Kỹ-Thuật	14.510	9.720	4.790	733	650	83
+ Phòng Lâm-Súc	17.260	9.940	7.320	569	569	-
* Chuyên Nghiệp Trung-Cấp						
• Kỹ thuật	1.200	1.200	-	115	115	-
• Phòng Lâm-Súc	233	233	-	-	-	-
* Đại-Học :						
+ Chuyên khoa	68.649	59.158	9.491	1.500	970	600
+ Kỹ thuật	753	753	-	67	67	-
+ Phòng-nghiệp	1.089	821	268	78	78	-

Nguồn tin : số nghiên-cứu và kế-hoạch - Bộ Giáo-Dục

Về tất cả những điểm này, ta đều tìm thấy rất nhiều bằng cứ trong thực tế. Căn ghi nhận thêm một điều là tinh thần gia tộc và tinh thần xã thôn nơi người Việt-Nam rất mạnh do ảnh hưởng của chế độ đại gia đình xã thôn thời xưa. Thường quyền lợi của cá nhân, gia đình, đoàn thể luôn luôn được coi trọng hơn quyền lợi của quốc gia. Tục ngữ Việt-Nam đã nói : "phép Vua thua lệ làng".

c/- Nghị luận : Ôn lại lịch sử, Việt-Nam là 1 quốc gia đã từng bị Trung-Hoa đô hộ cả ngàn năm, bị Pháp thuộc suốt 80 năm, nhưng dân Việt vẫn giữ được bản chất riêng biệt của mình, không để bị đồng hóa và cuối cùng vẫn dành lại được độc lập. Về điểm này, học giả TRẦN-TRỌNG-KIM đã viết "... từ khi người Việt-Nam lập thành nước đến nay, kể hàng mấy nghìn năm, phải người Tàu cai trị mấy lần mà vẫn giữ được cá tính đặc biệt của giống mình, ấy là đủ tỏ ra rằng cái khí lực của mình không đến nỗi hèn kém lắm, còn có thể hy vọng một ngày kia cũng nên được một nước cường thịnh ..." (42)

Dù sao, khả năng của con người sẽ tăng tiến và biến đổi theo trình độ giáo dục, vậy tình trạng văn hóa và kỹ-thuật của người Việt hiện nay ra sao ?

ĐOẠN 2.- TRÌNH ĐỘ VĂN HÓA VÀ KỸ THUẬT CỦA NGƯỜI VIỆT :

a/- Trình độ văn-hóa : Cho tới năm 1971, tuy công cuộc chống nạn mù chữ đã được phát động, 20% dân số vẫn chưa biết đọc, biết viết (43). Riêng

(42) Trần-trọng-Kim, *ibid*, tr.19

(43) VNCH, Kế hoạch 4 năm phát triển kinh tế quốc gia 1972-1975, tr.X.3.

sở trẻ từ 6 đến 10 tuổi, 14,4% chưa được cấp sách đèn trường vào niên khóa 1972-1973. (44).

Đôi chiếu sĩ số của từng bậc học với dân số vào năm 1972, ta thấy cứ 6 người dân mới có 1 học sinh tiểu học, 25 người dân mới có 1 học sinh trung học và 310 người dân mới có 1 sinh viên đại học (Bảng QĐ).

Nếu so sánh số năm học trung bình của công nhân Việt-Nam Cộng-hòa với công nhân 1 số các nước tiên tiến và chậm tiến khác, ta thấy như sau (45) :

BẢNG 09.- SỐ NĂM HỌC TRUNG BÌNH CỦA CÔNG NHÂN.

QUỐC GIA	NĂM	Số năm học trung bình	QUỐC GIA	NĂM	Số năm học trung bình
Anh	1960	10,2	Đài-Loan	1965	5,71
Mỹ	-	11,8	Đài-Hàn	-	6,71
Nhật	-	10,3	Phi-Luật-Tân	-	7,13
Pháp	-	9,8	Thái-Lan	-	6,12
Hòa-Lan	-	9,9	VNCH	-	4,00

Như vậy trình độ học vấn của người Việt còn rất yếu kém.

b/- Trình độ kỹ thuật :

Nói chung, trình độ kỹ thuật của nhân công Việt-Nam hiện nay còn hết sức thấp kém. Phần đông các công nhân

(44) VNCH, Kế hoạch thường niên 1973, tr.VIII.3

(45) Nguyễn Văn Tùng, "Giáo dục và Nhu cầu Nhân dụng" phát triển Xã Hội, 3 (tháng 6/72) tr. 71.

Việt-Nam đều là thành phần công nhân không chuyên môn. Kết quả cuộc điều tra nhân công của Bộ Lao-động cho thấy vào năm 1966, thành phần nhân công chuyên môn và bán chuyên môn chỉ chiếm tỷ lệ khoảng 8% nhân công toàn quốc, chuyên viên và kỹ thuật gia chỉ chiếm tỷ lệ 3,6% (46). Nếu xét về phẩm, tình trạng còn bi đát hơn, phần lớn các công nhân chuyên môn đều thường học hỏi qua sự làm việc hơn là tại trường nên đa số đều không có kiến thức căn bản cần thiết về nghề nghiệp. Ngay đối với chuyên viên cao cấp và trung cấp, khả năng nghề nghiệp cũng rất giới hạn.

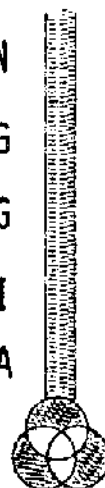
Đây là kết quả của 1 hệ thống giáo dục và huấn nghệ còn nhiều khiếm khuyết mà chúng tôi xin trình bày rõ ở phần hai.

Với một hiện trạng nhân lực về phẩm và lượng như thế, sự sử dụng hiện nay ra sao ?

(46) Bộ Lao-động, Nhân lực trong công cuộc phát triển kinh tế (Saigon : 1969) tr.15.

 CHƯƠNG II

HIÊN
 |
 TRANG
 |
 NHÂN - DUNG
 |
 TAI
 |
 VIỆT - NAM CÔNG - HÒA



Nói một cách tổng quát hiện trạng nhân dụng tại VNCH hết sức phức tạp và có nhiều nét đặc thù do hoàn cảnh khác thường của quốc gia gây nên.

Tuy nhiên, để có một ý niệm rõ rệt về cơ cấu nhân công hiện thời, chúng ta đã gặp phải một trở lực hết sức lớn lao là thiếu các con số thống kê đầy đủ và cập nhật về lãnh vực này. Cho tới nay, những tài liệu căn bản về tình trạng nhân dụng tại VNCH vẫn là kết quả hai cuộc kiểm tra nhân công xí nghiệp toàn quốc của Bộ Lao-Động thực hiện vào hai năm 1960 và 1966.

Sau năm 1966, tuy Bộ Lao-Động và các cơ-quan hữu trách như Viện Quốc-Gia Thống-Ke, Ủy-Ban Liên-Bộ Điều-Hòa nhân công có thực hiện thêm vài cuộc điều tra, nhưng các cuộc điều tra này chỉ có tính cách cục bộ và hạn hẹp vào từng khu vực như : các xí-nghiệp tư tại Saigon, khu vực quân-đội Đông-Minh, khu vực xí-nghiệp quốc doanh... Những khu vực này chỉ chiếm khoảng 5% nhân công toàn quốc nên khó thể cho ta một ý-niệm về tình hình nhân dụng tổng quát.

Chính vì thế, để ước đoán tình hình nhân công hiện hữu, nhóm "kinh tế hậu chiến" và cả "kế hoạch 4 năm phát triển kinh tế quốc gia 1972-1975" vẫn phải căn cứ trên hai cuộc điều tra 1960 và 1966, với một vài sửa đổi cho phù hợp phân nào với các biến chuyển của tình hình thời cuộc.

Dù sao, hoàn cảnh kinh-tế và xã-hội vào năm 1966 cũng đã có khá nhiều nét chung của những năm từ 1967 đến 1972 : chiến tranh khốc liệt, sự hiên diện của quân đội đồng minh, số viện trợ dồi dào của Hoa-Kỳ... Vì thế, những con số năm 1966 tuy có phần nào lỗi thời, vẫn cho ta thấy được những nét chính của tình trạng nhân dụng tại VNCH trong mấy năm vừa qua. Do đó, các tài liệu thống kê này sẽ được chúng tôi dùng làm căn bản để tìm hiểu phân nào tình hình nhân dụng hiện nay.

Thời điểm khảo sát của chúng tôi sẽ khởi đi từ năm 1960 là năm có cuộc điều tra nhân công toàn quốc đầu tiên của Bộ Lao động, và cũng là năm đánh dấu niên hiệu chói của một thời kỳ được coi là thái bình dưới thời đệ I Cộng hòa. Với sự phân tích tình trạng nhân công vào năm 1960, chúng ta sẽ có một hình ảnh căn bản về tình trạng nhân dụng tại Việt-Nam trong thời bình để nhận định các biến chuyển của thị trường nhân công vào những năm chiến tranh sau đó và đồng thời ước đoán tình trạng nhân công cho những năm hậu chiến ở tương lai.

Phần trình bày về "hiện tượng nhân dụng tại VNCH" sẽ được chúng tôi nghiên cứu qua 2 đề mục chính :

- * Dân số hoạt động
- * Cơ cấu nhân công.

Mục 1.-

DÂN-SỐ HOẠT-ĐỘNG

Trong chương 1, khi phân tích về cơ cấu nhân số chúng tôi đã ước tính thành phần dân số có khả năng hoạt động tại VNCH hiện nay gồm những người từ 15 đến 59 tuổi và chiếm khoảng 45% dân số tổng quát.

Trong thành phần dân số ở tuổi hoạt động này, có nhiều hạng người khác nhau (47).

- 1/- Những người chưa tham gia vào hoạt động kinh tế (học sinh, sinh viên).
- 2/- Những người đau ốm, tật nguyền.
- 3/- Những người được coi là không tham gia vào quá trình sản xuất (nội trợ, tu hành, thất sĩ...).
- 4/- Những người thất nghiệp.
- 5/- Những người hiện đang tham gia vào công cuộc sản xuất hàng hóa và dịch vụ.

vấn đề cần đặt ra là dân số hoạt động tại VNCH hiện là bao nhiêu ? Để trả lời câu hỏi này, chúng ta trước

(47) Lê Khoa, Lý thuyết giá trị Lao động (Saigon : 1969) tr.90.

hết cân xác định thế nào là dân số hoạt động, vì về điểm này ta thấy quan điểm của nhiều người không đồng nhất.

TIẾT 1.- ĐỊNH NGHĨA "DÂN SỐ HOẠT ĐỘNG"

Theo quan niệm của 1 số người thì "dân số hoạt động" dùng để chỉ số "cung nhân công", nghĩa là tổng số những người có khả năng làm việc và muốn có việc làm. Với quan niệm này, ta thấy dân số hoạt động bao gồm hai hạng người : đó là những người hiện đang tham gia vào hoạt động sản xuất hay hiện còn thất nghiệp và đang kiếm việc làm.

Quan niệm này được "kế hoạch 4 năm phát triển kinh tế quốc gia 1972-1975" áp dụng trong khi dự phóng dân số hoạt động vào năm 1971 là 7.503.000 người, gồm số cầu công nhân là 7.160.000 người và số thất nghiệp là 343.000 người (48). Một số người khác quan niệm hẹp hơn, cho rằng "dân số hoạt động" chỉ bao gồm những người hiện đang tham gia vào công cuộc sản xuất và loại bỏ những người thất nghiệp.

Đây là quan niệm được nhóm "kinh tế hậu chiến" áp dụng để ấn định thành phần dân số hoạt động là 37% vào năm 1960 và 1966 dựa theo các cuộc điều tra nhân công của Bộ Lao-Động.

Ở đây, để vấn đề được giản dị, chúng tôi cũng xin chọn quan niệm thứ hai và danh từ "dân số hoạt động" sẽ được chúng tôi hiểu theo nghĩa "tổng số những người hiện đang tham gia vào hoạt động kinh tế". Với quan niệm này, Chúng tôi sẽ tìm hiểu về thành phần dân số hoạt động tại VNCH.

(48) VNCH, Kế hoạch 4 năm phát triển kinh tế quốc gia 1972 - 1975, tr.III.13.

TIẾT 2.- TỶ LỆ "DÂN SỐ HOẠT ĐỘNG" TẠI VNCH

Về điểm này ta thấy các tài liệu không đồng nhất :

* Chiều kết quả cuộc điều tra nhân công của Bộ Lao-Động vào năm 1960, tổng số nhân công dân sự Việt-Nam là 675.000 người (49). Nếu chúng ta kể thêm vào đó, số lượng khoảng 200.000 quân nhân hiện hữu vào năm trên, thành phần dân số hoạt động thực sự là 875.000 người, chiếm khoảng 47,4% dân số tổng quát cũng năm là 14.072.000 người.

* Các chuyên viên của tổ chức Lao-động Quốc-tê lại ước lượng tỷ-lệ dân số hoạt-động tại VNCH chỉ là 39,4% dân số tổng quát vào năm 1955 và 40% vào năm 1964 (50).

* Cuộc điều tra của cơ quan USAID thực hiện vào năm 1966 cũng cho ta một kết quả gần tương đồng, là thành phần dân số hoạt động tại VNCH vào năm 1966 gồm khoảng 680.000 quân nhân và 5.618.000 thường dân, chiếm tỷ-lệ khoảng 38,2% dân số (51).

Piêng nhóm "Kế hoạch hậu chiến" của giáo sư VŨ-QUỐC-THỨC đã dựa theo kết quả cuộc điều tra của Bộ Lao-Động với sự sửa đổi ít nhiều để đưa ra 1 tỷ lệ dân số hoạt động được ước định là 37% dân số tổng quát vào 2 năm 1960 và 1966 (52).

Nếu căn cứ theo tài liệu mới đây của "Kế hoạch 4 năm phát triển kinh tế quốc gia 1972-1975" ta thấy "số câu

(49) USAID, VN, Annual statistical Bulletin (Saigon : June 1968) p.9.

(50) B.I.T. Annuaire des Statistiques du Travail 1972, p.31

(51) VECCO, Loc. Cit, p.2.1+2.

(52) Nhóm nghiên cứu Hậu chiến, chính sách và chương trình phát triển trường kỹ tại VNCH, I (Saigon, tháng 3/1969) tr.256.

công nhân " tức thành phần dân số hoạt động thực sự vào năm 1971 được ước tính là 7.160.000 người, chiếm tỷ lệ khoảng 38,1% dân số cùng năm là 18.758.000 người và tới năm 1972, tỷ lệ này tăng lên 38,8% với thành phần dân số hoạt động thực sự là 7.403.000 người so với dân số 19.321.000 người (53)

Như vậy, nếu loại bỏ con số ước tính của Bộ Lao-Động không được nhiều người chấp nhận, dựa theo các con số trên ta có thể kết luận là thành phần dân số hoạt-động thực sự tại VNCH trong mấy năm vừa qua vào khoảng trên 38% dân số tổng quát. Tỷ lệ này nếu đem so sánh với các nước tiên tiến ta thấy thấp hơn, nhưng ngược lại, tỷ số này lại cao hơn nhiều nước đồng tình trạng kém mở mang như chúng ta. Thống kê của tổ chức Lao Động Quốc-Tế cho thấy thành phần dân số hoạt động tại một số các quốc gia tiên tiến và chậm tiến như sau : (54)

BẢNG 10.- DÂN SỐ HOẠT-ĐỘNG TẠI MỘT SỐ QUỐC GIA TIÊN TIẾN VÀ CHẬM TIẾN.

QUỐC GIA	NĂM	Dân số hoạt- động/tổng số dân	QUỐC-GIA	NĂM	Tổng số hoạt động/Tổng-số dân
Pháp	1971	42%	Algerie	1966	21,7%
Nhật	1970	51%	Tunisie	-	24,1%
Mỹ	-	41,8%	Bresil	1970	31,7%
Bỉ	-	40,4%	Chile	-	30%
Áo	1971	47,6%	Đài-Loan	1966	34%
Nga	-	47,8%	Hông-Kông	-	39,2%
Đan-Mach	-	48,6%	Đài-Hân	1968	32%
Tây-Đức	-	44%	Singapore	-	32,3%
Thụy Sĩ	1965	46,2%	Pakistan	-	34,3%
Anh	1966	47,3%	Indonesia	1965	35,3%

(53) Cei (48), tr III-13

(54) B.I.T, Annuaire des Statistiques du Travail 1971, p.32

Mục 2 CƠ CẤU NHÂN CÔNG

TIẾT 1.- THÀNH PHẦN NHÂN CÔNG

Tới nay các tài liệu liên quan đến cơ cấu công nhân như giới tính, tuổi tác, trình độ chuyên môn... đều hết sức thiếu sót và lỗi thời.

Dựa theo các tài liệu này, chúng ta sẽ cố gắng tìm hiểu phần nào :

- * Thành phần công nhân theo tuổi tác.
- * Thành phần công nhân theo giới tính.
- * Thành phần công nhân xét theo trình độ chuyên môn.

ĐOẠN 1.- THÀNH PHẦN CÔNG NHÂN THEO TUỔI TÁC.

Hiện giờ chúng ta chưa có được các tài liệu phân chia thành phần công nhân toàn quốc theo tuổi tác. Những con số hiện hữu chỉ liên quan đến phân lực lượng công nhân thuộc các xí nghiệp tư.

Theo cuộc điều tra " nhân công xí nghiệp thương mại công kỳ nghệ toàn quốc năm 1960" của Bộ Lao-Động, trong tổng số 446.720 công nhân xí nghiệp, người ta ghi nhận có 11.970 người (2,7%) từ 14 đến 18 tuổi, phần còn lại 434.750 người (97,3%) thuộc hạng trên 19 tuổi. (55)

Riêng về thành phần nhân công phân phối theo tuổi tác của các xí nghiệp vào năm 1966, kết quả không được liệt

(55) BLD, Điều-tra nhân công xí nghiệp Thương mại và Công nghiệp Kỹ nghệ toàn quốc 1960 (Saigon, 1961) tr.9.

kê trong tài liệu " Kiểm tra nhân công xí nghiệp tu toàn quốc năm 1966" nhưng theo cuộc phỏng vấn Ông PHÙNG-HUY-PHAN Giám Đốc Nha Nhân Công, Bộ Lao-Động thì vào năm 1966, số công nhân dưới 19 tuổi chiếm 9% tổng số công nhân, hạng tuổi từ 19 đến 33 tuổi chiếm 27%, từ 34 - 45 tuổi chiếm 38% số còn lại 26% dành cho những người trên 46 tuổi (56)

Các tài liệu ghi trên, vừa không liệt kê đầy đủ các lớp tuổi, lại chỉ liên quan đến thành phần công nhân xí nghiệp tu với tỷ lệ nhân công chỉ vào khoảng 1/6 tổng số nhân công toàn quốc vào năm 1966 nên cũng không cho ta biết nhiều về thành phần nhân công tổng quát phân theo hạng tuổi.

Mới đây, vào năm 1970, Viện Quốc-Gia Thống-Kê có tổ chức một cuộc điều tra nhân công tại 14 tỉnh và thị xã của Việt-Nam Cộng-Hòa. Cuộc điều tra này tuy chỉ gồm 1/4 số tỉnh và thị xã nhưng liên quan đến mọi ngành hoạt-động nên cũng có thể giúp ta hình dung được phần nào sự phân phối nhân công theo tuổi tác hiện nay. Kết quả cuộc điều tra này được liệt kê trong bảng kê sau : (57)

BẢNG 11.- THÀNH PHẦN DÂN SỐ HOẠT ĐỘNG TẠI 14 TỈNH VÀ THỊ XÃ NĂM 1970 :

NHÓM TUỔI	Dân số hoạt động thực sự (người)	Tỷ lệ so với Tổng số dân hoạt động (%)
- 14	4.120	1,0
15 - 19	47.140	12,4
20 - 24	47.670	12,7
25 - 29	35.810	9,2
30 - 34	43.350	12,1
35 - 39	42.920	11,3
40 - 44	48.930	12,9
45 - 49	37.010	10,1
50 - 54	29.210	7,8
55 - 59	18.970	5,1
60 +	21.350	5,5
TỔNG CỘNG	376.680	100,0

(56) PHÙNG-HUY-PHAN, GD Nha Nhân Công BLD, Phóng-Vấn (Saigon)
 (57) Niên Giám Thống Kê VN 1971, tr.375. 19.9.72)

ĐOẠN 2.- THÀNH PHẦN NHÂN CÔNG XÉT THEO PHÁI TÍNH

Theo kết quả cuộc điều tra nhân công xí nghiệp toàn quốc 1960 và 1966 mà kết quả đã được "kế hoạch 4 năm phát triển kinh tế quốc gia 1972-1975" ghi nhận, thì thành phần nhân công Việt-Nam xét theo phái tính như sau (58).

<u>NĂM</u>	<u>1960</u>	<u>1966</u>
NAM	80,5%	76,1%
NỮ	19,5%	23,9%
<u>CÔNG</u>	100%	100%

Với kết quả ghi trên, tỷ lệ nữ công nhân vào năm 1966 đã tăng khoảng 5% so với 1960.

Trong những năm gần đây, những cuộc điều tra tại một số khu vực và một số địa phương của Bộ Lao-Động và Viện Quốc-Gia Thống-Kê cho thấy tỷ-lệ phụ nữ tham gia vào sinh hoạt kinh tế đã gia tăng hơn nữa.

Cuộc điều tra của Bộ Lao-động tại khu vực tư Saigon vào 1969 cũng cho thấy nữ công nhân chiếm tỷ-lệ 38,9% tổng số 77.058 công nhân (59).

Cuộc điều tra dân số mới nhất của Viện Quốc-gia Thống-kê thực hiện vào năm 1970 tại 14 tỉnh và thị xã trên toàn quốc cũng cho thấy thành phần phụ nữ chiếm tỷ lệ 38% dân số hoạt động (60).

(58) Tài liệu Nha Nhân công Bộ Lao-động.

(59) Tài liệu Nha Nhân công Bộ Lao-động.

(60) Nguyễn Vũ, "viễn ảnh Nhân Dụng trong khu vực Hoa-Kỳ", Nhân Dụng, 4 (tháng 4/72) tr.8.

Như vậy, so sánh với giai đoạn trước khi chiến tranh bộc phát ta thấy thành phần nữ giới tham gia vào hoạt động kinh tế đã gia tăng gấp hai vào 1960 tỷ lệ này chỉ vào khoảng 20% thì tới 1970 tỷ lệ này đã lên tới 38% dân số hoạt động.

ĐOẠN 3.- THÀNH PHẦN NHÂN CÔNG THEO QUỐC TỊCH

Vào năm 1960, cuộc điều tra nhân công xí nghiệp toàn quốc của Bộ Lao-động cho thấy trong tổng số 446720 người công nhân hoạt động tại 109.690 xí nghiệp có 441.860 người Việt-Nam, 980 người Trung-Hoa và 3.880 ngoại kiều thuộc các quốc gia khác (59). Như vậy, tổng số công nhân ngoại quốc vào năm 1960 tại các xí nghiệp thương mại cũng như công kỹ nghệ toàn quốc chỉ là 4.860 người chiếm tỷ lệ 1,1% tổng số công nhân các xí nghiệp.

Tới năm 1966, cuộc kiểm tra nhân công xí nghiệp toàn quốc của Bộ Lao-động lần thứ hai đã cho thấy những biến đổi quan trọng. Chỉ riêng trong tổng số 481.268 công nhân thuộc các xí nghiệp do ngoại kiều làm chủ, số công nhân ngoại quốc đã lên tới 206.595 người, chiếm tỷ lệ 42,9% tổng số công nhân của các xí nghiệp này với thành phần liệt kê như sau (59) :

BẢNG 12.- NHÂN CÔNG TẠI CÁC XÍ NGHIỆP DO NGOẠI QUỐC
ĐIỀU KHIỂN, 1966

QUỐC TỊCH	VIỆTNAM	TRG-HOA	MỸ	PHÁP	Các quốc tịch khác	CỘNG
<u>Số công-nhân (ng)</u>	274673	2953	168800	32323	2519	481.268
<u>Tỷ lệ (%)</u>	57,1	0,6	35,1	6,7	0,5	100%

Số thống kê kê trên đã có một sai biệt lớn lao so với số ngoại kiều được cấp giấy phép hoạt động tại Việt-Nam do cơ quan USAID và Nha Nhân công Bộ Lao-Động công bố.

Theo cơ quan USAID tại Việt-Nam, số công nhân ngoại kiều phục vụ tại các cơ quan dân sự và quân sự vào tháng 12/1966 chỉ có 24.678 người gồm 9.920 Mỹ-Kiều và 14.758 công nhân thuộc Đệ Tam quốc tịch (61).

Nếu căn cứ theo tài-liệu của nha Nhân-công Bộ Lao-Động, thì tổng số công nhân ngoại kiều tại Việt-Nam vào năm 1967 cũng chỉ có 26.817 người gồm 10.192 Mỹ-kiều và 16.625 người thuộc các quốc tịch khác.

Sở dĩ có sự sai biệt giữa kết quả kiểm tra và các số công bố ghi trên vì 2 lý do chính :

* Một số công nhân nhất là công nhân Hoa-Kỳ đã nhập cảnh lậu và hoạt động không xin phép trong các xí nghiệp do ngoại kiều điều khiển (nhất là tại các cơ sở của quân đội Đông-Minh).

* Một số ngoại kiều phục vụ tại các cơ quan Hoa-Kỳ là quân nhân trực dụng nên không cần phải xin phép Bộ Lao-Động,

Vì hầu hết các quân nhân ngoại kiều tại VNCH đều hoạt động trong khu vực xí nghiệp nhất là các cơ sở thuộc quân đội Đông-Minh, nên ta có thể dựa vào kết quả cuộc kiểm tra nhân công xí-nghiệp toàn quốc của Bộ Lao-Động để ước định số công nhân ngoại kiều tại Việt-Nam Cộng-hòa vào năm 1966 - kể cả công nhân hoạt động hợp pháp và bất hợp

(61) Trần Văn Vũ, vấn đề công nhân Ngoại kiều tại VN, Luận văn (Saigon : HVQGHC, 1966-1969) tr. 18.

pháp vào khoảng hơn 200.000 người. Con số này nếu đem so sánh với tổng số công nhân toàn quốc cùng năm là 6.105.000 người (theo ước tính của nhóm Kinh Tế Hậu chiến) thì cũng chỉ chiếm tỷ lệ khoảng 3,1% dân số hoạt động tại Việt-Nam Cộng-Hòa vào năm 1966. Hiện nay, theo tài liệu mới nhất của Nha nhân công Bộ Lao-Động, thì số nhân công ngoại quốc hoạt động có giấy phép tại VNCH vào 1971 và 1972 như sau : (62)

BẢNG 13.- SỐ LƯƠNG CÔNG NHÂN NGOẠI QUỐC TẠI VNCH, 1971-1972.

	KHU VỰC ĐỘC LẬP				KHU VỰC HOA KỸ		
	1971	1972	th3/73		1971	1972	th3/73
-Số xí nghiệp có dũng công nhân ngoại quốc.	1427	1939	1285	Hoa Kỳ	9713	7804	7907
-Số công nhân VN trong các xí nghiệp trên	77139	80750	80022	Đe III Q.Tịch	5612	2739	2507
-Số công nhân ngoại quốc	4756	4550	3477	TỔNG CÔNG	15325	10543	10414

Như vậy tổng số công nhân hoạt động có giấy phép trên toàn quốc bao gồm hai khu vực trên chỉ còn 15.093 người vào 1972 và 13.891 người vào tháng 3.1973.

ĐOẠN 4.- THÀNH PHẦN NHÂN CÔNG THEO MỨC ĐỘ CHUYÊN MÔN :

Hiện tại chúng ta chỉ mới có những tài liệu thống kê phân chia nhân công theo mức độ chuyên môn trong một số khu vực :

(62) Tài liệu của Nha Nhân Công, Bộ Lao-Động

a/- Trong khu vực xí nghiệp tư :

Tài liệu kiểm tra nhân công của Bộ Lao-Động cho thấy số nhân công xí nghiệp tư toàn quốc vào hai năm 1960 và 1966 phân theo mức độ chuyên môn như sau (63) :

BẢNG 14.- CÔNG NHÂN XÍ NGHIỆP TƯ THEO MỨC ĐỘ CHUYÊN MÔN 1960, 1966

THÀNH PHẦN	TỶ-LỆ	
	1960	1966
Chủ nhân, quản đốc cao cấp	25,8%	12,9%
chuyên viên kỹ-thuật	0,9%	3,6%
nhân viên văn phòng	4,8%	5,9%
công nhân chuyên môn	32,1%	32,7%
nhân viên bán hàng	-	5,3%
công nhân không chuyên môn	36,4%	37,5%
tập nghề	-	2,9%
TỔNG CỘNG :	100%	100%

Riêng cuộc điều tra chuyên viên tại khu vực tư Saigon vào năm 1969, cho thấy số chuyên viên chỉ chiếm tỷ lệ khoảng 6,5% với số lượng 5.139 người so với tổng số công nhân là 77.058 người (63).

b/- Trong khu vực xí nghiệp quốc doanh :

Cuộc nghiên cứu về công nhân trong khu vực quốc doanh của "Chương trình điều nghiên nhân lực" thuộc "Ủy

(63) Tài liệu Nha Nhân công, Bộ Lao-Động.

Ban Liên Bộ Điều Hòa Nhân công" vào cuối năm 1971 cho thấy 28,203 công nhân thuộc 40 xí nghiệp quốc doanh phân chia theo mức độ chuyên môn như sau (64)

BẢNG 15.- CÔNG NHÂN THUỘC KHU VỰC QUỐC DOANH
THEO CHUYÊN MÔN, 1971.

T H ã N H - P H ã N	TỔNG SỐ	TỶ LỆ
* Cấp chỉ huy điều khiển (Tổng Giám-Đốc và Giám-Đốc	381	1,2
* Chuyên viên và kỹ thuật gia	1.771	6,2
* Nhân viên văn phòng	9.178	33,6
* Nhân viên thương mại	494	1,3
* Nhân viên dịch vụ	1.600	5,6
* Công nhân nông, lâm ngư, mục	13	-
* Công nhân kỹ nghệ sản xuất và chuyên chở :		
+ Thợ chuyên môn	8.526	32,1
+ Thợ bán chuyên môn	1.081	3,7
+ Thợ không chuyên môn	5.156	16,3
<u>TỔNG CỘNG :</u>	<u>28.203</u>	<u>100,0</u>

c/- Trong khu vực Hoa-Kỳ :

Theo cuộc điều tra của Ủy-Ban Quốc-Gia nhân-

(64) Chương trình điều nghiên nhân lực, phúc trình về khối nhân công trong khu vực quốc doanh (Saigon : tháng 4/1972) tr.4.

lực, thành phần công nhân Việt-Nam trong khu vực Đông-Minh phân theo trình độ chuyên môn như sau (65) :

BẢNG 16.- CÔNG NHÂN VIỆT-NAM TRONG KHU VỰC HOA-KỸ THEO CHUYÊN MÔN (30.12.1970)

THÀNH-PHẦN	TỶ-LỆ
Điều khiển	0,07
Chuyên nghiệp và kỹ-thuật	9,43
Nhân-viên văn-phòng	14,8
Nhân-viên bán hàng	1,6
Giám-thị	3,1
Công-nhân chuyên môn	18,6
Công-nhân bán chuyên môn	23,7
Công-nhân không chuyên môn	28,7
<u>TỔNG CỘNG :</u>	100%

TIẾT 2.- SỰ PHÂN PHỐI NHÂN-CÔNG

Các tài liệu về sự phân phối nhân công hiện nay cũng hết sức thiếu sót. Ngoài 2 tài-liệu căn bản là kết-quả các cuộc điều tra nhân-công vào năm 1960 và 1966, chúng ta chỉ có những tài liệu liên hệ đến sự phân-phối nhân công của một vài khu vực đặc biệt mới có những cuộc điều tra : khu vực Hoa-Kỹ, khu vực xí nghiệp quốc doanh, khu vực xí-nghiệp tư Saigon.

(65) Tài liệu của văn phòng Thương Trục, Ủy Ban Quốc-Gia Nhân lực.

Dựa vào các tài liệu này chúng ta sẽ lần lượt tìm hiểu :

- * Sự phân phối nhân công theo ngành hoạt-động.
- * Sự phân phối nhân công theo khu vực hoạt động.
- * Sự phân phối nhân công theo địa phương.

ĐOẠN 1.- SỰ PHÂN PHỐI NHÂN-CÔNG THEO NGÀNH HOẠT-ĐỘNG

Vào năm 1969, nhóm "Kinh-tế hậu chiến", dựa theo kết quả cuộc điều tra nhân công xí-nghiệp toàn quốc của Bộ Lao-Động, và ý kiến của các chuyên-viên Việt-Nam cũng như chuyên-viên cơ-quan Lao-động Quốc-tế, đã ước lượng sự phân phối nhân công theo các ngành hoạt động ở Việt-Nam vào hai năm 1960 và 1966 như sau (66) :

BẢNG 17.- PHÂN PHỐI CÔNG NHÂN THEO NGÀNH HOẠT ĐỘNG
1960, 1966

NGÀNH HOẠT-ĐỘNG	1960		1966	
	Số công nhân (1.000)	Tỷ lệ (%)	Số công nhân (1.000)	Tỷ lệ (%)
- Nông nghiệp	3.962	76,4	3.965	64,9
- Đồn điền	61	1,2	26	0,4
- Ngư-nghiệp	191	3,7	254	4,2
- Hầm mỏ	1	-	2	-
- Kỹ nghệ và tiểu công nghệ	124	2,4	168	2,8
- Xây cất	50	0,9	131	2,1
- Điện nước	3	-	4	-
- Thương mại, Ngân-Hàng, Bảo hiểm	206	4,0	134	2,2
- Vận tải, giao thông	145	2,8	149	2,4
- Dịch vụ	135	2,5	182	3,0
- Công chức	109	} 6,0	210	} 16,5
- Quân nhân	200		800	
- Khu vực Hoa-Kỳ	-	-	80	1,3
TỔNG CỘNG	5.207	100,0	6.105	100,0

Sau năm 1966, chúng ta chưa thực hiện được một cuộc kiểm tra nào khác nên không thể có một nhận thức rõ rệt về tình trạng phân phối nhân công hiện hữu theo từng ngành hoạt động.

ĐOẠN 2.- SỰ PHÂN PHỐI NHÂN CÔNG THEO KHU VỰC HOẠT ĐỘNG :

Thông thường người ta hay căn cứ trên lý-thuyết "tam khu" của COLIN CLARK để phân chia nền kinh tế ra làm ba khu vực chính (67) :

1/- Khu vực I đáng bao gồm các hoạt động khai thác trực tiếp tài nguyên thiên nhiên như : nông, lâm, ngư, mục và hầm mỏ.

2/- Khu vực II đáng bao gồm các hoạt-động chế biến các sản phẩm của khu vực I đáng như : kỹ-nghệ, tiêu công-nghệ, xây cất, điện, nước.

3/- Khu vực III đáng bao gồm tất cả các hoạt-động còn lại không thuộc hai khu vực trên như : thương mại, chuyên chở, ngân-hàng, bảo-hiểm, công-chức, quân-nhân, dịch-vụ.

Áp dụng lời phân chia trên, nhóm kế-hoạch hậu chiến đã ước lượng tổng số công nhân toàn quốc của Việt-Nam Cộng-Hòa vào năm 1960 và 1966 phân chia theo khu vực hoạt-động như sau (68) :

(67) Vũ-Quốc-Thúc, Kinh tế học, giảng văn cử nhân 1 (Saigon, Luật-Khoa, 1962) tr. 128.

(68) Nhóm Nghiên cứu Kế hoạch Hậu chiến, Op. Cit, tr.257.

BẢNG 18.- PHÂN PHỐI NHÂN CÔNG THEO KHU VỰC I, II, III ĐĂNG 1960, 1966

<u>KHU VỰC</u>	1960		1966	
	Số công nhân(1000)	Tỷ lệ (%)	Số công nhân(1000)	Tỷ lệ (%)
Khu vực I đăng	4.235	81,3	4.247	69,6
Khu vực II đăng	177	3,4	303	5,0
Khu vực III đăng	795	15,3	1.555	25,4
Dân số hoạt động toàn quốc	5.207	100,0	6.105	100,0

Riêng "Kế hoạch 4 năm phát triển kinh-tế quốc-gia 1971-1975" đã ước lượng dân số hoạt động và sự phân phối nhân công cho 3 khu vực nông-nghiệp kỹ-nghệ, dịch-vu vào năm 1971 như sau (69) :

BẢNG 19.- PHÂN PHỐI NHÂN CÔNG THEO KHU VỰC NÔNG NGHIỆP, KỸ-NGHỆ, DỊCH-VU 1971

	NÔNG-NGHIỆP	KỸ-NGHỆ	DỊCH-VU	CÔNG
Dân số hoạt động(1000ng)	4.722	376	2.062	7.160
Tỷ-lê	65%	5,4%	28,7%	100%

Cần lưu ý một điểm là sự phân chia của "kế-hoạch" 4 năm phát-triển kinh-tế quốc-gia 1971-1975" không áp dụng thuyết tam khu của COLIN CLARK vì khu vực dịch vụ bao gồm cả các ngành trang bị công cộng như : thiết-lập đường xá, cầu cống, xây dựng công ốc, công thự.

(69) VNCH, Kế hoạch 4 năm phát triển kinh tế quốc gia 1972-1975, tr. III.13.

ĐOẠN 3.- SỰ PHÂN PHỐI NHÂN CÔNG THEO ĐỊA PHƯƠNG :

Hiện nay chúng ta chưa có tài liệu phân phối toàn thể lực lượng công nhân theo địa phương. Những con số hiện hữu chỉ liên hệ đến một số khu vực :

a/- Khu vực xí-nghiệp : theo thống-kê trình bày trước hội nghị Lao-động toàn quốc vào tháng 11 năm 1968, sự phân phối nhân công xí-nghiệp toàn quốc theo từng địa-phương vào năm 1966 như sau (70) :

<u>SAIGON</u>	<u>NAM PHẦN</u>	<u>TRUNG NGUYÊN</u> <u>TRUNG PHẦN</u>	<u>CAO NGUYÊN</u> <u>TRUNG PHẦN</u>	<u>TỔNG CỘNG</u>
36,6%	30,1%	30,8%	2,5%	100%

b/- Khu vực Hoa-Kỹ :

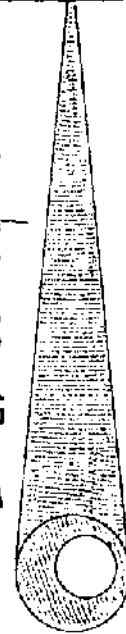
Vào cuối năm 1972, có tất cả 54.686 công nhân Việt-Nam phục vụ tại khu vực Hoa-Kỹ, trong đó, hết 50.124 người phục vụ tại các cơ quan quân sự hay các hãng thầu cho cơ quan quân sự. Số người này được phân phối cho 4 quân khu như sau (70) :

<u>TỔNG CỘNG</u>	<u>QK.I</u>	<u>QK.II</u>	<u>QK.III</u>	<u>QK.IV</u>
50.124	10.698	12.688	22.490	4.268

Với một hiện trạng nhân lực và nhân dụng như trên, chúng ta có nhận xét gì ?

(70) Tài liệu của sở nghiên cứu và Thống-Kê, Bộ-Lao-Động

 CHUONG 3

 NHẬN-XÉT
 TỔNG-QUÁT
 VỀ
 HIỆN-TRẠNG NHÂN-LỰC
 VÀ NHÂN DUNG
 TẠI VIỆT-NAM CÔNG-HOÀ


Mục I

NHẬN XÉT VỀ HIỆN TRẠNG NHÂN LỰC

Nói tổng quát, nguồn nhân lực tại VNCH. có nhiều khuyết điểm hơn là ưu điểm về phẩm cũng như về lượng, Những khiếm khuyết này do ở tình trạng chậm tiến và hoàn cảnh chiến tranh của quốc-gia tạo ra.

Chúng tôi xin lần lượt nhận xét về từng khía cạnh :
 lượng và phẩm.

 TIẾT 1.- NHẬN XÉT VỀ HIỆN-TRẠNG DÂN SỐ :

Nhìn chung, tình trạng dân số Việt-Nam hiện tại có tất cả những đặc tính chung của cơ cấu dân số tại một

nước kém mở mang, và kèm thêm những đặc điểm của một quốc gia chiến tranh. Những sắc thái này thể hiện qua :

- * Sự gia tăng dân số mau lẹ.
- * Cơ cấu dân số có tính cách bất thường và nặng nề về tiêu thụ.
- * Sự phân phối dân số bất tương xứng với tai nguyên.

ĐOẠN 1.- SỰ GIA TĂNG DÂN SỐ MAU LẸ.

Một điều ai cũng nhận thấy là dân số VNCH tăng trưởng khá mau lẹ. Đà gia tăng dân số hằng năm dù ước lượng theo tỷ-lệ 2,6% (theo Viện Quốc-Gia Thống-Kê) hay với tỷ-lệ 3% (theo "kế hoạch 4 năm phát triển kinh tế quốc gia 1972-1975") cũng khá cao nếu đem so sánh với 1 số các quốc-gia khác như ta đã có dịp nhận xét ở phần trên. Nếu dựa vào các con số thống kê trong quá khứ, chúng ta cũng thấy rằng chỉ trong vòng 15 năm từ 1956 đến 1971, dân số VNCH đã gia tăng gấp rưỡi từ 12.366.000 người lên 18.708.000 người (bảng kê 1).

Nhóm E. Bogle dựa trên suất số gia tăng ước lượng khoảng 2,71% đã ước tính dân số tại Việt-Nam Cộng-hòa sẽ đạt tới mức 44.523.000 người vào năm 2.000 nghĩa là gia tăng quá gấp đôi so với dân số vào năm 1972 (71).

Với 1 đà gia tăng dân số mau lẹ như vậy, liệu VNCH, đã cần hạn chế sinh sản hay chưa ?

Hiện nay tại hầu hết các quốc-gia Á-Châu như Ấn-Độ, Đài-Loan, Thái-Lan, Đài-Hân, Nhật-Bản, Tân-Gia-Ba, vấn đề hạn chế sinh sản được coi là quốc sách, và tại nhiều

(71) James.E. Bogle, year 2000 population Projections for Republic of VN. and Saigon metropolitan (Saigon : March 1971) p.37.

nơi kế hoạch gia đình đã đem lại một thành quả đáng kể, như tại Đài-Loan và Nhật-Bản. Vào năm 1948, suất số gia tăng dân số Nhật là 3,4% tới năm 1957, hạ xuống 1,7% và tới năm 1971 chỉ còn 1%. Tại Đài-Loan, suất số gia tăng dân số từ 4% vào năm 1960, thì tới 1970 chỉ còn 2,16% (72).

Riêng trường hợp VNCH, một "Ủy ban Nghiên-cứu Kế-hoạch gia đình" cũng đã được thành lập trong khuôn khổ của Bộ Y-Tế, Ủy-Ban này đã tổ chức các thí điểm về kế hoạch gia đình tại một số các bệnh viện công. Kể từ năm 1968, phương pháp ngừa thai bằng vòng xoắn và thuốc viên đã được cung ứng miễn phí cho các cặp vợ chồng xin áp dụng kế hoạch gia đình nếu hội đủ 1 số con tối thiểu (trước là 5, nay chỉ cần 1 con còn sống) (73). Tuy nhiên tất cả những hoạt động này tới nay hoàn toàn do sự trợ giúp của các tổ chức quốc-tế như WHO, USAID và các tổ chức tư nhân như "The Ford Foundation", "The Population Council". Bộ Y-tế Việt-Nam Cộng-hòa hiện không có 1 ngân khoản nào dành cho hoạt động này và chính quyền VNCH cũng chưa ấn định một chính-sách rõ rệt về dân số. Vấn đề nên hạn chế sinh sản hay chưa vẫn là một đề tài đang gây tranh luận.

Một số người chống đối việc hạn chế sinh sản tại Việt-Nam Cộng-hòa vì quan niệm rằng :

* Việt-Nam đang lâm cảnh chiến tranh, số người bị thương vong quá nhiều nên cần sinh sản thêm để bù đắp số hao hụt.

* Việt-Nam còn quá nhiều đất đai chưa khai thác.

(72) Sultan S. Hashmi "Current Population Levels and Projective growth trends in the Asian part of the ECAFE region" *Eropareview*, XI, 1 (June 71) p.49.

(73) Huỳnh-ánh-Nguyệt, "Kỹ thuật áp dụng trong kế hoạch gia đình" *Xã hội*, 6 (tháng 11/72) tr.35.

* Sự hạn chế sinh sản đi ngược lại tập quán của người Việt. Cổ nhân đã coi việc không con là tội bất hiếu lớn nhất "bất hiếu hữu tam, vô hậu vi đại".

Ngược với quan niệm trên, ta thấy một số người chủ trương cần phải áp dụng kế hoạch hóa gia đình vì:

* Phí tổn dưỡng dục con cái ngày nay rất cao. Thả sinh ít con mà lo cho nó đầy đủ, giáo dục nó nên người còn hơn là đẻ nhiều mà để chúng lang thang, vất vưởng.

Ngày nay, phụ nữ được coi là bình đẳng với nam giới, cần dân thân vào hoạt động xã-hội để giúp ích gia đình và xã-hội. Như vậy, sự sinh nở đã là trở ngại, sự đông con lại là trở ngại lớn hơn.

* Lợi tức tính theo đầu người của các nước chậm tiến nói chung và của Việt-Nam Cộng-hóa nói riêng rất thấp. Muốn đầu tư thêm phải tăng tiết kiệm nhưng mức lợi tức hiện tại lại ngang bằng mức sinh hoạt tối thiểu rồi, không thể hạn chế để tăng tiết kiệm được. Do đó chỉ còn cách giảm bớt dân số, để mức lợi tức trung bình tăng lên, người ta mới tiết kiệm được và nhờ đó có phương tiện tạo lập tư bản để phát triển kinh tế (74).

* Các hoạt động hiện nay không cần tới số lớn công nhân vì máy móc đã thay thế cho con người phần lớn. Vì thế, việc gia tăng sinh sản để có thêm nhân lực hoạt động không còn cần thiết.

Một số người khác như Giáo-sư NGUYỄN-NHƯ-CƯỜNG dù công nhận có một "áp lực nhân khẩu" tại các quốc-gia chậm

(74) Trần-Văn-Kiến, "yếu tố nhân khẩu trong phát triển kinh tế" Hiện tượng chậm tiến (Saigon : Hoài-Bảo, 1960) tr.303.

tiên, nhưng lại chủ trương sự phát triển kinh tế tư nó sẽ làm giảm sinh suất, vì (75)

- * Cha mẹ muốn hưởng thụ nhiều nên coi việc sinh đẻ nuôi dưỡng là 1 gánh nặng.
- * Dân chúng thôn quê sẽ di chuyển một phần ra sinh sống tại thành thị và sự sống chen chúc, chật chội tại các khu vực thành phố sẽ khiến người ta không muốn nhiều con.
- * Các quan niệm "con cái do Trời, Phật cho" sẽ trở nên lỗi thời và bị bãi bỏ.
- * Dân chúng có nhiều phương tiện giải trí nên vợ chồng ít quanh quẩn bên nhau, bớt cơ hội cho con cái có dịp ra đời.

Theo thiên ý, vấn đề chúng ta cần đặt ra không phải là "nên hay không nên hạn chế sinh sản" mà chính là vấn đề: "với tình trạng dân số gia tăng như hiện tại, cuộc phát triển kinh-tế của VNCH có bị trở ngại không?"

Trong trường hợp kinh-tế vẫn có thể phát-triển, vấn đề hạn chế sinh sản không cần đặt ra, dù rằng sự phát triển kinh-tế có đem lại việc giảm bớt sinh suất hay không. Nếu ngược lại, "áp lực nhân khẩu" khiến nền kinh-tế không thể phát triển vì mức tiết kiệm quá kém, thì lúc đó để hạn chế sinh sản cần được thực hiện. Đối với hoàn cảnh của VNCH hiện hữu, chúng ta nên áp dụng giải pháp nào, chúng tôi xin trình bày ở chương 6.

(75) Nguyễn-Như-Cương, "Phát triển kinh tế và áp lực nhân khẩu" Hiện tượng chậm tiến (Saigon : Hoài Báo, 1960) tr. 307-309.

ĐOẠN 2.- CƠ CẤU DÂN SỐ CÓ TÍNH CÁCH BẤT THƯỜNG VỚI
SỰ ÁP ĐẢO CỦA THÀNH PHẦN TIÊU THỤ :

Phân tích cơ-cấu dân số Việt-Nam Cộng-hòa hiện
hữu ta thấy :

a/- Dân số Việt-Nam là một dân số "trẻ" :

Vào năm 1971, thành phần thiếu nhi từ 14 tuổi trở
xuống chiếm tỷ-lệ tới 48% dân số. Nếu kể từ lớp 19 tuổi
trở xuống thì tỷ-lệ này lên tới 59,7% dân số. Trái lại
thành phần già lão trên 60 tuổi chỉ chiếm 5,7% tổng số dân
mà thôi (Bảng kê 4). Đây là đặc tính chung của hầu hết các
nước chậm tiến như tác giả BALDWIN và MEIER đã nhận định
là có "một tỷ-số dân số rất cao thuộc về nhóm trẻ tuổi và
dự kỳ sống lâu tương đối ngắn tại các nước nghèo" (76).

Tác giả G.Myrdal đã ước tính tuổi theo trung bình
của người dân tại VNCH chỉ là 40 tuổi vào năm 1960 và 52
tuổi vào năm 1980 (77)

b/- Tỷ suất của nam giới trong khoảng tuổi
20-29 tuổi rất cao :

Nếu căn cứ vào sự phân phối nhân số theo nhóm
tuổi (Bảng kê số 4), ta thấy giữa 2 lớp tuổi 15-19 và
20-24 đã có sự cách biệt thật là lớn lao : từ 2.100.000
người xuống còn 1.230.000 người (vào năm 1971) và từ
2.159.159 người xuống còn 898.367 người (vào tháng 6/1972).
Sự giảm sút như thế đã lên tới gần 50%. Điều này cho thấy
tỷ suất của giới trẻ từ 20 đến 24 tuổi rất lớn. Cuộc điều
tra nhân số tại 14 tỉnh và thị xã của Viện Quốc-gia Thống-
kê vào năm 1970 đã cho ta thấy tỷ suất này thuộc về nam

(76) Meier và Baldwin, Phát triển Kinh-tế, Trung tâm
Nghiên cứu VN. p.d. (Saigon : 1962) tr.361

(77) Gunnar Myrdal, Op.Cit., p.1422.

giới hơn là nữ giới : trong khi nam giới giảm từ 89.950 người xuống 31.280 người thì nữ giới chỉ giảm từ 93.560 người xuống 56.450 người (78)

Như thế giới thanh niên và nhất là nam giới đã chịu thiệt hại nặng nề vì chiến tranh vì lớp tuổi 20-24 chính là lớp tuổi phải tổng quân nhập ngũ.

c/- Thành phần dân số tiêu thụ động hơn thành phần dân số trong khoảng tuổi hoạt động.

Về khoảng tuổi hoạt động của người Việt các tác giả không hoàn toàn đồng ý với nhau. Có người chủ trương tuổi hoạt động của người Việt-Nam là từ 14 đến 69 tuổi (79), có người khác lại cho rằng khoảng tuổi hoạt động của người Việt Nam từ 20 đến 59 tuổi (80).

Nếu chúng ta căn cứ vào cuộc điều tra của Viện Quốc-gia Thông-Kê tại 14 tỉnh và thị xã vào năm 1970 (81) ta thấy thành phần dân số hoạt-động 14 tuổi chỉ chiếm khoảng 1% tổng số dân hoạt động (4.350 người so với 382.190 người) và những người trên 60 tuổi còn hoạt động cũng chỉ chiếm khoảng 5% dân số hoạt động (21.610 người so với 382.190 người) như vậy 94% dân số hoạt động tại VNCH. đều ở trong khoảng tuổi từ 15 tới 59 tuổi. Căn nhân định thêm là tình trạng chiến tranh hiện nay đã khiến thanh niên phải nhập ngũ hầu hết nên nhiều cơ quan và xí-nghiệp đã phải xù dụng đến trẻ em và người già để thay thế. Do đó, chúng ta có

(78) Niên giám Thống Kê 1971, tr.368.

(79) Nguyễn-hữu-Hùng, vấn đề Phát triển Nhân lực tại VN. (Saigon : Bộ Lao-Động, 1967) tr.17

(80) Nguyễn-Thoại "Phụ nữ VN. trong lãnh vực lao động", Nhân Dụng, 4 (tháng 4/72) tr.10

(81) Niên giám Thống-Kê VN. 1971, tr. 375.

thể tin chắc trong thời bình, số trẻ em và những người trên 60 tuổi còn tham gia vào hoạt-động kinh-tế sẽ chẳng còn bao nhiêu. Thực tế cũng cho chúng ta thấy, người Việt trên 60 tuổi phần đông là đã già yếu vì lao lực quá nhiều trong thời kỳ thanh xuân. Như vậy, chúng ta có thể kết luận khoảng tuổi hoạt động của người Việt-Nam là từ 15 đến 59 tuổi. Với tiêu chuẩn đó, dựa vào bảng kê số 4, ta thấy thành phần dân số VNCH ở trong tuổi hoạt động, có khả năng tham gia vào hoạt-động sản-xuất chiếm vào khoảng 45% dân số tổng quát. Điểm này đưa ta tới nhận định là thành phần dân số thuần túy tiêu thụ tại VNCH lẫn ở thành phần dân số có khả năng sản-xuất và đây là một điểm hết sức bất lợi cho công cuộc phát triển kinh tế.

ĐOẠN 3.- SỰ PHÂN PHỐI DÂN CƯ BẤT ĐỒNG VÀ VẤN ĐỀ DI DÂN :

Dựa vào các con số thống kê hiện hữu, người ta thấy mật độ dân số có sự sai biệt lớn lao giữa các vùng và địa phương. Sự phân phối dân sự bất đồng này có nhiều nguyên do :

- * Chiến tranh : dân chúng thường tập trung đông đảo tại các vùng có an ninh, còn rất thưa thớt tại các vùng "sôi đầu".
- * Lịch sử : Vùng nào dân tới lập nghiệp trước thường đông đúc hơn các vùng mới được khai phá.
- * Kinh tế : vùng nào dễ sinh sống như đất đai màu mỡ hay kỹ-nghệ, thương-mại phát-triển thường có đông dân trú ngụ.

Với 1 tình trạng phân phối dân số như thế, vấn đề di dân cần đặt ra, để tài nguyên có thể được khai thác đúng mức và nhân lực được sử dụng hữu hiệu hơn. Cũng vì lý do này mà ta thấy trước đây trong thời Đệ I Cộng-hòa,

chương trình dinh dưỡng đã được thi hành và hiện nay chính quyền Đệ II Cộng-hóa cũng đã thiết lập chương trình khẩn hoang lập ấp. Chương trình này sẽ được chúng tôi trình bày phân sau.

TIẾT 2.- NHẬN XÉT VỀ KHẢ NĂNG CỦA NGƯỜI VIỆT :

Nói chung, ngoài 1 số ưu điểm như thông minh, giỏi bắt chước, sức chịu đựng dẻo dai.. người Việt-Nam còn khá nhiều khuyết điểm về phương diện khả năng. Ta có thể phân chia các khuyết điểm này thành 2 loại chính :

- * Những khiếm khuyết do tình trạng nghèo khó.
- * Những khiếm khuyết thuộc về bản tánh, do hoàn cảnh đặc thù của dân tộc gây ra.

ĐOẠN 1.- CÁC KHUYẾT ĐIỂM DO TÌNH TRẠNG NGHÈO KHÓ :

Đây là những thiếu sót về khả năng mà ta có thể tìm thấy ở hầu hết các nước chậm tiến khác :

- * Tình trạng sức khỏe kém,
- * Trình độ văn hóa và kỹ-thuật thấp.

Hậu quả của những khiếm khuyết này là năng suất của nhân công Việt-Nam thấp kém và khả năng của người Việt đã không phát-triển được đúng mức.

Đối với các khuyết điểm này sự bỏ tức được hay không hoàn-toàn tùy thuộc vào công cuộc phát triển kinh-tế của quốc-gia và chính sách giáo dục thích nghi của nhà cầm quyền. Nếu lợi tức của người dân được nâng cao, chính phủ có phương tiện để bành trướng các cơ sở giáo dục và y-tế và có một kế-hoạch đào luyện và phát-triển nhân lực hợp lý, các khuyết điểm kể trên có thể loại bỏ.

ĐOẠN 2.- CÁC KHUYẾT ĐIỂM THUỘC VỀ BẢN TÍNH :

Dựa vào sự phân tích của các học giả ĐÀO-DUY-ANH, và TRẦN-TRỌNG-KIM, ta thấy bản tính người Việt có nhiều điểm không thích nghi cho sự tiến bộ :

a/- Thiếu tinh thần kỷ-luật và óc xã-hội :

Đây là khuyết điểm quan trọng nhất của người Việt. Những cảnh chen chúc nhau trước rạp hát xi-nê, cảnh đổ rác bừa bãi ngoài công lộ, sự đi trễ về sớm tại công sở, hành động đình công bãi thị vĩ bất cứ nguyên nhân nào... đã là những bằng chứng cụ thể cho sự nhận xét này. Thái độ chỉ cần biết đến mình và không nghĩ đến quyền lợi chung có thể coi là 1 trở ngại lớn lao nhất cho sự tiến bộ của tập thể. Tác giả GUNNAR MYRDAL đã nhận xét "rất ít hy vọng các nước tại Nam Á-Châu có thể tiến bộ mau chóng nếu không có một kỷ-luật xã-hội chặt chẽ" (82).

b/- Thái độ tin tưởng vào "số Trời" và quan niệm "van sự bất như nhân" :

Đây là 1 tín niệm của người Việt-Nam, do ảnh hưởng của luân lý Trung-Hoa. Hậu quả của thái độ này là người Việt thiếu ý chí tranh đấu chống lại ngoại cảnh để vượt thắng và tiến bộ. Nhiều khi, quan niệm "hưởng nhân" còn khiến người Việt giữ thái độ thụ động, né tránh trước mọi khó khăn và bỏ cuộc khi cần tranh đấu. Tác giả MEIER và BALDWIN^{Việt} về dân các nước chậm tiến đã nhận xét "họ thích sự nhàn rỗi hơn là cố gắng để thụ hưởng thêm vào tiện nghi vật chất" (83).

c/- Thái độ coi trọng địa vị xã-hội :

Trong xã-hội Việt-Nam cổ xưa, thứ bậc được đặt

(82) Gunnar Myrdal, op. Cit, p.895.

(83) Meier va Baldwin, Op. Cit, p. 378.

nặng "con vua thì lại làm vua, con chủ sãi chưa lại quét lá đũa". Địa vị cá nhân tùy thuộc thế lực cha ông, hơn là do sự cõ gắng cá nhân. Chính thái độ coi nặng thứ bậc này là 1 yếu tố khiến sự thăng tiến của cá nhân có tài nhưng sinh nhảm giai cấp thấp kém tại Việt-Nam trước đây gặp rất nhiều trở ngại trong việc tiến thân và nhiều khi tài năng bị mai một.

d/- Hệ thống giá trị đặt quá nặng vào bằng cấp, khoa cử :

Theo bậc thang giá trị cổ truyền của người Việt, những người có học hành, đỗ đạt được coi trọng nhất, kế đến là nông dân. Trái lại những người hành nghề thương mại kỹ nghệ bị coi là thấp kém. Cũng vì bậc thang giá trị "sĩ, nông, công, thương" và việc khinh nghề tay chân mà các ngành công nghệ, thương mại trước đây phần lớn lọt vào tay ngoại kiều nhất là người Trung-Hoa, và các bậc cha mẹ chỉ thích con học chữ hơn là học lấy 1 nghề chuyên môn.

Tuy nhiên, ngày nay, với sự va chạm với nền văn minh Tây phương do người Pháp mang lại và nhất là với sự hiện diện đông đảo của quân đội Hoa-Kỳ trong những năm vừa qua, một số các thành kiến trên đã thay đổi, chỉ còn một yếu tố vẫn còn tồn tại mạnh đó là tinh thần vị kỷ, coi trọng quyền lợi cá nhân hơn tập thể.

Làm sao để tạo cho dân có tinh thần kỷ luật và óc xã-hội là điểm mà chính quyền phải thực hiện nếu muốn khởi nhân lực được sử dụng hữu hiệu vào công cuộc sản xuất.

MỤC 2
NHẬN XÉT VỀ HIỆN TRẠNG NHÂN DỤNG

Nói chung, cơ cấu nhân dụng tại Việt-Nam Cộng-hòa bị chi phối bởi 2 yếu-tố chính :

- * Tình trạng chậm tiến.
- * Tình trạng chiến tranh.

TIẾT I.- CÁC SẮC THÁI NHÂN DỤNG CỦA MỘT NỀN KINH-TẾ CHẬM TIẾN :

Cho tới nay, tình trạng nhân dụng tại Việt-Nam Cộng-hòa vẫn còn đủ những đặc điểm của một nền kinh-tế bị coi là chậm tiến :

- * Cơ cấu nhân dụng nặng về khu vực nhất đấng.
- * Sự khiếm dụng trầm trọng trong ngành nông nghiệp.
- * Thiếu chuyên-viên và kỹ-thuật gia.
- * Sử dụng nhân công không hợp lý.

ĐOẠN I.- CƠ CẤU NHÂN DỤNG NẶNG VỀ NHẤT ĐẶNG :

Xét thành phần nhân công vào năm 1960 ta thấy dân số hoạt-động trong nông-nghiệp chiếm tỷ-lệ 81,3% tổng số nhân công. Đến năm 1966, dư khu vực nông thôn mất an-ninh đã khiến 1 số lớn dân quê phải chạy ra thành thị, tỷ-lệ dân số hoạt-động trong khu vực nông-nghiệp vẫn còn là 69,6% (Bảng 18). Cho tới năm 1971, tỷ-lệ này vẫn còn được ước lượng là 65,9% trong "kế hoạch 4 năm phát-triển kinh-tế quốc-gia 1971-1975" (Bảng 19).

Trong khi đó, trong khu vực II đấng bao gồm các hoạt động kỹ-nghệ và tiểu công-nghệ, số nhân công chỉ chiếm 1 tỷ-lệ hết sức khiêm nhượng là 3,4% tổng số nhân công vào năm 1960, 5% vào 1966 và khoảng 5,4% vào năm 1971 (Bảng 18 và 19).

Sự kiện này đã phù hợp hoàn toàn với nhận xét của MEIER và BALDWIN trong các nước nghèo ở Á-Châu, Phi-Châu, Trung-Đông và Châu-Mỹ La-Tinh, từ 2/3 tới 3/4 dân số sống về nông nghiệp" (84).

(84) Meier và Baldwin, Ibid., p.350.

ĐOẠN 2.- KHIÊM DỤNG TRẦM TRỌNG TRONG NÔNG NGHIỆP :

Tại VNCH., nông dân thường chỉ cấy mỗi năm một mùa, việc canh tác thường khởi sự vào tháng hai hay ba khi mùa mưa sắp bắt đầu và khi mùa mưa tới thì mọi việc như dọn đất, gieo mạ, cấy lúa... được coi như hoãn tất. Suốt mấy tháng trường, dân quê nghỉ ngơi chờ lúa chín và mùa gặt thường chỉ khởi sự vào tháng 10 hay tháng 11. Gặt xong nông dân lại thông thả cho tới tháng hai năm tới mới lại lo làm mùa mới. Đó chính là hiện tượng "thất nghiệp theo mùa". Giáo sư VŨ-QUỐC-THỨC cũng đã nhận xét về điểm này như sau "ở thôn quê hầu hết nhân dân đều làm nạn khiếm dụng, công việc đồng áng chỉ thực sự cần có 6 tháng trong 1 năm còn 6 tháng còn lại, các nông dân không thực sự làm việc gì có tính cách sản xuất cả" (85). Ngoài tình trạng thất nghiệp theo mùa, sự khiếm dụng nông thôn còn thể hiện dưới khía cạnh 4 hay 5 người canh tác một mẫu ruộng trong khi chỉ cần 1, 2 người là đủ (86).

Nếu phân tích nạn khiếm dụng tại nông thôn hiện nay ta thấy có nhiều nguyên nhân :

* Bản chất công việc canh tác và điều kiện thời tiết không cho phép nông dân có thể hoạt động liên tục.

* Ngoài việc canh tác nông dân ít có công việc nào khác để có thể làm được trong lúc rảnh rang. Giáo sư NGUYỄN-NHƯ-CƯƠNG đã viết " nạn khiếm dụng nông thôn bắt nguồn từ những yếu tố sản xuất khác không đủ để thu hút nhân công và đạt tới mức toàn dụng" (87).

(85) Vũ-Quốc-Thức, "Vấn đề khiếm dụng nhân công tại các quốc-gia thiếu mở mang", Hiện tượng chậm tiến (Saigon: Hoài Bảo, 1960) tr.36.

(86) Nguyễn-Như-Cương, "gia tăng dân số và khiếm dụng nông thôn" Hiện tượng chậm tiến (Saigon : Hoài Bảo, 1960) tr.195.

(87) Nguyễn-như-Cương, Ibid, tr.197.

* Dân số tại các nước chậm tiến thường tăng nhanh, trong khi kỹ-nghệ lại phôi thai không thể thu hút thêm nhiều "nhân công mới", kết quả là phần lớn dân số hoạt động lại tồn đọng lại trong khu vực nông nghiệp. Vì thế, dân càng tăng mau, nạn khiếm dụng nông thôn càng trầm trọng.

Để giải quyết vấn đề này, người ta đã nghĩ tới nhiều giải pháp :

- * Huy động dân quê vào các công tác "phát triển cộng đồng" trong khi rảnh rỗi.
- * Mở mang các tiêu công nghệ ở vùng quê để dân quê có việc làm thêm trong lúc chờ mùa.
- * Phát triển các kỹ-thuật mới để nông dân có thể tận dụng đất đai nhiều hơn như : thiết lập các hệ thống dẫn thủy, thoát thủy, áp dụng các loại hạt giống để rút ngắn thời gian canh tác. Một trong những cải biến quan trọng trong lãnh vực nông nghiệp gần đây là việc trồng các loại lúa thân nông. Giống lúa này có năng suất gấp 2, 3, giống lúa cũ và có thể trồng mỗi năm được 3, 4 mùa. Nhờ đó đất đai sẽ được tận canh hơn và nông dân sẽ nhiều công việc để hoạt động hơn. Tuy nhiên, mặc dầu các loại lúa thân nông IR5, IR8, IR22 đã được trồng tại một số các địa phương Nam phần, giống lúa này vẫn chưa thể phổ cập sâu rộng khắp vùng đồng bằng sông Cửu-Long vì chúng rất cần mức nước điều hòa và điều kiện này đa số vùng châu thổ sông Cửu-Long hiện chưa có được. (88)

Vì thế, nạn khiếm dụng tại nông thôn VNCH hiện tại vẫn chưa được giải quyết.

(88) Phạm-vấn-Thuyết "Một cái nhìn về nền kinh-tế VN." NCHC, XI, 3 (tam cá nguyệt III/68) tr.34.

Riêng trong những năm vừa qua, vì chiến tranh một số lớn dân quê đã chạy về thành thị và nạn khiếm dụng tại nông thôn đã giảm bớt một phần nào, dù rằng hiện tượng "thất nghiệp theo mùa" vẫn tồn tại.

ĐOẠN 3.- THIẾU NHÂN CÔNG CHUYÊN MÔN VÀ CÁC CHUYÊN VIÊN VÀ KỸ-THUẬT GIA :

Vào năm 1960 người ta ghi nhận 80% số công nhân hoạt động trong các xí nghiệp dưới 10 công nhân, Phần lớn các xí nghiệp này đều không đòi hỏi nhiều khả năng chuyên môn của công nhân. Qua tới năm 1966, tuy số công nhân hoạt động trong các xí nghiệp trên 200 công nhân đã chiếm 1 tỷ-lê quan trọng 44% (thay vì 3% vào 1960) nhưng tỷ lệ các công nhân chuyên môn so với tổng số nhân viên xí nghiệp cũng không biến đổi là bao nhiêu từ 32,1% vào năm 1960 lên 32,7% vào 1966.

Bộ Lao-Động đã ước lượng tổng số công nhân kể cả chuyên môn và bán chuyên môn chỉ chiếm tỷ-lệ khoảng 8% nhân công toàn quốc vào năm 1966 trong khi tại các quốc gia tiên tiến tỷ-lệ này rất cao : Nhật 30%, Anh 39%, Pháp 34%, Mỹ 35% (89).

Về khía cạnh chuyên viên và kỹ-thuật gia tỷ-lệ này lại càng yếu kém hơn nữa. Vào năm 1960, tỷ-lệ chuyên-viên chỉ có 0,9% và tới năm 1966 dù đã gia tăng khá nhiều cũng chỉ chiếm tỷ-lệ 3,6% tổng số nhân công xí-nghiệp toàn quốc (Bảng 14). Nếu xét riêng khu vực Saigon số chuyên viên được ghi nhận vào năm 1969 là 5.139 người so với tổng số nhân công 77.058 người (tỷ-lệ 6,5%) trong đó, số kỹ-sư chỉ có 234 người (tỷ-lệ 4,6% so với tổng số chuyên viên) và thành phần kỹ-thuật gia là 724 người (tỷ-lệ 14,1%), phần còn lại là các y-sĩ, giáo-sư, luật-sư, y-tá, cô đờ, kinh-tế gia, kế-toán-viên... (89)

(89) Tài liệu của Bộ Lao-Động.

Cuộc điều tra nhân công tại các khu vực xí nghiệp quốc doanh vào năm 1971, cũng cho thấy thành phần chuyên viên và kỹ-thuật gia chỉ chiếm tỷ-lệ 6,2% so với lượng 1.771 người trong tổng số 28.203 công nhân, nghĩa là cứ 25 người mới có một chuyên-viên. Trong nhiều ngành hoạt động, người ta thấy không có 1 chuyên-viên cao cấp Việt-Nam nào. Ví dụ : ngành thủy tinh, giấy, hăng hải và hăng không.

Chính sự khiêm khuyết chuyên-viên và kỹ-thuật gia này mà công cuộc phát triển kinh-tê của VNCH đã gặp rất nhiều trở ngại về nhân sự và là một nguyên-nhân đã đưa đến sự du nhập đông đảo của công nhân ngoại kiều vào VNCH mà chúng tôi sẽ trình bày ở đoạn sau.

ĐOẠN IV. - SỬ DỤNG NHÂN CÔNG THIẾU HỢP LÝ

Cuộc điều tra nhân công khu vực quốc doanh vào cuối năm 1971 đã cho ta thấy nhiều kỹ sư, cán sự, công chánh, điện học lại được sử dụng vào các công việc hành chánh thay vì vào lãnh vực chuyên môn của họ. Đây là một hiện tượng rất phổ thông tại các nước kém mở mang do 3 nguyên nhân chính :

* Nạn bẽ phái đã khiến cho cấp chỉ huy cơ quan dùng người thân cận vào tất cả những chỗ "tốt" dù chỗ đó có hợp với khả năng người được sử dụng hay không cũng bất đề ý.

* Nền kinh tế không cung ứng đủ khối lượng công việc cho khối lượng công nhân chuyên viên và chuyên môn đã đào tạo được, và ^{đều} khối bị thất nghiệp, người ta đã chấp nhận làm bất cứ việc gì miễn là có lương.

* Chương trình giáo dục kỹ thuật và huấn nghệ đã không phù hợp và theo sát nhu cầu nền kinh tế. Chúng tôi sẽ nói rõ về điểm này trong chương sau.

Chính sự kiện này đã đưa đến một tình trạng khô hời là ở một nước chậm tiến tuy nhân công chuyên môn và chuyên viên thiếu trên bình diện tổng quát, nhưng trong một số lãnh vực lại có thừa.

TIẾT 2.- CÁC SẮC THÁI NHÂN DỤNG CỦA MỘT NỀN KINH TẾ CHIẾN TRANH.

Ngoài những đặc điểm của một nền kinh tế chậm tiến, cơ cấu nhân dụng của VNCH hiện hữu còn có những nét đặc-biệt của chiến tranh, một tình trạng chiến tranh hết sức đặc thù. Thật vậy, nếu chiến tranh đã đem lại cho Việt-Nam những tàn phá thì đồng thời cũng đưa lại những thịnh vượng : cạnh một số khu vực suy trầm như canh nông, lâm nghiệp, một số các ngành khác lại tăng tiến như kỹ nghệ xây cất và chế tác, các ngành cung ứng dịch vụ. Không những thế, đời sống dân chúng tại các thành thị lại có vẻ phồn thịnh hơn trước.

Sở dĩ tình trạng có nhiều mâu thuẫn như vậy là vì tuy bị chiến tranh tàn phá nhưng đồng thời ta lại nhận được sự trợ giúp tích cực của các quốc gia Đồng Minh nhất là Hoa Kỳ về nhân lực lẫn tài lực và vật lực.

Đúng riêng về phương diện nhân dụng ta thấy chiến tranh đã đưa đến những ảnh hưởng sau :

- * Sự biến chuyển tỷ lệ nhân công giữa các khu vực.
- * Sự hiện diện của khu vực Đồng Minh.
- * Sự tham gia tích cực của phụ nữ vào sinh hoạt kinh tế.
- * Sự hiện diện đóng đảo của công nhân ngoại quốc.
- * Sự toàn dụng nhân công.

ĐOẠN 1. - SỰ BIẾN CHUYỂN SỐ LƯỢNG NHÂN CÔNG
GIỮA CÁC KHU VỰC :

a/- Sự giảm bớt tỷ lệ nhân công trong khu vực
I đẳng :

Trong khu vực I đẳng, ngoại trừ hoạt động ngư nghiệp vẫn tiếp tục gia tăng trong những năm qua với số người phủ 191.000 người vào 1960 tăng lên 254.000 người vào 1966 và đạt tới 335.690 người vào 1971. (90) . Các ngành canh-nông, đồn điền đã có những giảm sút về nhân công đáng kể. Tỷ lệ nhân công trong nông nghiệp đã từ 76,4% vào năm 1960 giảm xuống còn 64,9% vào 1966. Số công nhân đồn điền cũng từ tỷ lệ 1,2% rút xuống 0,4% trong cùng thời gian.

Nếu kể chung tất cả các hoạt động trong khu vực I đẳng, người ta thấy sự suy giảm nhân công được ghi nhận như sau : vào năm 1960 tỷ lệ nhân công thuộc khu vực I đẳng là 81,3% dân số hoạt động toàn quốc thì tới 1966 tỷ lệ này chỉ còn 69,6% và tới 1971 tỷ lệ này rút xuống 65,9%.

Những nguyên do đưa đến sự giảm sút nhân công tại nông thôn.

* Sự mất an ninh nông thôn :

Số dân chúng tỵ nạn chiến tranh tính từ 1964 đến 31.12.1971 tổng cộng lên tới 3.873.891 người, trong đó chính quyền đã định cư và hồi cư được 3.800.000 người, còn khoảng 73.891 người sống trong các trại tạm cư. Riêng vào năm 1972, do cuộc tổng công kích của Cộng-sản, số đồng bào tỵ nạn lại tăng thêm 745.900 người nữa (1).

(90) VNCH, Kế hoạch 4 năm Phát triển Kinh tế 1972-1975
tr.VI.2

(91) VNCH, Kế hoạch Thuởng niên 1973, tr.VII.2

* Sự hấp dẫn của cuộc sống thành thị :

Nhờ không bị ảnh hưởng bởi cuộc chiến và thụ hưởng phần lớn khối lượng Viện-Trợ Mỹ, đời sống tại các thành thị có vẻ phồn thịnh đặc biệt.

Nhiều xa xỉ phẩm trước đây như TV., xe gắn máy, tủ lạnh... đã trở nên vật dụng thông thường mà các gia đình bị trung đều có.

Sự kiện này đã có một hấp lực lớn lao đối với dân quê nhất là các thành phần nam, nữ thanh niên chuộng náo nhiệt, khiến cho thành phần nông dân bỏ thôn quê ra thành thị tăng thêm.

* Sự thu hút nhân công của khu vực Đông minh :

Với một mức lương cao và sẵn sàng thu nhận các công nhân thuộc đủ mọi thành phần dù nam hay nữ, có nghề chuyên môn hay không, khu vực Đông minh đã là một yếu tố thu hút nhân công mạnh mẽ. Người ta ghi nhận tại các vùng có quân đội ngoại quốc trú đóng, nhiều dân quê đã bỏ ruộng vườn để đi làm "sở Mỹ" hay làm các nghề cung ứng các dịch vụ cho quân đội Hoa-Kỳ: bán Bar, giặt ủi, rửa xe ...

b/- Sự bành trướng của khu vực II đẳng :

Trái ngược với khu vực I đẳng, trong khu vực II đẳng người ta thấy cơ sự gia tăng nhân công rõ rệt.

Tổng số công nhân đã từ 117.000 người (tỷ lệ 3,4% tổng số nhân công) vào năm 1960 tăng lên 303.000 người vào 1966 (tỷ lệ 5,0%).

Nếu chú ý đến từng ngành hoạt động ta thấy :

* Các hoạt động xây cất phát triển mạnh nhất : số công nhân từ 50.000 người vào 1960 đã tăng lên 131.000 người vào 1966 (Bảng 17). Trong những năm gần đây, tuy chúng ta chưa có được những con số thống kê cần thiết, nhưng với sự gia tăng các hoạt động xây cất công ốc, công thự, kiến-thiết đường sá và sự bành trướng hoạt động cất nhà trong khu vực tư gia tại các thành phố để cư ngụ hay cho Mỹ Kiều thuê ta cũng thấy rằng số nhân công ngành xây cất có chiều hướng tăng thêm chứ không giảm nữa.

* Các kỹ nghệ chế tác cũng tiến bộ đáng kể : số công nhân hoạt động về công kỹ nghệ đã tăng từ 124.000 người vào 1960 lên 168.000 người vào 1966 (Bảng 17).

Trong những năm gần đây, tuy chúng ta không có tài liệu thống kê mới nhưng số nhân công ngành này chắc chắn phải tăng hơn vì kỹ nghệ tiếp tục được phát triển, chỉ số sản xuất kỹ nghệ được ghi nhận là 100 vào 1962 đã tăng lên 251,3 vào 1971, trong đó các ngành kỹ nghệ thực phẩm, thức uống, giấy, hóa phẩm, xi-măng... có những tiến bộ quan trọng. Khu vực tiểu công nghệ cũng khá phát triển nhất là trong những ngành được ngoại quốc ưa chuộng như : đồ gốm, sơn mài, đồ mây... Các ngành điện nước đã đạt được những tiến bộ lớn lao : về điện chẳng hạn chỉ số sản xuất đã tăng từ 186,6 vào 1968 lên 383,4 vào 1971.

c/- Sự gia tăng mạnh mẽ của khu vực III đang :

Đây là khu vực phát triển mau nhất trong những năm vừa qua. Từ số lượng nhân công 797.000 người (với tỷ lệ 15,3% tổng số công nhân) vào năm 1960 đến/đã tăng lên 1.555.000 người chiếm tỷ lệ 25,4% tổng số công nhân vào năm 1966 và tỷ lệ này đến năm 1972 chắc phải cao thêm vì những nguyên do chính sau :

* Sự bành trướng của khu vực hành chính đã đưa số công chức từ 200.000 người năm 1960 lên 210.000 người vào 1966 rồi 349.274 người vào 1972 (92).

* Nhu cầu quốc phòng đã đưa đến sự ban hành lệnh Tổng động viên với Sắc luật 3/68 ngày 19.6.68 gia tăng số lượng quân nhân từ 200.000 người vào 1960 lên 800.000 người vào 1966 lên 1.120.000 người vào 1972 (93).

* Sự bành trướng của các ngành cung ứng tiện ích nhất là các dịch vụ liên hệ đến quân đội Đông minh như : giặt ủi, rửa xe, bán Bar, mua bán đồ PX. ... Số công nhân sống về các hoạt động này được ước lượng khoảng 100.000 người (94) . Đó là chưa kể số công nhân trực tiếp làm việc cho các cơ sở Đông minh mà chúng tôi xin trình bày ở đoạn kế'.

ĐOẠN 2.- SỰ XUẤT HIỆN CỦA KHU VỰC ĐÔNG MINH :

Chiến tranh không chỉ đưa đến sự thay đổi nhân công giữa các khu vực của nền kinh tế VNCH. Chiến-tranh còn đưa đến sự nhập quân đội Đông minh vào Việt-Nam và đưa đến sự hình thành của một khu vực mới, mệnh danh là " khu vực Hoa Kỳ" (U.S Sector). Khu vực này bắt đầu xuất hiện từ ngày Quân đội ngoại quốc đổ bộ vào Việt-Nam năm 1965 và bành trướng dần dần theo sự gia tăng của số lượng quân đội ngoại quốc và bắt đầu suy trầm kể từ khi quân đội Hoa-Kỳ triệt thoái vào cuối năm 1969.

(92) Tài liệu của Tổng Nha Ngân Sách và Ngoại Viên.

(93) Từ-hưng-Việt "Từ kinh tế chiến tranh đến kinh tế hòa-bình" Phát Triển xã hội, 2 (th 1/72) tr.136.

(94) Nhóm nghiên cứu Kế Hoạch Hậu chiến, Op.Cit, tr271

Ngoài số lượng quân nhân ngoại quốc hoạt động khá đông đảo tại khu vực này mà con số chính thức ghi nhận là 20.703 người vào 1970 và 15.325 người vào 1971 (không kể số hoạt động không giấy phép), khu vực Hoa-Kỳ còn sử dụng một số công nhân Việt-Nam đáng kể. Theo tài liệu của Bộ Lao-Động thi vào năm 1965, số công nhân Việt-Nam tại khu vực này chỉ có 51.600 người nhưng qua tới năm 1966 đã tăng lên 141.900 người và đạt tới mức cao nhất vào tháng 6 năm 1968 với 145.900 người sang đến 1969, con số nhân công Việt-Nam bắt đầu giảm sút và tới cuối năm 1972 số công nhân tại khu vực này chỉ còn 54.686 người. Bảng kê sau cho ta biết sự biến chuyển tổng quát của khu vực này (95) :

**BẢNG 20. - SỐ CÔNG NHÂN VIỆT-NAM TẠI KHU VỰC ĐÔNG
MINH 67 - 72**

Cơ quan	năm					
	1967	1968	1969	1970	1971	1972
TỔNG CÔNG	141.400	145.880	144.763	126.457	101.826	54.686
. Cơ quan dân sự :	4.800	5.076	3.242	3.063	2.707	2.363
. Cơ quan quân sự :	90.000	89.976	92.665	74.735	56.437	24.966
. Các hãng thầu cho cơ quan quân sự :	44.500	49.994	45.952	45.801	39.389	25.158
. Các hãng thầu cho cơ quan dân sự :	2.100	1.854	2.094	3.458	3.293	2.199

Nhìn vào bảng kê trên, ta thấy thành phần công nhân Việt-Nam thuộc các cơ quan dân sự Hoa-Kỳ như USAID, JUSPAO và các cơ sở ngoại giao cũng như các hãng thầu dân sự Hoa-Kỳ chỉ chiếm 1 tỷ lệ nhân công rất nhỏ. Hầu hết số lượng công nhân VN. phục vụ tại khu vực Hoa-Kỳ đều làm cho các hãng thầu quân sự như RMK-BRJ, Page, Vinell, Pacific,

(95) Tài liệu Nha Nhân công, Bộ Lao-Động.

Architects... và tại các cơ quan quân sự trong đó lực quân chiếm đa số (khoảng 60% số công nhân tại cơ quan quân sự) rồi đến không quân, hải quân và các binh chủng như công binh, thủy quân lục chiến...

Hiện nay với sự triệt thoái toàn bộ của lực lượng quân sự Hoa-Kỳ tại VNCH sau khi Hiệp-định ngưng hẳn được ký kết vào ngày 27.1.1973, khu vực Đông-Minh đã thu hẹp tới mức tối đa,. Vào tháng 3/73 chỉ còn 26.744 công nhân Việt-Nam phục vụ tại các cơ quan dân sự Hoa-Kỳ (95) sự thất nghiệp của công nhân sở Mỹ đã là một vấn đề bận tâm cho các nhà hữu trách trong những năm từ 1969 trở lại đây.

ĐOẠN 3. - SỰ THAM GIA TÍCH CỰC CỦA PHỤ NỮ VÀO SINH HOẠT KINH TẾ.

Một trong những hậu quả do chiến tranh đưa lại là sự tăng gia số lượng phụ nữ trong sinh hoạt kinh tế. Tỷ lệ nữ giới chỉ chiếm 19,5% tổng số công nhân xí nghiệp toàn quốc vào năm 1960 đã tăng lên 23,9% vào năm 1966 (96). Cuộc điều tra nhân công trong mọi ngành hoạt động tại 14 tỉnh và thị xã của Viện Quốc-gia Thống-Kê đã cho ta thấy số lượng nữ công nhân chiếm tới 38% dân số hoạt động vào năm 1970 (97).

Bốn nguyên nhân đã làm gia tăng số lượng nữ công nhân :

a/- Lệnh Tổng Động Viên ban hành bởi luật số 3/68 ngày 19.6.68 đã làm hầu hết nam thanh niên trong hạng tuổi 18-38^{bi} gọi nhập ngũ. Các cơ quan, xí-nghiệp vì thế đã phải tuyển nữ công nhân để điền thế. Vào năm 1965, số nữ công nhân nhà máy lọc đường Khánh-Hội chỉ có 20% thì tới

(96) Tài liệu kiểm tra nhân công 1960 và 1966 của Bộ Lao-Động.

(97) Nguyễn-Thoại, "Phụ nữ trong lãnh vực Lao động" Nhân-dụng, I (tháng 10/71) tr.26.

1971 tỷ-lệ này đã tăng tới 80%. Tại các bến tàu Saigon, Đà-Nẵng, Cam-Ranh, 80% phụ khoán vắc hiện nay đều là nữ giới trong khi đa số trước kia đều là nam giới (97).

b/- Sự mất an-ninh nông thôn khiến hầu hết nam giới phải chạy ra thành thị tị-nạn. Số dân còn lại ở thôn quê chỉ là đàn bà, con nít và ông bà già. Trong hoàn cảnh đó, nữ giới phải đảm nhận hầu hết công việc đồng áng. Tại các đồn điền cao su vào năm 1958 số nữ công nhân chỉ có 20% thì tới 1966 số này tăng lên 45,5% (98)

c/- Các hoạt-động liên hệ đến quân đội Đông Minh như bồi dưỡng, giặt ủi, chiêu đãi, chạy đồ P.X. hầu hết đều do nữ giới đảm nhận. Trong tổng số 7.270 người hoạt động tại các Snack bar vào 1966 số nữ công nhân chiếm 7.097 người (99). Riêng các công nhân hoạt động trực tiếp tại các cơ sở Đông-Minh 45% thuộc nữ giới. Số người này hiện nay, dù quân Mỹ đã rút cũng khó trở lại nếp sống nội trợ, mà sẽ cố tìm việc khác để làm vì đã quen với nếp sống ngoài xã-hội, vì nhu cầu duy trì mức sống cũ.

d/- Cuộc sống khó khăn đã bó buộc một số lớn phụ nữ phải đi làm để phụ giúp vào công cuộc mưu sinh của gia đình.

Hiện nay, với sự triệt thoái của quân đội ngoại quốc, số lượng phụ nữ tham gia vào hoạt động kinh tế đã giảm bớt. Tuy nhiên, ngày nào mà chiến tranh còn bó buộc một số lớn nam thanh niên phải tị nạn, sự tham gia của phụ nữ vào hoạt động kinh tế vẫn còn đông đảo và sự kiện này đã giúp cho nguồn nhân lực của quốc-gia được tận dụng hơn nhưng cũng đòi hỏi

(98) Ibid., tr. 27

(99) Đặng-thế-Trung, "vấn đề nhân dụng tại VN", Luận văn (Saigon: HVQGHA, 1967-1970) tr.30.

chính quyền nhiều cố gắng hơn để giải quyết vấn đề thất nghiệp trong tương lai một khi mã hòa bình văn hồi.

ĐOẠN 4.- SỰ DU NHẬP ĐỒNG ĐẢO CỦA CÔNG NHÂN NGOẠI QUỐC :

Một sự kiện khác trong lãnh vực nhân dụng mã chiến tranh đã đem tới là sự du nhập đồng đảo của công nhân ngoại quốc. Thật vậy, kết quả 2 cuộc điều tra nhân công xí-nghiệp toàn quốc vào 2 năm 1960 và 1966 đã cho thấy số công nhân ngoại quốc tại tất cả các xí-nghiệp trên lãnh thổ VNCH vào năm 1960 chỉ có 4.860 người thì tới 1966 đã tăng lên 206.595 người dù mới chỉ kể các công nhân thuộc các xí-nghiệp do người ngoại quốc điều khiển (Bảng 12). Một số lớn các công nhân ngoại quốc kể trên thuộc thành phần quân nhân Hoa-Kỳ trực dụng hoặc hoạt động bất hợp pháp trong khu vực Đông-Minh, vì số lượng công nhân ngoại quốc hoạt động có phép tại VNCH chỉ gồm có 26.817 người vào 1967, 15.003 người vào cuối 1972 (Bảng 13).

Sự hiện diện đồng đảo của số lượng công nhân ngoại quốc trong khu vực quân đội Hoa-Kỳ cho thấy, số lượng công nhân ngoại quốc nói trên đã phục vụ cho nhu cầu chiến tranh hơn là nhu cầu phát triển kinh-tế.

Những nguyên nhân đưa đến du nhập công nhân ngoại kiều có thể liệt kê :

a/- Sự khan hiếm các nhân công Việt-Nam :

Để yểm trợ và tiếp vận cho hoạt động của quân đội Đông-Minh, các cơ sở Hoa-Kỳ đã cần một số chuyên-viên rất lớn. Trong khi đó, số chuyên-viên và kỹ-thuật gia VN. lại rất thiếu thốn về phẩm cũng như về lượng. Xét về lượng, số chuyên viên chỉ chiếm tỷ-lệ 3,6% nhân công xí-nghiệp. Xét về phẩm, số chuyên viên Việt-Nam thường thiếu cả kiến thức cũng như kinh nghiệm làm việc. Ngay cả các nam công nhân

không chuyên môn số lượng cũng không đủ đáp ứng cho nhu cầu của các cơ sở ngoại quốc, vì hầu hết đã bị nhập ngũ. Chính vì thế, Bộ Lao-Động đã cho phép việc nhập nội công nhân ngoại quốc trong những ngành mã nhân công Việt-Nam không đủ để đáp ứng. Phân tích thành phần công nhân ngoại quốc hoạt động có phép tại VNCH vào 1968 ta thấy (100) :

* Cấp quản đốc	800 người
* Nhân viên văn phòng	3.200 người
* Chuyên-viên	9.500 người
* Công nhân chuyên môn	17.500 người
* Công nhân không chuyên môn :	500 người
<u>CỘNG</u>	31.500 người

Như vậy, đa số các nhân viên nhập công có phép đều là thành phần công nhân chuyên môn hay chuyên viên và quản trị viên cao cấp.

b/- Sự ưa thích công nhân ngoại quốc của các xí-nghiệp ngoại kiều :

Các xí-nghiệp ngoại quốc thường thích dùng công nhân ngoại quốc vì các lý do :

- * An-Ninh : tại các cơ sở quân sự chính trị, việc sử dụng công nhân Việt-Nam sẽ gây nhiều khó khăn trong công cuộc phòng gian và bảo mật.
- * Đề điều khiển : việc sử dụng công nhân thường gặp nhiều khó khăn vì nhân công Việt-Nam hay đình công, bãi thị, đòi hỏi quyền lợi.

* Đề di chuyển : các công nhân VN do bản tính "an thường thủ phận" rất ngại làm việc xa gia đình hay trú quán. Vì thế, đối với những cơ sở quân đội Đồng-minh hoặc những hãng thầu ngoại kiều nay ở chỗ này, mai di chuyển chỗ khác, sự sử dụng nhân công ngoại quốc sẽ có nhiều tiện lợi hơn.

c/- Sự thiếu sót luật lệ và phương tiện kiểm soát :

Trước năm 1967, luật lệ chi phối sự xuất, nhập ngoại kiều tại VNCH là sắc luật 13/58 ngày 3.10.58 không đề cập đến trường hợp các công nhân ngoại quốc nhập nội để làm công. Vì vậy, công nhân ngoại quốc tới VNCH chỉ phải qua các thủ tục như một ngoại kiều đến du lịch.

Chính vì sự thiếu phân biệt ngoại kiều thường và công nhân và sự thiếu phối hợp của các cơ quan hữu trách mà nhiều công nhân ngoại kiều đã lợi dụng chiếu khán 15 ngày để ở luôn tại VN. Phải đợi tới luật 012/67 ngày 1.6.67, chúng ta mới có một qui chế cho công nhân ngoại kiều tại VN. Tuy thế, Nghị định số 204/BLD/TTT/ND ngày 25.8.67 thi hành Sắc luật này lại cho phép nhập cảnh một số lượng nhân công không cần biết rõ danh tánh trước. Đáng khác, phòng cấp thẻ thuộc Sở Nhân công ngoại kiều vì thiếu phương tiện và nhân sự nên đến giữa năm 1969 vẫn chưa hoạt động khiến việc kiểm soát công nhân ngoại quốc không thể thực hiện được.

Tất cả những yếu tố này đã khiến công nhân ngoại kiều dễ dàng du nhập và hoạt động bất hợp pháp tại VN.

d/- Sự dễ dãi đối với công nhân ngoại kiều của một số quốc gia :

* Đối với công nhân Đại-Hân : Văn thư số 2561/P.ThT/PC.3 ngày 30.8.68, cho phép công nhân Đại-Hân sau

khi giải ngũ được phép lưu lại làm việc tại Việt-Nam với tư cách nhân viên dân chính, chỉ với điều kiện là:

- * Có thông hãnh hợp lệ của Tòa Đại sứ Đại-Hân.
- * Xin phép trú 4 tháng.
- * Được một xí nghiệp tại Việt-Nam chấp thuận cho làm việc trước khi giải ngũ.

Nhờ sự ưu đãi mà ta thấy số công nhân Đại-Hân có giấy phép lưu ngụ và hoạt động tại VNCH đã tăng từ 21 người vào năm 1966 lên tới 12.856 người vào năm 1968 và chiếm 40% trong tổng số 31.609 công nhân ngoại quốc vào năm này.

* Đối với công nhân Hoa-Kỳ : Văn thư số 2560/BNV/XDTCT/22/M ngày 23.1.68 cho phép người Hoa Kỳ nhập cảnh mà không cần giấy phép trước của Bộ Nội vụ và Bộ Lao-động. Chỉ cần Tòa Đại-sứ Việt-Nam tại Hoa-Kỳ cấp chiếu khán nhập cảnh ngắn hạn và được Tòa Đại-sứ Mỹ tại Việt-Nam giới thiệu, Bộ ngoại giao sẽ cấp giấy lưu trú thay vì Bộ Nội-Vụ.

Tuy đã có sự dễ dãi như trên người ta ghi nhận số công nhân Hoa-Kỳ hoạt động có giấy phép rất ít nếu so với số công nhân Hoa Kỳ hoạt động thực sự tại VNCH. Phần lớn công nhân hoạt động không giấy phép này đều tập trung trong khu vực Hoa-Kỳ, nhất là các cơ sở quân sự và nhà thầu cho cơ quan quân sự mà việc kiểm soát hầu như không thể thực-hiện.

Ngày nay, với sự triệt thoái của quân đội Đồng-Minh, số công nhân ngoại quốc, nhất là công nhân hoạt-động "lậu" đã giảm bớt nhiều. Số công nhân còn lại hầu hết phục vụ cho các cơ quan dân sự Mỹ, hoặc các cơ sở của VNCH. Sự kiểm soát sẽ dễ dàng hơn và số lượng công nhân ngoại quốc hiện nay cũng không còn đáng kể như trước.

ĐOẠN 5. - SỰ TOÀN DỤNG NHÂN CÔNG :

Vì nhu cầu quốc phòng đã thu hút hầu hết nam thanh-niên nhập ngũ, với số lượng quân đội vào năm 1972 lên tới 1.100.000 người, lại thêm sự chi tiêu của khu vực Đông minh, cũng như khối lượng viện trợ Mỹ lớn lao được tung vào Việt-Nam, các ngành hoạt-động do ảnh hưởng dây chuyền đã phát-triển mạnh mẽ đưa đến sự toàn dụng nhân công. Trong giai-đoạn từ 1965 đến 1971, tình trạng thất nghiệp hầu như không có. Cuộc điều tra nhân công của Bộ Lao động vào năm 1966 cho thấy số câu nhân công của các xí nghiệp vào năm 1966 là 24.683 người nhưng số cung chỉ có 4.649 người tức là vào khoảng 18% số câu (101). Tình trạng này đã bó buộc người ta phải sử dụng phụ nữ, trẻ em và ngay cả thương phế binh vào hoạt động kinh tế cũng nhập nội công nhân ngoại kiều. Vào năm 1970, cuộc điều tra công nhân của Viện quốc gia Thống-kê cho thấy tại 14 tỉnh và thị xã, thành phần thất nghiệp chỉ có 5.510 người trong 382.190 người cần có việc làm. Tỷ lệ thất nghiệp như vậy chưa tới 2%, trong khi theo tiêu chuẩn của tổ chức Lao động Quốc tế đề ra, tỷ lệ thất nghiệp để coi là toàn dụng là từ 3% đến 4%.

Dựa theo tài liệu thống kê của Liên-Hiệp-Quốc ta thấy tỷ lệ thất nghiệp trên còn thấp hơn cả số thất nghiệp tại một quốc gia tiên tiến. Vào 1971, người ta ghi nhận, tỷ lệ thất nghiệp của Hoa-Kỳ là 6,0%, của Gia-Nã-Đại là 6,4%, của Ai-Nhĩ-Lan là 7,2%, của Đan-Mạch là 3,7%, của Do-Thái là 3,5%, của Bỉ là 3% và của Anh là 3,6%, của Ý là 3,1% (102)

Tuy nhiên, kể từ 1971 trở đi theo đã rút quân của Hoa-Kỳ, người ta thấy tỷ lệ thất nghiệp bắt đầu tăng lên.

(101) Bộ Lao-Động, tài liệu điều tra công nhân xí nghiệp tư toãn quốc 1966, tr.16

(102) United Nations, Monthly, Bulletin of Statistics, Vol. XXVII, 2 (Fevrier 1972) p.17-20

Số thất nghiệp vào năm 1972 được "Kế hoạch 4 năm Phát-Triển Kinh tế quốc gia 1971-1975" ước lượng là 4,2%. Số này trong thực tế có thể cao hơn vì các biến cố quân sự, chính trị vào năm 1972 đã khiến kế hoạch không thực thi được đúng mức dự trù nhất là trong lãnh vực nông nghiệp, một lãnh vực mà kế hoạch dự trù sử dụng thêm 1.260.000 người trong vòng 4 năm nghĩa là trung bình 315.000 nhân công mỗi năm (103).

Như vậy, sự toàn dụng nhân công trong những năm vừa qua đã dựa trên các yếu tố phi kinh tế nên chỉ có tính cách giả tạo, tạm bợ.

Khi mà nền hòa bình vẫn hồi và quân đội ngoại quốc đã triệt thoái, nạn thất nghiệp lại hiện diện và đòi hỏi những biện pháp đối phó thích nghi của nhà cầm quyền.

Tổng kết về hiện trạng nhân lực và nhân dụng hiện nay, người ta thấy :

* Về nhân lực : Khối lượng nhân công Việt-Nam có về thặng dư về lượng nhưng về phẩm thì còn nhiều yếu kém, trong đó hai khuyết điểm quan trọng nhất là :

- + Thiếu khả năng kỹ thuật và văn hóa.
- + Thiếu tinh thần kỷ luật và óc xã hội.

* Về nhân dụng : trong những năm vừa qua, tình trạng nhân dụng tại Việt-Nam đã có nhiều xáo trộn do ảnh hưởng của chiến tranh đưa đến sự toàn dụng nhân công một cách giả tạo.

Hiện nay với thỏa ước ngưng bắn đã ký kết vào ngày 27.1.1973, với sự triệt thoái của toàn bộ quân đội Đông-Minh ra khỏi VNCH, nạn thất nghiệp lại bắt đầu đe dọa do :

* Sự mất việc của gần 150.000 công nhân thuộc các cơ sở Đông minh, và khoảng 100.000 công nhân làm nghề cung ứng các dịch vụ cho quân đội ngoại quốc (giặt ủi, bán Bar...).

* Sự giải ngũ của khoảng 400.000 quân nhân vào năm 1974 và 1975 hoặc khi nhu cầu quốc phòng cho phép, theo dự trữ trong "kế hoạch tứ niên 1972-1975" (104).

* Sự gia nhập thị trường nhân công của khoảng 250.000 thanh niên nam, nữ mỗi năm theo với đã gia tăng dân số.(104)

* Các đồng bào tỵ nạn cộng sản hiện đang lánh cư tại các thành thị mà con số ước lượng lên tới 745.000 người vào tháng 10/1972 (105).

Riêng vào năm 1972, dù quân đội Đông minh chưa triệt thoái hết và các quân nhân chưa giải ngũ, tỷ lệ thất nghiệp cũng đã được ước lượng là 324.000 người chiếm tỷ lệ 4,2% dân số hoạt động.

Trong tình trạng nguồn nhân lực còn quá nhiều khuyết điểm, trong tình trạng mà nạn thất nghiệp bắt đầu đe nặng trên nền kinh tế Việt-Nam Cộng-Hòa, vấn đề đặt ra cho chúng ta là phải làm sao để khuyến khích tăng nguồn nhân lực và tận dụng nguồn nhân lực vào công cuộc phát triển kinh tế.

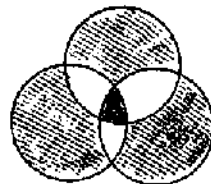
(104) Ibid. tr IX-12

(105) VNCH, Kế hoạch thường niên 1973, tr VII, 2

Vấn đề này có tính cách kinh tế, chính trị và xã-
hội.

- * Có tính cách kinh tế vì đối với VNCH, nguồn tài-
nguyên phong phú nhất của chúng ta là "người".
Muốn tự túc, tự cường, chúng ta cần phát triển
tận dụng nguồn tài nguyên này.
- * Có tính cách xã hội vì người dân nếu không có
phương tiện hợp pháp để mưu sinh sẽ "bần cùng
sinh đạo tặc" và trật tự xã hội sẽ khó thể duy
trì.
- * Có tính cách chính trị, vì trong hoàn cảnh phải
đấu tranh với Cộng sản hiện nay, chúng ta chỉ có
thể tranh thủ nhân tâm nếu tạo được cho toàn dân
một cuộc sống tương đối đầy đủ và muốn thế mỗi
người dân phải có một công ăn việc làm với mức
lương đủ sống.

Làm sao để phát triển nhân lực và nhân dụng, đó là
điểm chúng tôi xin trình bày ở phần II.



phần hai

**VẤN-ĐỀ PHÁT-TRIỂN
NHÂN-LỰC & NHÂN-DUNG
TẠI VIỆT-NAM CỘNG-HÒA**

Tại bất cứ một quốc gia nào, mục tiêu của chính-sách phát triển nhân lực là gia tăng khả năng công nhân và thỏa mãn tối đa nhu cầu nhân lực của nền kinh tế.

Trong khi mục tiêu của chính sách phát triển nhân dụng là giúp cho mọi cá nhân tận dụng được khả năng của mình để có cơ hội phát triển về mọi phương diện và đồng thời góp phần tích cực vào công cuộc phát triển kinh tế. Nói một cách dễ hiểu hơn, chính sách nhân dụng nhằm tạo việc làm sinh lợi (emploi productif) cho tối đa nhân công. Danh từ "sinh lợi" ở đây hết sức quan trọng vì sự toãn dụng chỉ thỏa đáng khi nâng cao mức lợi^{tức} của chính nhân công thất nghiệp cũng như của toàn thể công nhân trong nước. Sự kiện này chỉ có thể thực hiện khi sự toãn dụng đi đôi với sự tiến bộ kinh tế. Nếu chỉ nhằm mục đích toãn dụng không thôi, thì như JOHN LEWIS đã nhận định : " một xã hội không cần đến kỹ thuật, không cần đến tư bản cũng có thể thực hiện sự toãn dụng với sự hái hoa quả hoang trên rừng để nuôi sống dân chúng"(106).

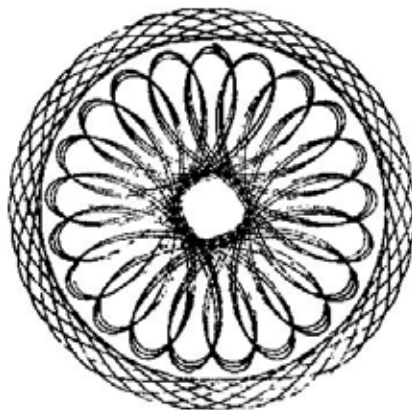
Giữa hai chính sách phát triển nhân lực và nhân dụng người ta thấy có mối tương quan hết sức chặt chẽ. Thật vậy, sự đào luyện nhân lực là để thỏa mãn số cầu nhân công của nền kinh tế, nên chính sách phát triển nhân lực phải tùy theo nhu cầu nhân dụng đề án định cho phù hợp. Ngược lại, muốn tận dụng nguồn nhân lực, chính sách nhân dụng cũng phải tùy theo tình hình số cung nhân công để thi hành cho tương xứng.

Đã xác định được mục tiêu và mối tương quan giữa nhân lực và nhân dụng, chúng ta tự hỏi công cuộc phát triển nhân lực và nhân dụng tại VNCH hiện nay ra sao ? Giải pháp nào thích nghi cho vấn đề phát triển nhân lực và nhân dụng

(106) NGUYỄN-VŨ, "Chương trình Phát triển Nhân lực"
Nhân Dụng 2 (tháng 11/71) tr.20

tại VNCH ? Đề giải đáp phân nào các thắc mắc này, chúng tôi xin lần lượt trình bày :

- * Hiện trạng phát triển nhân lực và nhân dụng tại Việt-Nam Cộng-Hoa.
- * Các kế hoạch phát triển nhân lực và nhân dụng hiện hữu.
- * Nhận định về một sách lược thích nghi cho công cuộc phát triển nhân lực và nhân dụng tại Việt-Nam Cộng-Hoa.



CHƯƠNG 4

HIỆN-TRẠNG PHÁT-TRIỂN
NHÂN LỰC VÀ NHÂN DỤNG
TAI
VIỆT-NAM CÔNG-HÒA

Ngay từ khi thâu hồi độc lập, chính quyền Việt-Nam Cộng Hòa đã chú tâm đặc biệt đến vấn đề phát triển nhân lực và nhân dụng. Dưới thời Đệ I Cộng Hòa :

1/- Trong lãnh vực nhân lực : các công tác giáo dục và huấn nghệ đều được cải tiến :

a)- Về Giáo dục : chiến dịch thanh toán nạn mù chữ được phát động sâu rộng. Số người mù chữ từ 13 đến 50 tuổi vào 1962 đã giảm 80% so với năm 1954.

Số học sinh các cấp đều được gia tăng mạnh mẽ, từ 1954 đến 1962 :

* Số sĩ học sinh tiểu học từ 401.437 trở tăng lên 1.375.911 (tăng 300%).

* Số số học sinh trung học từ 44.200 tăng lên 228.495 (tăng 500%)..

* Số số sinh viên Đại học từ 2.154 tăng lên 15.621 (tăng 350%). (107).

b)- Vệ huấn nghề : các cơ sở huấn nghề của Bộ Lao-động cũng phát triển mạnh. Vào năm 1955, Bộ Lao-Động chỉ có 5 lớp dạy may cắt vā máy xe hơi đảo tạo được 157 học viên thì tới năm 1962 số lớp huấn nghề đã tăng lên 39 lớp vā số học viên đảo tạo được là 1.924 người. (108).

2/- Trong lãnh vực nhân dụng : để giảm bớt nạn thất nghiệp, kế hoạch ngũ niên Đệ I (1957-1961) dự định tạo thêm 400.000 công việc mới cho dân qua các biện-pháp.:

* Phát triển nông nghiệp với việc Cải cách Điền địa và kế hoạch dinh điền. Tính đến tháng 7/1961, riêng về kế-hoạch Dinh điền đã mang lại công việc cho 210.460 người. (109).

* Khuếch trương các ngành tiểu công nghệ nhiều hứa hẹn như sơn mài, đồ đan bằng mây, đồi mối, đồ gốm ...

* Bành trương kỹ nghệ biên chế như kỹ nghệ : dệt, giấy, đường, thủy tinh, xi măng... số vốn đầu tư kể từ tháng 3/1958 tới cuối 1960 đã lên tới 2.385 triệu đồng. (110)

* Thi hành các chương trình đại công tác như : kiến thiết hương thôn, xây dựng các khu trũ mật, thiết lập hệ-thống giao thông...

(107) VNCH, Tám năm hoạt động của chính phủ 1954-1962
tr. 778-786

(108) Ibid, tr 1048-1049

(109) VNCH, Bảy năm hoạt động của Chính Phủ 54-61, tr. 758

(110) VNCH, Tám năm hoạt động của Chính-Phủ 54-62, tr. 1048

* Thành lập các cơ sở tìm việc tại Saigon và 26 tỉnh trên toàn quốc. Các cơ sở này đã giúp 4.000 công nhân tìm được công việc làm trong niên khóa 1961-1962.

* Ban hành các luật lệ hạn chế hoạt động của công nhân ngoại quốc để bảo vệ cho làm cho người Việt, như Dụ số 53 ngày 6.5.1956 cấm ngoại kiều làm 11 nghề, Dụ số 57 ngày 23.10.56 đòi hỏi những người muốn hành nghề y-sĩ, nha sĩ, hộ sinh phải có quốc tịch Việt-Nam hay điều kiện hồ tương đối xử. (111).

Song song với các nỗ lực khuyếch trương nhân lực và nhân dụng, chính phủ đã cố gắng đi tìm một kế hoạch phát-triển nhân lực và dụng thích nghi qua việc :

1/- Thành lập các tổ chức chuyên trách về nhân lực và nhân dụng :

* "Ủy-Ban Tư-Vấn Điều-Tra Nhân công" được thiết lập năm 1957 gồm đại ^{đi} của Nha Kế-Hoạch, Viện Quốc-Gia Thống-kê và một chuyên viên của Liên-Hiệp-Quốc là ông AMOSS, có nhiệm vụ cố vấn chính phủ về các vấn đề nhân lực và nhân-dụng. Tới 1959, Ủy-Ban này đổi thành "Ủy-Ban Tư Vấn Nhân-Công Quốc-Gia" với nhiệm vụ tương tự những thành phần được mở rộng hơn gồm đại diện của chính quyền, công nhân và chủ xí nghiệp. (112).

* "Sở Nhân Công" được thành lập ngày 23.8.1958 với nhiệm vụ sưu-tầm các tài liệu về nhân công, kiểm soát và đặt kế hoạch nhân dụng và huấn nghệ. Tới 1.5.1959, sở này lại

(111) TRẦN THỨC LINH, "Pháp chế hiện hành đã giải quyết vấn đề thất nghiệp ra sao" Quê-Hương 33 (th3/62) tr.16

(112) PHÙNG-HUY-PHAN, Giám-Đốc Nha Nhân Công, Phóng-vấn (Saigon, 19.9.1972).

được thay thế bởi "Nha Nhân công Trung-ương" có cũng trách nhiệm nhưng tổ chức rộng hơn gồm 2 sở : "Sở nhân công" và "Sở huấn nghề".

2/- Tổ chức các cuộc điều tra để thấu thắp các dữ kiện cần thiết về nhân lực và nhân dụng. Những cuộc kiểm tra nhân công đầu tiên được khởi sự từ năm 1956 và di dân từ khu vực (Saigon, Đôn điền...) sang bình diện toàn thể các xí nghiệp trong nước.

Mọi việc đang tiến hành điều hòa, thì vào năm 1961, cuộc chiến bắt đầu tái phát và càng ngày càng trở nên khốc liệt. Từ 1963 trở đi các biện cố chính trị nối tiếp nhau làm tình hình càng trở nên rối ren. Kế-hoạch ngũ niên II (1962-1966) được bãi bỏ. Mọi tài nguyên đều được dồn cho nhu cầu quốc phòng. Trong tình trạng xáo trộn đó, các biện pháp phát triển nhân lực và nhân dụng được các cơ quan hữu trách thi hành tùy theo phương tiện, sáng kiến và nhu cầu của tình thế.

Các biện pháp này đã thực hiện ra sao, đó chính là điểm mà chúng tôi xin trình bày ở mục kế tiếp.

Mục I CÁC BIỆN PHÁP PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC VÀ NHÂN DỤNG ĐÃ THI HÀNH

Trong phần I, chúng ta đã có dịp nhận thức cơ cấp nhân công VNCH, hiện hữu còn rất nhiều khuyết điểm. Các khuyết điểm này một phần đã bắt nguồn từ sự khiếm khuyết trong công cuộc đào luyện nhân lực và xử dụng nhân công.

Sự phân tích về các biện pháp đào luyện nhân lực, và khuyết trương nhân dụng hiện hữu sẽ cho chúng ta thấy rõ điều đó.

TIẾT 1.- CÁC BIỆN PHÁP ĐÀO LUYỆN NHÂN LỰC

Theo FREDERICH H. HARBISON, công cuộc đào luyện nhân lực bao gồm " sự cải tiến giáo dục, khuyến khích huấn luyện, cải thiện đời sống tinh thần và vật chất của dân chúng" (113). Tuy nhiên, như chúng tôi đã nhận xét, sự cải thiện đời sống tinh thần và vật chất của dân chúng tuy cần thiết để nâng cao khả năng nhân công, nhưng lại tùy thuộc phần lớn vào công cuộc phát triển kinh tế và sự biến đổi của hoàn cảnh sinh sống hơn là chính sách của nhà cầm quyền. Ví thế, trong thực tế và ngay trong các chương trình của chính phủ, khi nói đến đào luyện nhân lực, người ta thường chỉ chú trọng đến hai vấn đề giáo dục và huấn nghệ.

Do đó, trong khuôn khổ hạn định của bài luận văn, chúng tôi cũng xin giới hạn sự nghiên cứu công cuộc đào luyện nhân lực tại VNCH. hiện hữu vào hai khía cạnh trên.

Vấn đề mà chúng ta cần tìm hiểu bây giờ là tình-trạng giáo dục và huấn nghệ tại VNCH. hiện nay ra sao ?

ĐOẠN 1.- VẤN ĐỀ GIÁO DỤC :

Trong công cuộc đào luyện nhân lực, giáo dục đóng một vai trò quan trọng bậc nhất. Giáo dục giúp con người có cơ hội mở mang kiến thức, phát huy văn hóa đồng thời có thể lãnh hội những kiến thức chuyên môn cần thiết để xử dụng vào hoạt động tăng gia sản xuất và cải thiện xã hội.

ALFRED NORTH WHITEHEAD, triết gia thời danh của Anh đã nhận định "Trong thời đại tân tiến, dân tộc nào không trọng việc huấn luyện trí năng sẽ bị suy tàn". (114).

(113) NGUYỄN-QUANG-TRƯỜNG, "Vấn đề nhân lực toàn diện" Nhân Dung 2, (tháng 11/71) tr.6

(114) WILLIAMS and NORGATE, The Aims of Education (London, 1932) p.82

Công cuộc giáo dục tại VNCH hiện nay được thực hiện trên bình diện quốc nội lẫn quốc ngoại.

1/- Công cuộc giáo dục tại quốc nội :

Cơ quan được trao phó trọng trách giáo dục hiện tại là Bộ Quốc-Gia Giáo-Dục. Bộ này có nhiệm vụ ấn định chính sách giáo dục, chương trình giảng huấn cùng quản trị các cơ sở giáo dục công lập công và tư thực trên toàn quốc.

Bộ Giáo dục đào luyện nhân lực về cả hai phương diện phổ thông và kỹ thuật chuyên nghiệp. Trong giai đoạn vừa qua dù bị trở ngại về chiến tranh, các công cuộc giáo dục vẫn được bành trướng mạnh mẽ để đáp ứng với đã gia tăng dân số và cung ứng tài nguyên nhân lực cho nhu cầu phát triển quốc gia.

a) - Trên bình diện giáo dục phổ thông :

* Các chương trình giáo dục bình dân và chống nạn mù chữ vẫn được tiến hành tốt đẹp : số người mù chữ đã giảm từ 40% dân số vào năm 1960 xuống còn 20% vào năm 1972.

* Hệ thống các trường tiểu học và trung học phổ thông đã được khuyến trương mau chóng. Trong thập niên 1960-1970, số trường ốc, giáo chức và sĩ số học sinh đã gia tăng như sau : (115)

+ Về Tiểu-học, số trường từ 6.111 vào năm 1960 đã tăng lên 7.452 trường vào 1970. Số giáo viên từ 24.335 người lên 46.554 người và số học sinh từ 1.277.802 tăng lên 2.422.701 trẻ.

(115) BÙI-DĨNH-ĐAM, "Khôi phục truyền thống Học-đường"
Phát triển Xã hội, 4 (th 9/72) tr 122.

+ Về trung học, số trường phổ thông đã tăng từ 418 trường năm 1960 lên 804 trường năm 1970. Số giáo sư từ 6.607 lên 17.429 người và số học sinh từ 203.760 tăng lên 639.921 trẻ.

b) - Trên bình diện Giáo dục Kỹ thuật và Chuyên nghiệp :

+ Số trường trung học Kỹ thuật, Nông Lâm súc và Chuyên nghiệp trung cấp đã tăng từ 11 trường vào 1960 lên 54 trường vào 1970. Số giáo sư từ 231 lên 1.571 người và học sinh từ 3.634 lên 14.568 người (115)

+ Số trường Đại học và cao đẳng chuyên nghiệp tăng từ 6 lên 12 đơn vị với sự thiết lập thêm các Đại-học Cần-thơ, Vạn-Hạnh, Hòa-Hảo, Cao-Đài, Minh Đức, Trường Cao Đẳng Hóa Học và Cao đẳng chuyên nghiệp. Số giáo sư từ 637 người vào năm 1960 tăng lên 1.351 người vào 1970. Số sinh viên đã tăng từ 13.424 lên 47.021 người trong cùng thời gian.(115)

Riêng về niên khóa 1971-1972, tình hình sinh viên học sinh các cấp, các ngành được liệt kê trong bảng 22.

Số học sinh và sinh viên tốt nghiệp các trường Trung học và Đại học Kỹ thuật chuyên nghiệp như sau : (116)

(115) BUI-ĐÌNH-ĐAM, "Khôi phục truyền thống học đường"
Phát Triển Xã-hội, 4 (tháng 9/72) tr.122

(116) Tài liệu của văn phòng thường trực
Ủy Ban Nhân lực Quốc-Gia.

BẢNG 21. - SỐ SINH VIÊN VÀ HỌC SINH TỐT NGHIỆP CÁC TRƯỜNG CHUYÊN NGHIỆP TỪ NĂM 1961-1971

NGÀNH	1961	1962	1963	1964	1965	1966	1967	1968	1969	1970	1971	CỘNG
* Trg-Hoc Kỹ-Thuật và Chuyên nghiệp	825	757	1056	1066	1100	1283	2162	1797	2582	1286	3183	17089
* Các Trg Cao-Đẳng	63	54	100	95	101	122	281	240	263	239	271	1829
* Các phần khoa Đại-Học	1423	1756	1916	2492	2384	3746	4709	6018	5386	7092	5563	42485
<u>CỘNG</u>	2311	2568	3072	3653	3585	5751	7152	8055	8231	8617	4017	61412

BẢNG 22. - SĨ SỐ CÁC NGÀNH HỌC CÔNG VÀ TƯ 1962 - 1971

DANH MỤC	N. Khóa 1968-1969			N. Khóa 1969-1970			N. Khóa 1970-1971			N. Khóa 1971-1972		
	Công	Công	Tư	Công	Công	Tư	Công	Công	Tư	Công	Tư	
Tiêu Học Trung-Học	2.084.000	1.683.000	401.000	2.376.100	1.944.200	431.900	2.718.000	2.201.000	511.000	2.890.000	2.301.700	521.200
* Phổ-Thông	507.000	189.000	318.000	583.000	230.000	353.000	651.000	292.000	365.000	840.500	390.900	450.000
* Kỹ-Thuật	9.970	5.610	4.360	9.380	6.420	2.960	12.970	8.180	4.790	14.510	9.720	4.790
* Nông-L-Súc	2.910	2.910	-	4.450	2.050	400	13.720	6.820	6.900	16.940	9.620	7.320
Chuyên Nghiệp												
* Trung cấp												
+Kỹ thuật	1.010	1.010	-	940	940	-	1.090	1.090	-	1.200	1.200	-
+Nông-L-Súc	187	187	-	229	229	-	216	216	-	233	233	-
Đại-Học												
* Chuyên Khoa	37.890	3.265	5.240	46.060	40.470	5.590	56.460	48.530	7.930	68.770	58.940	9.230
* Kỹ thuật	439	439	-	519	519	-	823	823	-	753	753	-
* Nông nghiệp	395	395	-	487	467	-	787	787	-	1.080	821	262

Nguồn tin : BỘ GIÁO DỤC

2/- VẤN ĐỀ DU HỌC :

Ngoài sự đào luyện nhân công tại quốc nội, chính Phủ còn gửi người ra nước ngoài du học, tu nghiệp để thâu thêm những kỹ năng cần thiết với học bổng của quốc gia, ngoại viện hoặc tự túc.

Chương trình đào luyện nhân lực tại quốc ngoại hiện gồm 3 loại chính :

- * Chương trình du học dành cho học sinh tốt nghiệp Trung-Học.
- * Chương trình du học dành cho sinh viên tốt nghiệp Đại học.
- * Chương trình du học vãng tu nghiệp dành cho công-chức.

a/- Thẻ thức du học :

Hiện nay việc du học của học sinh, sinh viên vãng công chức do 2 cơ quan riêng biệt cứu xét :

* "Hội đồng Du-học" thuộc Bộ Quốc-Gia Giáo-Dục thành lập với ND số 184/ND/GD ngày 3.4.1971 gồm có Tổng-Trưởng Giáo-Dục hay đại diện lâm Chủ tịch và Hội viên là đại diện Hội Đồng Văn Hóa Giáo dục, Bộ Ngoại Giao, Bộ Nội-Vụ, Tổng Nha Cảnh-Sát, Tổng Nha Kế-Hoạch, Phủ Đặc-Uỷ Trung-Ương Tỉnh Báo và Văn phòng QVK/Đặc trách Văn-Hóa. Riêng Giám-Đốc Nha Học-Bông và Du-học là hội viên kiêm thuyết trình viên. Hội Đồng này có nhiệm vụ cứu xét việc du học của học sinh, sinh viên.

* "Hội-đồng Du-học Công-chức" đặt trụ sở tại Tổng Nha Công Vụ, được thành lập do Nghị-định số 940/ND/Th.T/CV ngày 2.10.1970, với chủ-tịch là ông Phụ-tá đặc biệt về Hành Chánh tại Phủ Thủ-Tướng và hội viên là Tổng Giám-Đốc Công-Vụ hay đại diện, Tổng Giám-đọc Kế-Hoạch hay đại diện, Tổng Giám-Đốc Ngân sách và Ngoại viện hay đại diện, Giám đốc Nha Huân luyện tu nghiệp và giao tế Tổng Nha Công-Vụ là Hội viên kiêm thuyết trình viên. Hội đồng có nhiệm vụ cứu xét việc du học hay tu nghiệp của công chức.

Trên nguyên tắc mỗi công dân có tú tại 2 và từ 18 tuổi trở xuống hoặc có cử nhân và từ 22 tuổi trở xuống đều có thể xin du học. Riêng đối với công chức, điều kiện tuổi được miễn. Trong thực tế, Hội đồng du học thường đòi thêm nhiều điều kiện khắt khe như phải thi đầu có hạng (mention) khá sinh ngữ... vì số sinh viên xin du học quá đông. Sở dĩ có tình trạng này vì sự du học hiện nay có nhiều đặc lợi :

* Quân dịch : trong khi học sinh quốc nội thi rớt là phải nhập ngũ thi du học sinh có quyền ở lại lớp 1, hay 2 năm tùy học kỳ dưới hay trên 4 năm. Ngoài ra, nếu cần có thể trốn tránh quân dịch dễ dàng.

* Học vấn : các sinh viên du học có thể kiếm được những ngành học có giá trị. Các phương tiện học hỏi ở ngoại quốc bao giờ cũng đầy đủ hơn. Họ còn được an tâm học hành không phải bận tâm vì các vấn đề tập luyện quân sự, Nhân dân Tự vệ...

* Xã Hội : Sinh viên du học bao giờ cũng được trọng vọng và gia đình có con em du học lại được hãnh diện với bà con.

* Tài chánh : trước đây các sinh viên du học được chuyển ngân mỗi tháng 150 US\$ về tiền ăn, ở không kể các chuyển ngân hằng năm về ngoại phí, học phí, tiền định cư,

với hối suất đặc biệt là 118\$VN một Mỹ-kim trong khi hối suất chợ đen lên tới 450VN\$ 1 Mỹ kim. Số Mỹ kim này các Sinh viên thường sử dụng không hết nên số dư thừa đã được gia đình đổi theo hối suất chợ đen để kiếm lời. Kết quả là gia đình có con em du học đã không bị thiệt mà còn thêm lợi tức.

Gần đây tình trạng có phần được điều chỉnh lại, số sinh viên du học tự túc mỗi tháng chỉ được chuyển 50US\$ theo hối suất uyển chuyển áp dụng chung cho mọi nghiệp vụ (vào tháng 4/73 là 485 VN\$ 1 US\$) nhưng hối suất trên vẫn còn sai biệt với hối suất chợ đen. Ngoài ra, du học sinh có thể kiếm việc làm thêm dễ dàng, nhiều khi không cần đến tiền của gia đình.

Riêng đối với các công chức xuất ngoại tu nghiệp, họ vừa được hưởng học bổng dư xài, vừa tiếp tục lãnh lương tại quốc nội, nên sự xuất ngoại chỉ lời chứ không lỗ.

b/- Tình trạng Du học hiện hữu :

Cũng vì có nhiều đặc lợi như trên nên số người xin du học mỗi ngày một đông. Từ năm 1964 đến 1972 số sinh viên học sinh du học tự túc đã tăng như sau : (117)

BẢNG 23.- TỔNG SỐ DU HỌC SINH TỰ TỨC TỪ 1964-1972

NIÊN KHÓA	64	65	66	67	68	69	70	71	CỘNG
	65	66	67	68	69	70	71	72	
Hoa Kỳ	36	41	71	72	19	166	246	466	1189
Canada	18	27	33	63	61	30	124	221	577
Pháp	602	-	-	-	40	-	-	-	642
Suisse	16	70	140	143	109	111	152	200	941
Belgique	3	72	105	147	134	218	292	585	1556
Tây Đức	4	13	52	130	167	376	295	126	1163
Nhật	17	13	17	51	40	164	258	269	829
Các nước khác	8	6	8	26	5	13	39	122	227
TỔNG CỘNG	706	242	426	632	647	1078	1406	1988	7124

(117) Tài liệu của Nha Học Bổng và Du Học, Bộ QGGD.

Số sinh viên nói trên theo học đủ các ngành từ kỹ thuật kinh tế, khoa học, y-tế, giáo dục, đến văn chương, nông nghiệp, chính trị, và mỹ thuật.

Sở du học sinh ra đi thi nhiều nhưng số sinh viên hồi hương lại rất ít, một vài giới chức hữu quyền đã ước lượng số y-sĩ VN hành nghề tại Pháp còn lớn hơn số y-sĩ phục vụ tại quốc nội (118). Tình trạng này xảy ra cũng do nhiều nguyên do :

* Tình trạng chiến tranh : khiến cho các du học sinh không muốn trở về vì sợ, nhập ngũ, sợ phải sống trong tình-trạng bất an.

* Không cơ sở xử dụng : nhiều sinh viên du học đã hấp thụ những kỹ thuật quá tân kỳ chưa được thi hành tại VN. nên đành phải ở lại ngoại quốc.

* Lương bổng quá kém : đời sống eo hẹp và chật vật tại quốc nội cũng là một duyên cớ để sinh viên không chịu hồi hương một khi họ đã quen với mức sống và đầy đủ tiện nghi tại ngoại quốc, và nhất là lúc tốt nghiệp có thể kiếm được việc làm để sống tại chỗ.

Trước hiện tượng du học sinh không chịu hồi hương mà các chuyên gia gọi là hiện tượng "xuất não" khiến quốc-gia mất cả người lẫn của này, chính phủ đã áp dụng nhiều biện pháp chế tài và chiêu hồi.

Các biện pháp chế tài như : ngưng lương (nếu là công chức) hoặc ngưng cho chuyển ngân, gọi về nước, yêu cầu quốc gia liên hệ trực xuất, cấm không cho thân nhân xuất ngoại.

(118) TỰ MINH, "Du học, một căn bệnh của xã hội"
Phát triển Xã hội, 4 (tháng 9/72) tr.84

Các biện pháp chiêu hồi như : hứa cấp nhả, hứa cho hoãn dịch, hứa cho tái xuất ngoại nếu không ưng ý ...

ĐOẠN 2.- VẤN ĐỀ HUẤN NGHỆ .

Trái với các công tác giáo dục nhằm mục tiêu nâng cao dân trí và đào tạo các chuyên viên trung cấp, cao cấp rành về lý thuyết nhiều hơn thực hành, các công tác huấn-nghệ chú trọng đến việc đào tạo các công nhân chuyên môn và thiên về các nghề thực dụng.

Mấy năm trước, công tác dạy nghề thường chỉ bao gồm những nghề có tính cách thủ công hay tiểu công nghệ như may cắt, thợ mộc, thợ hồ, thợ điện, đánh máy ... Trong giai-đoạn gần đây người ta ghi nhận một sự chuyển hướng : chương trình huấn nghệ đã bao gồm những ngành liên quan đến các kỹ thuật tân tiến như : kỹ nghệ lạnh, truyền hình, thảo chương điện tử, phân tích điện toán ...

Công tác huấn nghệ hiện hữu được thực hiện trong cả hai khu vực công và tư .

1/- Huấn nghệ trong khu vực công :

Trong khu vực công người ta thấy rất nhiều cơ-quan cơ sở huấn nghệ :

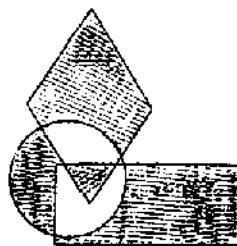
a/- Bộ Lao-Động :

Đây là cơ quan có trách vụ chính yếu về việc đào tạo công nhân chuyên môn, tổ chức huấn nghệ của Bộ Lao-động hiện gồm 9 trung tâm huấn nghệ (3 ở Saigon và 6 ở các tỉnh : An-giang, Qui-Nhon, Phú-Yên, Vũng-Tầu, Gia-định, Biên-Hòa) và

21 cơ sở huấn nghệ tại các tỉnh khác với 183 lớp học do 125 giảng viên điều khiển và dạy tới 32 nghề khác nhau từ may cắt, thợ hồ, thợ mộc, thợ điện, đến các ngành kỹ nghệ lạnh, TV., Radio, máy tính, thảo chương điện, nông cơ... Số học viên do Bộ đào tạo được từ năm 1955 đến 1972 gồm 50.287 người. (Bảng 25).

b/- Bộ Chiêu-Hồi :

Bộ Chiêu Hồi hiện có 3 Trung-tâm huấn nghệ tại Đà-Nẵng, Biên-Hòa và Cần-Thơ. Đối tượng huấn nghệ là các HỒI-Chánh viên. Nhờ ngoại viện và với sự trợ giúp kỹ thuật của hai hãng ngoại quốc là EDCON và AAI về giảng viên và trợ huấn cụ, nên những cơ sở huấn nghệ của Bộ Chiêu-Hồi được tổ chức chu đáo nhất hiện nay. Các ngành được huấn luyện gồm có : thợ mộc, thợ rèn, hớt tóc, đánh máy, y-tá, lái xe, máy xe hơi, điện nhà, điện xi, ngư phủ ... Số học viên do Bộ đào tạo được từ 1965 đến 1970 là 16.908 người. (119).



BẢNG 24.- KẾT QUẢ HUẤN NGHỀ CỦA BỘ LAO-ĐỘNG 1969-1972

Số Thứ Tự	N G Ã N H	1969	1970	1971	1972
		L: TN.	L: TN.	L: TN.	L: TN.
1	Máy xe hơi	14/499	16/723	21/1707	30/1822
2	Điện xe hơi	1/57	2/51	3/51	5/123
3	Máy dầu cặn	5/123	6/258	6/324	6/3568
4	Kỹ nghệ họa	2/96	1/46	1/52	1/62
5	Cắt may Y-phục PN	40/1366	47/2173		
6	Cắt may quần phục	13/371	11/389	61/3646	66/3951
7	Cắt may YPTE.	4/167	7/186		
8	Đóng giầy, dép	0/0	0/0	0/0	
9	Mộc đóng tủ ghế	2/94	2/95	1/105	2/226
10	Máy hai thì	5/109	9/244	11/314	8/354
11	Điện nhà	3/74	4/150	11/350	11/522
12	Thợ hồ	2/24	1/38	1/85	2/144
13	Mộc làm nhà	1/22	0/0	0/0	
14	Kỹ nghệ lạnh	1/75	4/243	7/403	6/475
15	Điện kỹ nghệ	1/90	5/133	5/184	6/210
16	Thợ ống nước	1/34	1/130		
17	Họa kiến trúc	1/38	1/31	1/40	1/59
18	Đánh máy chữ	1/182	5/219	6/243	17/311
19	Lái xe Lambro	1/268	1/126		
20	Điện tử	2/18	1/59	2/76	
21	Vô tuyến thu thanh		2/163	5/332	9/372
22	Vô tuyến thu hình		1/45	2/97	3/107
23	Gỗ hàn		1/51	3/90	4/102
24	Tiền nguội			2/49	2/59
25	Thảo chương Đ.T		1/30	0/0	
26	Máy in Offset		1/144	0/0	
27	Máy tính văn phòng		1/28	4/66	
28	Kế toán thương mại			1/92	1/102
29	Điều khiển máy chiếu bóng			1/35	1/44
30	Họa trang trí			1/35	1/45
31	Phân tích điện toán			1/17	
32	Nông cơ			1/35	1/9
TONG CONG		100/3707	133/5691	158/8428	183/9357

CHÚ THÍCH :

(L) Số lớp học | . Tổng số lớp tổ chức (1955-1972): 1.145
 (TN.) Số học viên tốt nghiệp. | . Tổng số học viên tốt nghiệp từ 1955 đến 1972 : 50.287

NGUỒN GỐC : SỔ HUẤN NGHỀ BỘ LAO ĐỘNG.

c/- Bộ Xã-hội : Bộ Xã-Hội hiện có "Một trung tâm giáo hóa thiếu nhi phạm pháp" tại Thủ Đức và 3 trung tâm huấn nghệ cho các cô nhi ở Vĩnh-Long, Cần-Thơ và Huế. Ngoài ra, Bộ còn tổ chức các lớp huấn nghệ cho thanh phân cô nhi, quả phụ, và bán nhân. Các ngành được huấn nghệ gồm có các lớp cắt may, thợ hồ, thợ mộc, động cơ nổ, điện... Trong hai năm 1968 và 1969 Bộ Xã-Hội đã huấn luyện được 7.250 công nhân.

d/- Bộ Cựu Chiến Binh : Bộ Cựu Chiến Binh có 4 cơ sở huấn nghệ : Phú-Lợi, Đă-Nẵng, Viện Quốc-gia Phục Hồi Saigon và trường kỹ-thuật quốc gia Nghĩa Tử, Thành phân được huấn luyện gồm có phế binh, cựu quân nhân, quả phụ, cô nhi tử sĩ, Tổng số học viên được đào tạo tới cuối năm 1971 là 3.110 người.

e/- Bộ Quốc-Phông : đây là cơ quan đào tạo được nhiều học viên nhất. Các trung tâm huấn nghệ của Bộ Quốc-Phông đặt rải rác trên toàn quốc, huấn luyện đủ ngành và đủ trình độ. Trong tổng số 1.100.000 quân nhân hiện hữu vào năm 1972, người ta ghi nhận tỷ lệ có nghề chiếm 175.868 người tức 16% gồm có : lục quân 93.548 người (20%), Địa Phương quân : 27.320 người (10%), Hải quân 25.000 người (62%) Không Quân 30.000 người (65%) (120).

f/- Các cơ quan khác : ngoài các Bộ trên, các cơ quan khác như Bộ Công-Chánh, Bộ Nội-Vụ, Bộ Phát-Triển Sắc tộc... Nha Hỏa-Xa, Hãng Không Việt-Nam... đều có tổ chức huấn nghệ để tự đào tạo lấy nhân viên của mình. Trong 3 năm (1968-1970) tổng số công nhân do các cơ quan này huấn luyện là 21.974 người (121).

2/- Huấn nghệ trong khu vực tư :

Trong những năm vừa qua, ngoài các xí-nghiệp tư

(120) Kế hoạch thường niên 1973, tr. VII.1.

(121) Tài liệu của sở Huấn Nghệ, Bộ Lao-Động.

nhân Việt-Nam, một tổ chức quan trọng đã góp phần vào sự đào tạo nhân lực tại VNCH, đó là các cơ sở thuộc khu vực Đông-Minh. Chúng ta lần lượt khảo sát về công tác huấn luyện của các cơ sở này.

a/- Công tác huấn luyện tại các xí nghiệp Hoa-Kỳ :

Do nhu cầu cấp bách về nhân công chuyên môn, các xí-nghiệp Hoa-Kỳ trong giai đoạn từ 1965 đến 1972 đã tổ chức các khóa huấn luyện đủ ngành từ lái xe, đến kế toán, đánh máy, tốc ký, thảo chương điện tử, sửa chữa máy móc để có đủ nhân công cần thiết cho nhu cầu hoạt động của chính các cơ sở này. Nhờ vậy, VNCH có thêm 1 số nhân công chuyên môn mà trình độ kỹ-thuật thường cao hơn các nhân công được đào luyện tại các cơ sở Việt-Nam vì lý do những xí-nghiệp Hoa-Kỳ có đầy đủ giảng viên và phương tiện để huấn luyện.



BANG 25. - KẾT QUẢ HUẤN NGHỆ CỦA CÁC CƠ SỞ ĐỒNG MINH

C Ơ - S Ở	SỐ CÔNG NHÂN ĐƯỢC HUẤN NGHỆ				C ỘNG
	1967	1968	1969	1970	
MACJ-1-OT-64	-	13.177	-	-	13.177
P A C	144	263	259	7	673
VINNELL CORP	160	1.698	139	43	2.040
P A & E	-	-	354	3.382	3.736
USAID / GSO	-	77	699	76	852
SEABEE TEAM 7103	-	2	40	3	45
U S A R U	6.173	-	-	-	6.173
RMK - BRJ	-	298	1.146	105	1.549
N A S A	-	-	3.690	217	3.907
PHINCO FORD	-	141	1.139	287	1.567
C T I	30	2.835	4.066	1.827	8.758
A A I	-	531	693	2.392	3.616
O I C C	-	90	32	31	153
V R E	252	397	-	-	649
C A A C	-	41	17	-	58
AIR AMERICA	-	57	-	9	66
SU01 LO-0	144	141	90	110	485
KOREAN EXPRESS	-	-	195	-	195
CONSOLIDATED CIV PER	-	107	-	-	107
TỔNG CỘNG :	6.903	19.855	12.559	8.489	47.806

Nguồn gốc : Sở Huấn Nghệ -
Bộ Lao-Động

Ngoài sự đào tạo nhân công để thỏa mãn nhu cầu của chính xí nghiệp, các cơ sở Hoa-Kỳ còn giúp một số các cơ quan của chính Phủ Việt-Nam Cộng-hòa đào tạo các chuyên viên khi được yêu cầu. Trong khoảng từ 1967 tới 1970 các cơ sở Đông-Minh đã đào tạo được cả thảy 47.806 học viên đủ mọi trình độ phân ra như sau (122).

NĂM	1967	1968	1969	1970	CỘNG
Số học viên tốt nghiệp	6.903	19.855	12.559	8.489	47.806

Hiện nay với sự triệt thoái của quân đội Hoa-Kỳ các việc huấn nghệ của khu vực này đã chấm dứt.

b/- Các cơ sở tư nhân Việt-Nam :

Tại một số công kỹ nghệ tư nhân, người ta cũng tổ chức các khóa huấn luyện cho các nhân viên mới tuyển theo phương thức vừa học vừa làm. (on the job training). Tổng số các học viên được huấn luyện theo lối này từ 1965 đến 1970 được ghi nhận là 12.835 người (123).

Ngoài ra, tại một số xí nghiệp khác, người ta thu nhận học viên học nghề có kế ước, minh thị hay mặc thị. Số học viên do các xí nghiệp loại này đào tạo từ 1965 đến 1970 là 6.324 người gồm đủ các nghề từ thợ máy, thợ điện, thợ nguội, thợ hàn, đến làm bánh mứt, bánh mì, dệt, uốn tóc, nhiếp ảnh. Cần lưu ý thêm là theo luật Lao động hiện hành, các xí nghiệp có trên 20 thợ chuyên môn phải thu nhận người tập nghề, số người này ít nhất bằng 1/10 số thợ chuyên môn và không quá 1/3 tổng số thợ xí nghiệp.

(122) Tài liệu của Nha Nhân công, Bộ Lao-Động.

(123) Tài liệu của sở Huấn Nghệ, Bộ Lao-Động.

Riêng đối với các tư thục dạy nghề tư nhân, tài liệu thống kê của Bộ Lao-Động cho ta thấy các tiến triển như sau (123)

BẢNG 26. - CÁC HỌC VIÊN TỐT NGHIỆP CÁC TRƯỜNG TƯ THỰC CHUYÊN-NGHIỆP 1965 - 1970

	1965	1966	1967	1968	1969	1970	CỘNG
Số học viên tốt nghiệp	8034	8858	10.761	9848	10.841	8385	59.287
Số trường	29	30	34	41	48	47	229
Số lớp	64	69	75	83	92	93	476
Số giảng viên	60	66	69	82	91	88	456

TIẾT 2. - CÁC BIỆN PHÁP KHUYẾT TRƯỜNG NHÂN DỤNG

Để gia tăng mức nhân dụng cũng như sử dụng hữu hiệu nguồn tài nguyên nhân lực vào công cuộc phát triển kinh tế, chính phủ VNCH đã thiết lập những tổ chức chuyên trách về nhân dụng cũng như đã cho áp dụng một số các biện pháp liên hệ cần thiết.

ĐOẠN 1. - CÁC TỔ CHỨC CHUYÊN TRÁCH VỀ NHÂN DỤNG

1/- Nha Nhân công :

Vào năm 1969, " Nha Nhân công Trung ương" thuộc Bộ Lao-Động gồm sở Nhân công và sở huấn nghề được thiết lập từ năm 1959 dưới thời đệ I Cộng hòa được tách ra 3 cơ quan riêng biệt : nha Nhân công, sở Huấn nghề và sở Nghiên cứu thông kê.

Nha Nhân công hiện hữu gồm 2 sở chính là sở công nhân ngoại kiều và sở nhân dụng với nhiệm vụ chính yếu là kiểm soát và cho phép công nhân ngoại kiều làm việc tại Việt-Nam cũng điều hành các cơ sở tìm việc của Bộ Lao-Động

trên toàn quốc mà chúng tôi sẽ đề cập ở tiết 2.

2/- Ủy-Ban Quốc-Gia Nhân lực :

Được thành lập do Sắc lệnh số 36/SL ngày 23.4.72 để thay thế cho Ủy-Ban Liên-Bộ Điều-Hòa Nhân công được thiết lập từ năm 1969 với Nghị định số 321/ND/LB ngày 19.3.69.

Khác với Ủy-Ban Liên Bộ Điều-Hòa Nhân công là 1 ủy ban tam phương gồm đại diện chính quyền, chủ nhân và công nhân với chủ tịch là Tổng Trưởng Lao-Động, thành phần của UBQGNL chỉ gồm toàn viên chức chính quyền với chính Thủ-Tướng đảm nhận vai trò Chủ-Tịch, Tổng-Trưởng Lao-Động làm tổng thư ký và 9 Hội-viên là Tổng Trưởng các Bộ Nội-vụ, Bộ Kinh-tế, Bộ Giáo-Dục, Bộ Công-Chánh, Bộ Cải-Cách Điện-Địa, Bộ Cựu Chiến-Binh, Bộ Kế-Hoạch và phát triển Quốc-Gia.

Về nhiệm vụ, ta thấy vai trò của UBQGNL cũng tương tự với vai trò của Ủy-Ban Liên-Bộ Điều-Hòa Nhân công trước đây đó là:

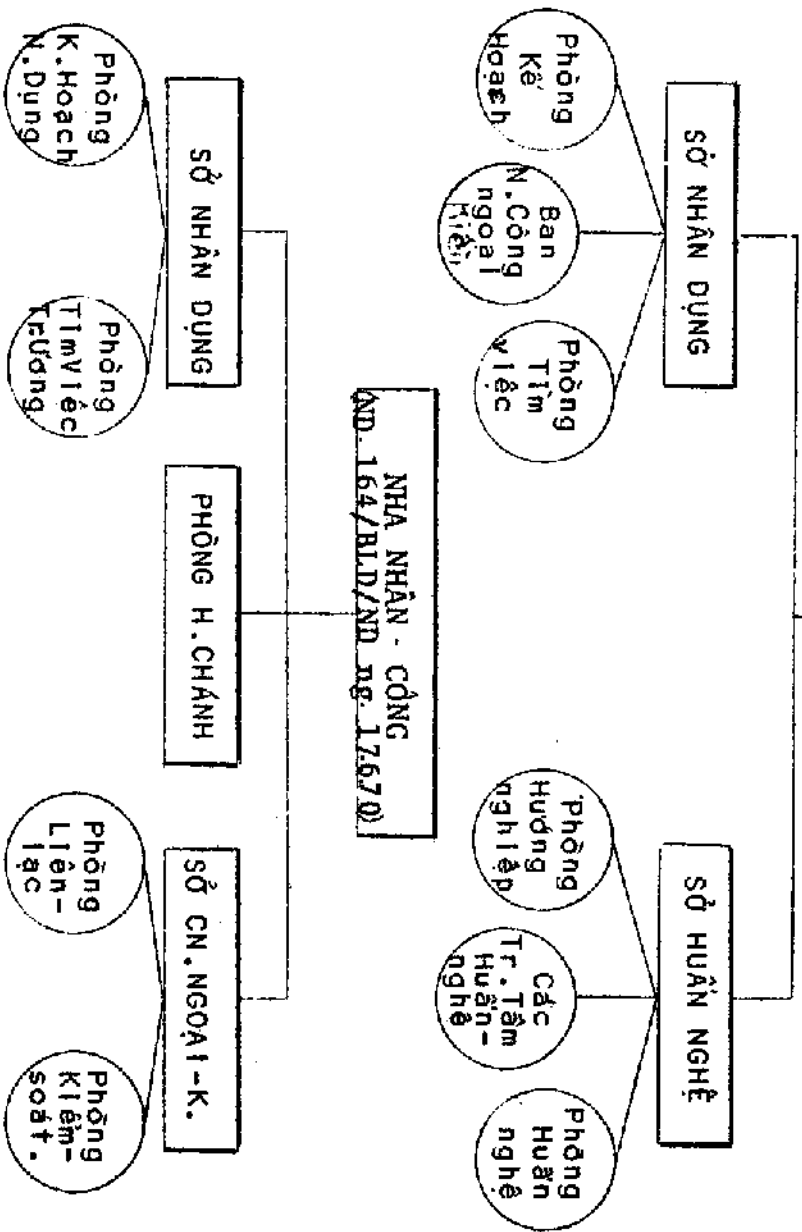
- * Hoạch định chính sách nhân dụng tổng quát, để chống thất nghiệp và khiếm dụng.
- * Phối hợp mọi hoạt động nhân lực kể cả các công tác hướng nghệ và huấn nghệ, kiểm tra nhân công.
- * Ấn định chính sách động viên cho phù hợp với nhu cầu quốc phòng và nhu cầu phát triển kinh-tế.

Để hỗ trợ cho hoạt động của UBQGNL, một văn phòng thường trực và một ủy ban chuyên môn đã được thành lập do Nghị-định số 1014-ND/LD ngày 21.10.1972.

* Văn phòng thường trực : do một văn phòng trưởng điều khiển có nhiệm vụ thu thập các tài liệu về nhân lực, nghiên cứu các dự án về nhân lực, nhân dụng để trình UBQGNL quyết định.

SƠ ĐỒ TỔ CHỨC NHÀ NHẬN CÔNG

NHA NHẬN CÔNG TRUNG ƯƠNG
(ND. 20/BLD/ND ngày 16.01.69)



NHA NHẬN CÔNG
(ND. 164/BLD/ND ngày 17.6.70)

* Ủy-Ban chuyên môn : gồm chủ tịch là tổng thư ký Ủy-Ban Quốc-gia Nhân lực (tức Tổng trưởng Lao-Động) văn phòng Trưởng văn phòng thường trực lâm phó Chủ-Tịch và đại diện các Bộ : Kế-hoạch, Quốc Phòng, Giáo-dục, Cải cách Điền-Địa, Kinh-Tế, Cựu Chiến Binh, Công Chánh, Nội-Vụ, Phát triển sắc tộc, Bộ Trưởng Phủ Thủ Tướng lâm hội viên, thêm 2 đại diện giới công nhân, 2 đại diện giới chủ nhân lâm cố vấn.

Nhiệm vụ của "Ủy ban chuyên môn" không được minh định rõ ràng mà chỉ được chỉ định là để "bảo đảm cho sự công tác hữu hiệu của các Bộ trong việc điều hợp các hoạt động về nhân lực và nhân dụng".

Thực tế, kể từ ngày thành lập đến nay, Ủy-Ban Quốc-gia nhân lực chưa họp một lần nào. Công việc của Ủy-ban đều do ủy ban chuyên môn điều hành và công việc mà ủy ban này đang thực hiện là cứu xét việc động viên tại chỗ của nhân viên xí nghiệp^{và} tiếp tục một số công việc lặt vặt của Ủy-Ban Liên Bộ Điều-Hòa nhân công cũ.

ĐOẠN 2.- CÁC BIỆN PHÁP NHÂN DỤNG ĐÃ THI HÀNH

Trong những năm vừa qua với sự thu hút nhân lực do nhu cầu quốc phòng và sự hiện diện của quân đội Đông-Minh, nạn thất nghiệp tại VNCH đã vô tình tạm thời được giải quyết. Chỉ từ đầu năm 1970, với sự triệt thoái của quân đội Đông-Minh, nạn thất nghiệp mới bắt đầu tái đe dọa và bó buộc chính quyền phải trù liệu các biện pháp để đối phó. Tuy nhiên, với tình cảnh của một quốc gia đang bị chiến tranh, các yếu tố luôn luôn biến đổi và các tài liệu thống kê hết sức khiếm khuyết, chính phủ đã không có điều kiện để tạo được những kế hoạch nhân dụng dài hạn. Trong thời gian vừa qua, người ta thấy chỉ có các biện pháp lẻ tẻ được áp dụng. Những biện pháp nay gồm có :

1/- Tìm việc :

Để trợ giúp cho các công nhân thất nghiệp sớm có việc làm, Nha Nhân công Bộ Lao Động đã thiết lập 2 phòng tìm việc tại Saaion và 28 ban tìm việc tại các ty Lao động ở tỉnh.

Từ 1968 đến tháng 6/1972, Bộ Lao-Động đã giúp 13.867 công nhân tìm được việc làm trong tổng số 23.830 người ghi tên xin việc. Về phần Bộ Cựu Chiến binh tính đến tháng 10/1971 cũng đã tìm được việc cho 20.110 người trong tổng số 56.539 đơn xin việc (125).

Riêng trong năm 1972, tổng số công nhân do cả 2 Bộ Lao Động và Cựu chiến Binh giới thiệu là 11.950 người(125).

Để giúp cho công tác tìm việc, xác định nhu cầu nhân công của các xí nghiệp được đề dăng và có định nghĩa thống nhất về nghề nghiệp, một "Bộ Quốc-Gia Thống Kê nghề nghiệp" đã được khởi soạn từ năm 1970 và sẽ hoàn tất vào cuối năm 1973 với 1.600 nghề sẽ được định nghĩa. Công tác này do văn phòng thường trực Ủy-Ban Quốc-Gia nhân lực đảm nhận.

2/- Kiểm soát và hạn chế sự du nhập của công nhân ngoại quốc :

Trong những năm 1965 tới 1968 công nhân ngoại kiều đã du nhập ồ ạt vào VNCH cũng với các xí-nghiệp ngoại quốc. Vì lúc đó tình trạng thất nghiệp chưa trầm trọng nên chính phủ đã tỏ ra dễ dãi phần nào. Tuy vậy Sắc Luật 12/67 ngày 1.6.1967 cũng đã ấn định sự hạn chế : xí nghiệp phải xin phép trước rồi mới được nhập cảnh và chỉ dùng công nhân ngoại quốc khi không có công nhân Việt-Nam

Kể từ 1969, với sự triệt thoái của quân đội Đông-Minh và sự sa thải công nhân Việt-Nam tại các xí nghiệp ngoại quốc, chính phủ đã áp dụng các biện pháp hạn chế mới đối với công nhân ngoại quốc hầu giúp cho công nhân Việt-Nam để có việc làm hơn :

- * Sự nhập cảnh công nhân ngoại quốc chỉ được cứu xét khi có sự hồi hương 1 số tương đương.
- * Các xí nghiệp sa thải đồng đảo công nhân Việt-Nam không được phép nhập cảnh thêm công nhân ngoại quốc.
- * Công nhân chuyên môn ngoại quốc muốn hành nghề phải xuất trình văn bằng có sự quản của họ thị thực.
- * Công nhân hết hạn lưu trú hay bị thôi việc đều buộc phải bồi thường.
- * Các công nhân ngoại quốc bị hạn chế việc thay đổi xí nghiệp tới mức tối đa.
- * Các nhà thầu cho quân đội Đông-Minh được chỉ thị sử dụng tối đa công nhân Việt-Nam. Các cơ quan trực thuộc của M.A.C.V. buộc phải cho nghĩ việc tất cả các công nhân thuộc đệ tam quốc tịch phục vụ trong các chương trình không do ngân sách Quốc-Hội Hoa-Kỳ tài trợ.

Nhờ các biện pháp trên, số lượng công nhân ngoại quốc trong khu vực Hoa-Kỳ đã giảm dần kể từ năm 1968 (126).

	<u>1968</u>	<u>1969</u>	<u>1970</u>	<u>1971</u>	<u>1972</u>	<u>thg3/73</u>
Số công nhân ngoại kiều	34.191	32.652	20.703	15.325	10.543	10.414

3/- Điều nghiên nhân lực và nhân dụng :

Để giúp các cơ quan hữu trách có đủ dữ kiện cần thiết để hoạch định các biện pháp và chương trình nhân dụng thích nghi, viện Quốc-Gia Thống-Kê, Sở Nghiên Cứu và Thống-Kê Bộ Lao-Động, tiểu ban thống kê của Ủy-ban Quốc-Gia Nhân lực đã thực hiện 1 số các cuộc điều tra nhân công tại một vài khu vực. Các công tác điều nghiên đã hoàn thành gồm :

- * Thống kê về số sinh viên tốt nghiệp các phân khoa đại học và chuyên nghiệp tính đến 1971.
- * Thống kê về kết quả huấn luyện của các Bộ tính đến 1970.
- * Thống kê về số nhân công phục vụ trong khu vực Hoa-Kỳ tới năm 1971.
- * Thống kê về số nhân công trong khu vực quốc doanh vào năm 1971.
- * Ước lượng nhu cầu công nhân khu vực tư trong các năm 1970, 1971, 1972.
- * Điều tra về lương bổng nhân công các ngành trong khu vực Saigon, và phụ cận.
- * Điều tra tưng tam cá nguyệt về mức nhân dụng tại một số xí nghiệp trong khu vực Saigon.

Kết quả các cuộc điều tra này đã được chúng tôi trình bày rải rác trong các phần của tập luận văn này.

Vì phương tiện eo hẹp và hoàn cảnh không thuận lợi, các cuộc điều tra hiện tại chỉ được thực hiện trong những khu vực thật giới hạn và thường không được liên tục, nên giá trị cũng không được là bao.

4/- Cho hoãn dịch những nhân công cần thiết cho nhu cầu hoạt động xí nghiệp :

Sau khi lệnh Tổng Động viên được ban hành vào năm 1968 Chính phủ đã chấp thuận cho các nhân công cần thiết cho hoạt động của xí nghiệp được biệt phái hay triển hạn nhập ngũ hoặc động viên tại chỗ. Nhờ giải pháp này mà nạn khan hiếm nhân công chuyên môn đã được giải quyết phần nào và nhờ đó nhu cầu quốc phòng bớt gây trở ngại cho công cuộc điều hành và phát triển kinh tế.

5/- Phát triển Canh-nông và Kỹ-nghê

Để gia tăng mức độ nhân dụng và phân phối nhân công giữa các ngành hoạt động, chính phủ đã áp dụng các biện pháp sau :

a/- Về Kỹ-nghê :

khuyến khích áp dụng các kỹ thuật sử dụng nhiều nhân công : các dự án xin hưởng đặc khoản đầu tư được ưu tiên cứu xét trên tiêu chuẩn mức độ nhân công sử dụng. Luật đầu tư số 4/72 ngày 2.6.72 tăng thời gian hưởng các đặc lợi về thuế khóa cho các xí nghiệp sử dụng trên 500 công nhân.

* Thiết lập các khu kỹ nghệ như "Khu kỹ nghệ Biên-Hòa, khu kỹ nghệ Cam-Ranh, khu kỹ nghệ Cần-Thơ, để tạo công ăn việc làm cho dân chúng.

* Cơ sở ưu đãi đầu tư của tư nhân và ngoại quốc qua sự ban hành các định chế mới như sự thiết lập các "khu chế xuất", khu "miễn quan cảng", ban hành luật đầu tư mới với thật nhiều đặc lợi dành cho các nhà tư bản về thuế khóa, về bảo đảm, về chuyển ngân, về việc cung ứng tín dụng với lãi suất nhẹ.

* Gia tăng công tác phát triển hạ tầng cơ sở, tu bổ đường xá, cầu cống....

b/- Về nông nghiệp :

* Thiết lập chương trình "khẩn hoang tập ấp" vào năm 1970, trong 2 năm 1970, 1971 chương trình này đã định cư được tất cả 50.000 Việt kiều từ Kampuchia hồi hương. Riêng năm 1972, chương trình định cư được 5553 gia đình nạn nhân chiến cuộc vùng I, tại vùng II và III (127).

* Cấp phát đất đai vô thường cho các gia đình nông dân qua sự ban hành luật "người cấy có ruộng" (luật số 3/70 ngày 26.10.70) và cho các gia đình quán nhân công chức.

MỤC 2.-N H Æ N X É T

Nhìn chung về công cuộc đào luyện nhân lực và khuếch trương nhân dụng hiện nay, chúng ta có những nhận xét:

TIẾT 1.- NHẬN XÉT VỀ PHƯƠNG DIỆN ĐÀO LUYỆN NHÂN LỰC

Mặc dầu chính quyền đã có nhiều nỗ lực trong công cuộc đào luyện nhân lực và số lượng học sinh, chuyên viên, và nhân công chuyên môn đã gia tăng đáng kể những công tác huấn luyện hiện tại còn nhiều khuyết điểm.

ĐOẠN 1.- SỰ ĐÀO LUYỆN NHÂN LỰC TẠI QUỐC NỘI :

a/- Thiếu chính sách : đây là một khuyết điểm chung cho tất cả hoạt động của quốc gia trong giai đoạn vừa qua. Phải nhìn nhận rằng khuyết điểm này khó thể tránh trong một quốc gia mà hoàn cảnh luôn luôn biến đổi, không cho người ta có một căn bản để ước tính tình thế.

Hậu quả của sự kiên trên là các cơ quan huấn luyện đã mạnh ai nấy làm, tùy phương tiện và sở thích của cơ quan.

Bộ Giáo-dục thường được mệnh danh là cơ quan "đánh

(127) Nguyễn Văn Tiệp, chánh số Kinh tế tại chánh Phủ Thủ-Tướng, Phòng vấn (Saigon, 3/2/73).

võ rừng", mỗi lần một vị Tổng Trưởng thay đổi là chương trình giáo dục lại được tu chỉnh.

b/- Thiếu phối hợp : hiện tại chúng ta có quá nhiều cơ sở huấn nghệ. Các cơ sở này hoạt động hoàn toàn biệt lập và không có sự thống nhất trong chương trình huấn luyện cũng như trong kỹ thuật huấn luyện.

Sự kiện này đã đưa đến hậu quả :

* Các văn bằng, chứng chỉ do các tổ chức đào tạo cấp phát không có giá trị tương đương nhau, khiến cho xí nghiệp gặp khó khăn trong việc thuê nhân và các công nhân cũng gặp nhiều trở ngại trong việc di chuyển xí nghiệp hay vùng hoạt động.

* Sự huấn luyện giữa các cơ quan thường trùng hợp khiến cho vừa phí phạm tài nguyên, vừa làm cho học viên tốt nghiệp khó kiếm được việc làm.

* Các xí nghiệp thường tự huấn luyện lấy nhân công cần dùng, không chịu sử dụng các học viên tốt nghiệp các cơ sở huấn nghệ khác vì không tin tưởng vào khả năng của họ.

c/- Thiếu phương tiện : hầu hết các tổ chức đào luyện nhân lực hiện nay đều gặp phải trở ngại này.

* Về phương diện vật chất : Bộ Giáo-dục vào niên khóa 1973-1974, đã ước tính cần phải xây thêm 2.640 phòng học mới đủ đáp ứng số học sinh tiểu học mới được tăng thêm, nhưng kinh phí được cấp phát chỉ có đủ để xây 400 lớp học. Người ta đã phải áp dụng những phương pháp bất thường để có đủ lớp học như tổ chức thêm các lớp học trưa và tối, rút ngắn giờ học để có lớp học dành cho các thành phần học sinh khác.

Về Bộ Lao-Động, nhiều lớp huấn nghệ đã phải tổ chức nhờ trường sở của các cơ quan khác. Khi mà trường sở còn thiếu dĩ nhiên các phương tiện huấn luyện như dụng cụ thực tập, thí nghiệm, trắc nghiệm khả năng... đều không thể đầy đủ được.

* Về nhân lực : Đối với Bộ Giáo-dục, trong tổng số 56.000 giáo viên tiểu học vào niên khóa 1971-

1972, gần một nửa chỉ có bằng tiểu học. 2/3 số giáo sư trung học là giáo sư tự thực không tốt nghiệp tại một trường huấn luyện sư phạm nào. Viện đại học Saigon với sĩ số sinh viên là 40.000 người chỉ có khoảng 450 giáo sư trong đó chỉ 1/3 là có bằng tiến sĩ. Việc một giáo sư đại học sáng dạy Saigon, chiếu bay ra Huế là sự thường tình (128).

Đối với các cơ quan huấn nghệ cũng thế, Bộ Lao-động với cơ sở huấn nghệ được coi là đầy đủ nhất cũng chỉ có 125 giảng viên so với 183 lớp học. Chính Bộ đã ước lượng số giảng viên cần gia tăng 100% về lượng và ngoài ra còn cần phải tu nghiệp các giảng viên hiện hữu vì khả năng của họ còn hết sức thiếu sót.

Cần ghi nhận là số lương bổng của các giáo chức, giảng viên rất kém. Ví dụ thù lao của một giảng viên của Bộ Lao-động chỉ có 92\$ 1 giờ. Với số lương bổng đó, khó thể muốn được một giảng viên đầy đủ khả năng hay đủ cho muốn được thì họ còn bán mưu sinh mà không thể chỉ chuyên lo công việc giảng huấn được (129).

Trong một tình trạng thiếu thốn đủ mọi phương diện như vậy nguồn nhân lực bị kém về phẩm và lượng chỉ là việc tất nhiên.

d/- Chương trình huấn luyện của Bộ Giáo-dục quá thiên về phổ thông và lý thuyết :

Vào niên khóa 1971-1972 người ta thấy cứ 100 học sinh trung học mới có 4 học sinh theo kỹ thuật và chuyên nghiệp, trong khi tỷ-lệ này tại các nước tự-do tiến tiến tới 20%, tại các nước Cộng-Sản lên tới 40% và ngay tại một số các quốc gia ở Á-Châu như Nam Dương, Đại-Hân, Đài-Loan, tỷ lệ này cũng lên 15%

(128) Đỗ bá Khê, "Đại học cộng đồng", Phát triển xã hội (tháng 9/72) tr.56.

(129) Ngô-Nhơn-Long, chánh sở Huấn nghệ Bộ Lao-động, Phóng vấn (20.9.72).

Ở bậc Đại-học, tỷ lệ sinh viên tốt nghiệp các ngành cao đẳng kỹ-thuật, nông-nghiệp vào năm 1971 chỉ vào khoảng 5% sinh viên các phân khoa (Bảng 27) trong khi tại Trung-Hoa Dân Quốc vào năm 1972 sinh viên tốt nghiệp cao đẳng kỹ thuật chiếm 1/2 tổng số sinh viên tốt nghiệp đại học (130).

Không những yếu kém về kỹ thuật sự huấn luyện của Bộ Giáo-Dục còn quá thiên về lý thuyết, thiếu thực dụng. Gần đây để sửa đổi khuyết điểm này, Bộ Giáo-dục đã thành lập một số thí điểm "trung học tổng hợp" tại một số trường trung học công lập. Các "đại học cộng đồng" Tiền Giang, Nha Trang cũng đang được xúc tiến thành lập vào 1972, nhưng tất cả chỉ là mới khởi đầu, chưa đủ cho ta nhận thức kết quả thành hay bại.

Riêng về trường "tiểu học cộng đồng" dù đã được thành lập từ năm 1954, nhưng vì phương tiện hẹp và tình hình chiến tranh nên sự học cũng chỉ chú trọng đến chữ nghĩa hơn là các hoạt động cộng đồng và khi lên bậc trung học, thì các học sinh công đồng cũng lại hội nhập chung với các học sinh phổ thông. Vì thế, cho tới nay, tính cách từ chương của chương trình giáo dục tại VNCH, vẫn còn nguyên vẹn.

BẢNG 27.- SĨ SỐ HỌC SINH, SINH VIÊN TRONG KHU VỰC CÔNG (1967-1968) - (1971-1972)

D A N H - M U C	Niên khóa 1967-1968	Niên khóa 1971-1972	Gia tăng (%)
- TIỂU HỌC :	1.627.000	2.363.700	45,3
- TRUNG-HỌC :			
. Phổ thông	164.900	390.900	137,1
. Kỹ-Thuật	5.050	9.720	92,5
. Nông Lâm Súc	2.220	9.620	333,3
- CHUYÊN NGHIỆP TRUNG CẤP :			
. Kỹ thuật	1.060	1.200	13,2
. Nông Lâm-Súc	217	233	7,4
- ĐẠI-HỌC			
. Chuyên khoa	29.080	58.940	102,7
. Kỹ thuật	367	753	105,2
. Nông nghiệp	308	821	166,6

(130) Nguyễn Vũ, "chương trình phát triển nhân lực", nhân định 2 (tháng 11/71) tr.33.

ĐOẠN 2.- SỰ ĐÀO LUYỆN NHÂN CÔNG TẠI QUỐC NGOẠI :

Trong lãnh vực đào tạo nhân lực tại ngoại quốc, ta cũng thấy có những khuyết điểm :

a/- Thiếu một chính sách rõ ràng :

Sinh viên du học đã được chấp thuận bừa bãi : trong niên khóa 1971-1972, số sinh viên du học bằng 1/10 số học sinh đồ tú tại hai (131). Những chỉ tiêu để chấp nhận cho phép du học đã căn cứ trên tuổi tác, cấp bằng mà không chú ý đến nhu cầu của nền kinh tế, vừa gây hao hụt ngân sách vừa vô ích cho quốc gia.

b/- Thiếu kế hoạch sử dụng sinh viên tốt nghiệp :

Nhiều sinh viên du học khi hồi hương không được sử dụng hoặc phải gán cho các chức vụ, công việc chẳng liên quan đến chuyên môn. Chính vì thế nhiều du học sinh tốt nghiệp rồi không chịu về nước và khiến cho biện pháp kêu gọi du học sinh nếu đạt được kết quả, nhiều khi chỉ tạo thêm gánh nặng cho ngân sách mà thôi.

c/- Thiếu hướng dẫn :

Về học vấn, các sinh viên du học không được cơ quan hữu trách chỉ dẫn ngành học, trường học. Mọi việc sinh viên phải tự lo liệu dờ hời lầy. Về tinh thần, mỗi sinh viên du học là một đại diện của quốc gia tại ngoại quốc lẽ ra phải được chỉ bảo thông suốt về lập trường quốc gia, cũng như phải tâm niệm việc được du học là một đặc ân của quốc gia, cần phải báo đáp khi đã thành tài. Nhưng điểm này, những du học sinh đã không có và vì vậy ta đã thấy xảy ra những chuyện sinh viên VN, chống đối chính phủ Việt-Nam ngay tại ngoại quốc. Hiện tượng "xuất não" cũng do đây mà thêm trầm trọng.

d/- Quá phí phạm tài nguyên :

Vào niên khóa 1971-1972, tổng số du học sinh tại ngoại quốc là 7.124 người. Số chuyên ngành trọn năm cho sinh viên năm thứ nhất (1.988 người) được ước lượng là

(131) Lê Duy Đình, "Cần đặt lại vấn đề du học", Phát triển xã hội, 4 (tháng 9/72) tr.105.

5.000 US\$ và cho sinh viên các năm khác vào khoảng 4.400US\$. Với hối suất đặc biệt 118 VN\$/1US\$, chính phủ đã trợ cấp cho mỗi Mỹ-Kim chuyên ngành du học 300\$ so với hối suất di động áp dụng cho các vụ chuyên ngành khác khoảng 420 VN\$/1US\$. Tổng số trợ cấp về chuyên ngành trọn năm cho toàn thể các du học sinh được ước tính là 6 tỷ VN\$ (132). So sánh với ngân sách của bộ Quốc gia Giáo-dục dành cho gần 4 triệu học sinh, sinh viên quốc nội có lẽ ta đã thấy có một sự phi phạm và bất công quá đáng. Đó là chúng ta chưa xét tới những đặc lợi khác mà du học sinh được hưởng như có xe, có nhà, được hoãn dịch.

Trong khi mà giới sinh viên, học sinh quốc nội vừa phải học trong tình trạng thiếu thốn đủ mọi phương diện, trong khi quốc gia thiếu ngoại tệ để phát triển kinh tế, trong khi mà các du học sinh chưa đóng góp một vai trò đáng kể gì cho quốc gia, sự ưu đãi này phải được xét lại và về điểm này chúng ta thấy chính quyền đã lăm, nhưng lăm vậy cũng chưa đủ. Đã đến lúc chúng ta cần phải xét lại toàn bộ vấn đề du học, sao cho chỉ những ngành, những thành phần đáng xuất ngoại mới cho xuất ngoại, sao đáng nâng đỡ mới được nâng đỡ và nhất là để sao cho những kẻ ra đi sẽ trở về phục vụ đắc lực cho tổ quốc thay vì những thành phần ra đi chỉ là những kẻ mang ý niệm trốn lính, trốn bồn phận.

TIẾT 2.- NHẬN XÉT VỀ CÁC BIỆN PHÁP KHUẾCH TRƯỞNG NHÂN DUNG :

Chúng ta có 2 nhận xét chính :

ĐOẠN 1.- TÍNH CÁCH THU ĐÔNG CỦA CÁC BIỆN PHÁP :

Nhìn chung các biện pháp đã được chính quyền áp dụng trong mấy năm vừa qua, người ta thấy chính quyền luôn luôn có một thái độ thụ động, chỉ khi nào có sự việc xảy ra chính quyền mới lo ấn định các biện pháp đối phó. Chẳng hạn khi thấy sở Mỹ thải người, chính phủ mới lo việc hạn chế công nhân ngoại kiều. Đợi có người tới xin việc, chính phủ mới lo kiểm việc cho họ.

Nhiều nguyên do biện minh cho sự kiện này :

a/- Thiếu một sách lược phát triển quốc gia toàn bộ:

Muốn ấn định một chính sách nhân dụng thích nghi phải có sự hiện diện của một sách lược phát triển quốc gia toàn bộ, từ đó người ta mới ước lượng nhu cầu nhân công mọi ngành để đối phó. Trong thực tế, cho mãi tới năm 1972 chúng ta mới có một kế hoạch tứ niên ra đời còn trong suốt thời kỳ sau đệ I Cộng-hòa, các cơ quan chính quyền chỉ lăm theo sáng kiến và sự đòi hỏi của nhu cầu, không có một sách lược chung nào cả để định hướng cho hoạt động.

b/- Thiếu sự hợp tác giữa các cơ quan chính quyền với nhau và với tư bản :

Muốn có những biện pháp nhân dụng tích cực, cơ quan chuyên trách về nhân dụng phải có đủ các dữ kiện về tình hình kinh tế, về nhu cầu nhân công, về chương trình hoạt động của các cơ quan, và điều này chỉ có nếu có sự hợp tác của các cơ quan ban cũng như của xí-nghiệp tư. Trong thực tế ta thấy sự hợp tác này chưa đủ. Ngay cả một số cơ quan công quyền cũng đã từ chối các cuộc điều nghiên của Ủy-Ban Quốc-gia Nhân-lực.

c/- Thiếu phương tiện và hoàn cảnh :

Để hoạt động nhiệt thành, cần phải có đủ phương tiện về nhân lực lẫn vật lực. Về điểm này, các cơ quan nhân dụng cũng đồng tình trạng với các cơ quan đào tạo nhân lực. Sở ngoại kiều của Nha Nhân công Bộ Lao-động chẳng hạn, vì thiếu phương tiện nên việc cấp thẻ cho công nhân ngoại quốc tới cuối năm 1969 vẫn chưa thực hiện, giúp cho công nhân ngoại quốc có cơ hội hoạt động bất hợp pháp dẽ dàng. Phòng tin việc của Nha Nhân công hiện nay cũng chỉ có 7 nhân viên, mỗi lần muốn đi dò hỏi về nhu cầu nhân công của xí nghiệp, nhân viên phải tự túc di chuyển. Trong tình trạng này, sự nhiệt thành của nhân viên khó thể đạt được. Ngoài ra, với hoàn cảnh một quốc gia chiến tranh người ta không có cơ hội dẽ hãn chuyện lâu dài. Những biến cố luôn luôn xảy tới và trong thực tế chỉ chạy theo những biến cố này, cơ quan phụ trách về nhân dụng cũng đủ mệt rồi.

ĐOẠN 2.- SỰ THIẾU LƯU Ý CỦA CHÍNH QUYỀN :

Mặc dầu điều 15, Hiến pháp Việt-Nam Cộng-hòa ngày 1.4.1967 đã minh định "Quốc-gia nỗ lực tạo công việc làm cho mọi công dân", mặc dù chính quyền cũng đã nhiều lần tuyên bố vấn đề tận dụng nhân lực để phát triển kinh tế là sách lược căn bản của quốc-gia, trong thực tế chúng ta đã thấy rằng vấn đề nhân dụng hiện nay vẫn chưa được chú trọng đúng mức.

Nhìn vào hoạt động của chính phủ trong mấy năm vừa qua, chúng ta thấy :

a/- Các biện pháp nhân lực được chú trọng hơn nhân dụng :

Hầu hết các công tác hiện nay được chính quyền dồn vào việc huấn nghệ hơn là việc sử dụng các học viên đã đào tạo được. Chính vì nghĩ đến việc đào luyện mà không chú tâm đến việc sử dụng được hay không mà người ta đã gặp những cảnh khôi hài : dân thất nghiệp được chính phủ dạy nghề xong lại vẫn tiếp tục thất nghiệp.

b/- Các dự án thường được ước tính về kinh phí, sản lượng mà ít được lượng định về khả năng thâu nhận nhân công :

Kế hoạch ngũ niên phát triển kinh tế nông thôn 1971-1975 chẳng hạn, không cho ta một con số ước lượng nào về số lượng nhân công mà kế hoạch mang lại so với số đầu tư lớn lao được dự trù là 28 tỷ VN\$ và 728 triệu US\$.

c/- Ủy-ban Quốc-gia nhân-lực cơ quan tối cao có nhiệm vụ ấn định các chính sách, kế hoạch nhân lực, nhân dụng dù được thiết lập từ 24.3.1972 tới nay cũng chưa hoạt động lần nào trên căn bản cấp bậc Bộ Trưởng, các công việc đều giao cho "Ủy-ban Chuyên môn" mà công tác chỉ quanh quẩn với vấn đề quân dịch và động viên tại chỗ. Phải chăng chính quyền hiện tại còn nhiều vấn đề cấp bách đối phó hơn là nghĩ đến việc tạo công ăn việc làm cho người dân.

Tóm tắt, trong những năm vừa qua chính quyền cũng đã cố gắng nhiều trong các công tác đào luyện nhân lực và sử dụng nhân công.

Tuy nhiên vì hoàn cảnh và sự eo hẹp phương tiện cũng như sự thiếu thống nhất trong hoạt động của các cơ quan, các biện pháp nói trên đã không đem lại những kết quả hoàn toàn mong muốn ?

* Công tác đào luyện nhân lực chưa được hợp lý hóa, kế hoạch hóa nên đã đưa đến nhiều phí phạm về nhân lực lẫn vật lực.

* Các biện pháp nhân dụng chưa được chú ý đúng mức vì chính quyền bận tâm nhiều về quốc phòng và nạn thất nghiệp đã nhờ hoàn cảnh đặc thù của quốc gia mà tạm thời được giải quyết.

Tới nay, thỏa ước ngưng bắn đã ký kết, nguồn ngoại viện tuy còn nhưng đã suy giảm và khó thể kéo dài vô tận trong tương lai, tự ái của dân tộc cũng không cho phép chúng ta ỷ lại mãi vào viện trợ để sống còn.

Vấn đề tự túc, tự cường phải đặt ra, và muốn thế chúng ta phải trông vào nhân lực vì đó là tài nguyên phong phú nhất của chúng ta và là yếu tố sản xuất quan trọng để đưa quốc gia đến thịnh vượng.

Trước tình trạng đó, chúng ta cần phải có những sách lược nào để phát triển nhân lực và nhân dụng trong những ngày sắp tới ?



 CHƯƠNG 5

 CÁC KẾ-HOẠCH
 PHÁT-TRIỂN NHÂN-LỰC

VÀ

NHÂN-DUNG HIỆN HỮU

Đề án định chiều hướng phát triển quốc gia trong tương lai, hiện VNCH có hai kế hoạch chính :

- Một kế hoạch mệnh danh là "chính sách và chương trình phát triển trường kỳ của VNCH" do nhóm Nghiên cứu Kế-hoạch Hậu chiến (viết tắt là nhóm NCKHHC) VŨ-QUỐC-THỨC và DAVID E. LILIENTHAL soạn thảo từ năm 1967 và đã đệ trình chính phủ vào năm 1969. Kế hoạch này tuy không được chính quyền chính thức ban hành nhưng trong thực tế, người ta đã thấy hầu hết các đề nghị của kế hoạch đã được chính quyền lần lượt đem ra áp dụng - Kế hoạch thứ hai là kế hoạch 4 năm phát triển kinh tế quốc gia 1972-1975 đã được chính quyền chính thức ban hành vào cuối năm 1972. Trong cả hai kế hoạch này vấn đề phát triển nhân lực và nhân dụng đều được đề cập một cách khá đầy đủ. Để nhận thức được phần nào sách lược phát triển nhân lực và nhân dụng của chính quyền trong những năm sắp tới, chúng tôi xin lần lượt trình bày theo thứ tự thời gian soạn thảo :

* Kế hoạch nhân lực và nhân dụng của nhóm Nghiên-cứu Kinh-Tế Hậu-chiến.

* Kế hoạch nhân lực và nhân dụng của kế hoạch tứ niên 1972-1975.

MỤC 1.-**KẾ HOẠCH PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC VÀ NHÂN DỤNG
CỦA NHÓM NGHIÊN CỨU KẾ HOẠCH HẬU CHIẾN.**

"Chương trình và chính sách phát triển trường kỳ" của nhóm Kinh-tê Hậu-chiến đã được soạn thảo cho một thời hạn 10 năm từ 1969 đến 1978, với sự phân chia làm 3 thời kỳ : chuyên tiếp (6 tháng), tái thiết (3 năm), và phát triển (7 năm) và dựa trên giả thuyết sự ngưng bắn sẽ được thực hiện vào năm 1969. Trên căn bản của giả thuyết này, nhóm NCKHHC đã dự phòng những kế hoạch cho tương lai dựa trên các dữ kiện hiện hữu vào năm 1968.

Trong mục này, chúng tôi sẽ lần lượt trình bày đại cương chính sách nhân lực và nhân dụng của nhóm và sau đó xin đưa ra một vài nhận xét cá nhân.

TIẾT 1.- TRÌNH BÀY KẾ HOẠCH :

Nhóm NCKHHC đã dành nguyên chương 6 để trình bày "Kế hoạch nhân lực và nhân dụng". Tuy được mệnh danh như trên, nhưng kế hoạch này thực ra chỉ liên hệ phần lớn đến chính sách nhân dụng còn riêng vấn đề giáo dục, y tế, nhóm NCKHHC lại trình bày trong Chương 12.

ĐOẠN 1.- KẾ-HOẠCH NHÂN-LỰC :

Trong vấn đề đào luyện nhân lực, yếu tố giáo dục đã được nhóm NCKHHC chú trọng đặc biệt, trong khi yếu tố huấn nghệ chỉ được đề cập một cách sơ lược.

1/- VỀ Giáo dục :

Nhóm NCKHHC đã đề nghị một kế hoạch về giáo dục như sau :

1/- Chính sách :

Chính sách giáo dục của kế hoạch hậu chiến đã được xây dựng trên hai nguyên tắc chính (133) :

(133) Nhóm Nghiên cứu Kế hoạch Hậu chiến, Op. Cit, tr.590

* Nền giáo dục phải được kế hoạch hóa trong khuôn khổ kế hoạch chung của quốc gia : việc đào tạo nhân lực tại học đường phải phù hợp với nhu cầu thực tế của công cuộc tái thiết và phát triển.

* Nền giáo dục phải làm tăng phẩm chất của học sinh, sinh viên chứ không chỉ làm tăng số lượng sinh viên học sinh.

2/- Biện pháp :

Để thực hiện sách lược trên, nhóm NCKHHC chủ trương một kế hoạch phát triển gồm ba giai đoạn phù hợp với ba thời kỳ chuyển tiếp, tái thiết và phát triển của "chương trình phát triển hậu chiến" với 3 mục tiêu kế tiếp : bình thường hóa giáo dục, lãnh đạo hóa giáo dục và phát triển giáo dục. Để thực hiện các mục tiêu này, các biện pháp sau được đề nghị (134) :

a/- Trong thời kỳ chuyển tiếp (6 tháng liền sau khi cơ ngừng bắn) kế hoạch ước đoán đây là một thời kỳ sẽ có đấu tranh chính trị gay gắt với Cộng sản, các chương trình giáo dục vì thế phải tập trung vào việc lôi kéo dân chúng nhất là tầng lớp thanh thiếu niên về phe quốc gia. Để thực hiện việc này, kế hoạch đề nghị :

* Củng cố chương trình mới áp một mái trường : việc xây cất các trường tân lập, trước đây đã từng được thực hiện theo chương trình "self-help program" với sự yểm trợ phương tiện của chính quyền và sự đóng góp nhân công của dân chúng. Khi hòa bình vẫn hồi, chính phủ có thể sử dụng lực lượng công binh và dân sự vụ quân đội để thiết lập các cơ sở này. Giáo viên sẽ lấy ở thành phần giáo chức giải ngũ và tuyển dụng thêm ở những người có bằng trung học đệ I cấp trở lên.

Mái trường lành với bóng dáng trẻ thơ vui đùa học hành sẽ là yếu tố để tạo niềm phấn khởi cho người dân quê.

- * Mở các lớp tráng niên : để tạo sự liên lạc mật thiết giữa chính quyền với dân chúng thôn xã. Đồng thời giảm bớt số người mù chữ.
 - * Giải ngũ và tu nghiệp các giáo chức bị động viên để tái sử dụng vào công tác giảng huấn.
 - * Kiểm tra nhân lực và kiểm điểm công tác giáo dục để sắp sắn chương trình thích nghi cho tương lai.
- b/- Trong thời kỳ tái thiết (3 năm kế tiếp): ngoài sự tiếp tục các biện pháp của thời kỳ chuyển tiếp, kế hoạch đề nghị thêm những biện pháp ngắn hạn để làm nền tảng nhằm lãnh mạnh hóa cơ chế giáo dục quốc gia :
- * Cải cách lại tổ chức giáo dục :
 - Thành lập một cơ quan đầu não về nghiên cứu kế hoạch qui mô tại Bộ Giáo-dục.
 - Thiết lập một Hội đồng Văn hóa Giáo-dục trung ương có thực nang và thực quyền.
 - Phân quyền trong cơ cấu tổ chức giáo dục quốc-gia với sự thành lập 6 học khu bao gồm 50 đơn vị giáo dục. Mỗi đơn vị giáo dục là một tỉnh và mỗi đơn vị giáo dục sẽ bầu một Hội-đồng Giáo-dục địa phương để phụ lục với các viên chức hữu trách săn sóc việc giáo dục cho con em trong đơn vị.
 - Phối hợp chặt chẽ hai bậc tiểu học và trung học.
 - Ban hành đạo luật cưỡng bách giáo dục tiểu học 5 năm. Nên giáo dục tiểu học sẽ hoàntoãn miễn phí và có bắt buộc đối với mọi hạng trẻ trong lớp tuổi. Thời hạn cưỡng bách và miễn phí giáo dục sẽ tăng thêm theo mức độ phát triển kinh tế quốc gia, tạo cơ hội giáo dục đồng đều cho mọi người. Riêng tại bậc trung học, sự duy trì một số ít trường trung học miễn phí tạo sự bất công cũng giúp các tư thực có cơ hội kinh doanh kiếm lời và khiến việc cưỡng bách giáo dục tiểu học thiếu phương tiện thực hiện, do đó, kế hoạch đề nghị bán công hóa tất cả các trường trung học

công, tư. Các trường này sẽ chỉ lấy học phí đủ để trả lương giáo sư và chi phí điều hành, không lấy lãi nên học phí sẽ hạ, giúp mọi cá nhân có cơ hội tiếp tục theo học bậc trung học. Về đại học, kế hoạch đề nghị kêu gọi và khuyến khích các cường quốc tự do thiết lập các ngành đại học còn thiếu để sinh viên có thêm phương tiện học hỏi và các cơ sở này sẽ được chuyển nhượng cho chính phủ Việt-Nam sau một thời gian.

* Cải tổ chương trình giáo dục :

Chương trình giáo dục cần hướng vào thực dụng nhiều hơn. Do đó kế hoạch đề nghị :

- * Thiết lập một chương trình giáo khoa khác biệt cho mỗi vùng : đô thị, đồng bằng, cao nguyên và duyên hải, thay vì một chương trình duy nhất chung cho toàn quốc.
- * Phát triển đường lối giáo dục cộng đồng ở bậc tiểu học và thí nghiệm đường lối tổng hợp ở bậc trung học và kỹ thuật bách khoa ở bậc đại học.
- * Về thi cử : trao dân việc cấp phát văn bằng cho mỗi trường thay vì tập trung ở cấp trung ương. Thiết lập hệ thống tín chỉ (credit system) ở bậc đại học, và bỏ bớt các kỳ thi ở bậc trung học.

* Cải tổ nhân sự giảng huấn :

Kế hoạch nhận định giáo giới hiện tại được đào tạo thành các công chức hơn là cán bộ và còn nhiều yếu kém về phẩm và lượng. Các quy chế về lương bổng, thăng thưởng... của giáo chức cũng còn nhiều khuyết điểm. Do đó kế hoạch đề nghị :

- * Tăng cường sự thành lập các trường sư phạm.
- * Thay thế các trường sư phạm tiểu học bằng các trường cao đẳng sư phạm, thu nhận các giáo chức có văn bằng tú tài hai thay vì có tú tài 1 như hiện nay, để đào tạo thành giáo viên như tại các nước tiên bộ ở Đông Nam Á đã áp dụng.

* Các đại học sư phạm nên tuyển dụng sinh viên có sẵn văn bằng cử nhân rồi huấn luyện trong một năm chuyên về sư phạm, theo chương trình M.A.T. (Master of Arts in Teaching) vẫn được thực hiện ở Âu Mỹ để vừa sớm có giáo sư vừa giảm bớt phí tổn huấn luyện và đồng thời có được những giáo sư có nhiều khả năng hơn.

* Ngoài sự đào luyện người mới (pre - service education) phải chú ý đến việc tu nghiệp người cũ (in-service education).

* Tiến tới việc thiết lập Viện Giáo-dục (Institute of Education) kết hợp các trường sư phạm và đào tạo giáo chức cho cả 3 bậc học : tiểu học, trung học và đại học.

c/- Trong thời kỳ 7 năm phát triển :

Kế hoạch giáo dục trong giai đoạn này sẽ dựa theo tình hình chính trị , nhu cầu kinh tế và sẽ tiến tới hoàn thiện những công tác đã được khởi sự các giai đoạn trước như : gia tăng việc cưỡng bách giáo dục ở bậc tiểu học từ 5 lên 7 năm - Phổ biến rộng rãi chế độ trung học tổng hợp sau giai đoạn thí nghiệm ở thời kỳ tái thiết - Thành lập các khu đại học ở Huế, Cần-Thơ, Thủ-Đức và ban hành một quy chế tự trị đại học.

Từ 1967 đến 1978, kế hoạch dự liệu cần nâng tỷ lệ học sinh tiểu học từ 78% trẻ em từ 6 đến 10 tuổi lên 94%, và gia tăng số học sinh trung học từ 15,2% lên 33% thiếu niên trong tuổi 11 tới 17 tuổi. Riêng về ngành kỹ thuật trung học, phải nâng sĩ số kỹ thuật từ 3% tổng số học sinh trung học vào 1967 lên 30% vào 1978.

Trái lại, đối với bậc đại học, kế hoạch lại không chủ trương tăng thêm tỷ số sinh viên hiện hữu so với lớp tuổi 18 tới 23, vì quan niệm, hiện tại nhiều phân khoa đã quá đông sinh viên và số sinh viên tốt nghiệp hiện nay tuy ít mà đã gặp khó trong việc tìm kiếm việc làm. Sự cải tiến sẽ chú trọng nhiều đến sự phân phối sinh viên giữa các phân khoa và trong sự phát triển các ngành chuyên môn và thực nghiệm.

Để thực hiện những cải tiến trên, kế hoạch đã dự liệu cần gia tăng chi phí về giáo dục từ 2% vào 1967 lên 4% tổng sản lượng quốc gia vào 1978.

**BẢNG 28.- SÍ SỐ SINH VIÊN ĐẠI HỌC 67-78
THEO ƯỚC LƯỢNG CỦA NHÓM NCKTHC.**

NĂM	Tổng số Trung-Học	Sinh viên Đại-Học	% đối với Trung-Học
1967	470.925	32.611	7,0
1968	508.489	35.594	7,0
1969	570.027	39.944	7,0
1970	635.662	44.496	7,0
1971	703.691	49.258	7,0
1972	774.815	54.237	7,0
1973	849.172	59.422	7,0
1974	926.872	64.811	7,0
1975	1.027.059	71.893	7,0
1976	1.131.801	79.226	7,0
1978	1.355.725	94.901	7,0

NGUỒN GỐC : "Phức trình về chính sách và chương trình Phát triển Trường kỹ của VNCH" tr.631.

**BẢNG 29.- SÍ SỐ TIỂU HỌC 1967-1978
THEO ƯỚC LƯỢNG CỦA NHÓM NGKTHC.**

NĂM	Học sinh tiểu học	% đối với lứa tuổi
1967	1.968.994	78,0
1968	2.053.929	79,5
1969	2.267.412	85,0
1970	2.381.162	87,0
1971	2.499.284	89,0
1972	2.621.884	91,0
1973	2.704.868	91,5
1974	2.790.386	92,0
1975	2.878.471	92,5
1976	2.969.285	93,0
1977	3.062.865	93,5
1978	3.159.238	94,0

NGUỒN GỐC : "Chính sách và chương trình Phát-Triển Trường kỹ của VNCH" tr.629

BẢNG 30. - SỈ SỐ KỸ THUẬT VÀ PHỔ-THÔNG 67-78
 THẺO ƯỚC LƯỢNG CỦA NHÓM NGKTHC.

NĂM	trồng số, trung-học % đối với lứa tuổi	15,2	Kỹ thuật % bậc Trung học	đổi với học	Phổ-thông	Đổi với bậc Trung-Học
1967	470.925	15,2	15.090	3,0	455.835	97,0
1968	508.489	16,0	17.797	3,5	490.692	96,5
1969	570.627	17,5	22.825	4,0	547.802	96,0
1970	635.662	19,0	31.783	5,0	603.879	95,0
1971	703.691	20,5	47.740	6,5	657.951	93,5
1972	774.815	22,0	65.859	8,5	708.956	91,5
1973	849.172	23,5	93.409	11,0	755.763	89,0
1974	926.872	25,0	129.762	14,0	797.110	86,0
1975	1.027.039	27,0	179.232	17,5	847.307	82,5
1976	1.131.801	29,0	237.678	21,0	849.123	79,0
1977	1.241.312	31,0	310.328	25,0	930.984	75,0
1978	1.355.725	33,0	406.718	30,0	949.007	70,0

NGUỒN GỐC : * Chính sách và chương trình Phát-Triển
 Trường kỳ của VNCH " tr.630.

II.- HUẤN NGHỆ :

Trái với vấn đề phát triển giáo dục được trình bày một cách khá đầy đủ, vấn đề huấn nghệ không mấy được nhóm Kế Hoạch Hậu chiến chú trọng, phúc trình của nhóm kế hoạch hậu chiến chỉ đề cập một cách sơ sài rằng : "việc huấn nghệ phải tổ chức cho đến các cấp thấp nhất và phải chú trọng đến những nghề mã số cung nhân công thiếu hụt trong thời kỳ hậu chiến, cũng phải có một chương trình tổ chức và điều hành tất cả các trường huấn nghệ" (135) "các cơ sở huấn luyện của quân đội khi hoàn tất công tác huấn nghệ cho các quân nhân được giải ngũ sẽ có thể mở rộng để thu nhận các học viên dân sự, để góp phần vào việc đào tạo các chuyên viên trung cấp hỗ trợ cho nhu cầu phát triển quốc gia" (136).

ĐOẠN 2.- KẾ-HOẠCH NHÂN-DỤNG :

Chính sách nhân dụng của nhóm Nghiên cứu Hậu chiến nhằm vào sự toàn dụng qua việc thiết lập một kế hoạch nhân dụng dựa trên quân bình giữa cung và cầu nhân công.

Để thực hiện mục tiêu này, nhóm KHHC đã ước đoán tình hình biến chuyển của số cung nhân công của từng thời kỳ và từ đó đã đề ra các biện pháp để giải quyết.

a/- Sự ước đoán biến chuyển của số cung nhân công :

Trong giả thuyết cuộc ngưng bắn được thực hiện vào năm 1969, nhóm Nghiên cứu chủ trương chính phủ sẽ phải giải quyết công ăn việc làm cho những người sau đây :

- * Các đồng bào tỵ nạn chiến tranh, ước tính là 200.000 người (vào tháng 5/68).
- * Các công nhân bị sa thải từ khu vực Hoa-Kỳ, ước chừng 115.000 người.
- * Các công nhân sinh sống bằng nghề cung ứng dịch vụ cho quân đội Đông Minh, bị thất nghiệp ước chừng 100.000 người.

(135) Ibid, tr.275

(136) Ibid, tr.266.

- * Số quân nhân giải ngũ ước tính là 500.000 người trong tổng số 800.000 quân nhân vào năm 1968.
- * Các công nhân mới gia nhập thị trường nhân công vào khoảng 250.000 người đến 300.000 người mỗi năm.

b/- Các biện pháp đối phó :

Để tạo công việc cho hạng người trên, nhóm NCHC chủ trương :

- * Bành trướng nông nghiệp và phát triển các vùng tài nguyên chưa được khai thác đủ.
- * Phát triển các kỹ nghệ chế tác và tiểu công nghệ.
- * Thực hiện các công tác thiết lập hạ tầng cơ sở.
- * Khu ếch trương các ngành chuyên chở, thương mại, dịch vụ.
- * Giải ngũ quân nhân theo kế hoạch : đầu tiên là những quân nhân có sẵn ngay việc làm nếu được giải ngũ, kế đến là thành phần có đơn xin và sau là tới thành phần trữ bị. Bộ Quốc phòng sẽ lo huấn nghệ cho các quân nhân giải ngũ này (137).

Để thực hiện chủ trương trên, nhóm Nghiên cứu Hậu chiến đã đề ra một kế hoạch gồm 3 giai đoạn, trong giai đoạn kế hoạch dựa trên sự ước đoán số cung nhân công và tự do ấn định các biện pháp để quân bình (138) :

- * Trong thời kỳ chuyển tiếp (6 tháng sau khi ngưng bắn) nạn thất nghiệp chưa trầm trọng, vĩ quân đội chưa giải ngũ và quân đội Đồng Minh cũng chưa rút nhiều. Số công nhân bị sa thải từ khu vực Hoa-Kỳ được ước lượng là 15.000 người. Chỉ có khối đồng bào tị nạn là cần cung cấp việc làm gấp rút cho họ và để giải quyết điểm này, nhóm

(137) Ibid, tr.265

(138) Ibid, tr.271 - 274.

NCKHHC đề nghị chính phủ gấp rút hồi cư các người tỵ nạn, để họ tái canh tác các đất đã bị bỏ hoang. Đối với công nhân sở Mỹ bị thất nghiệp một phần sẽ sử dụng vào công tác tái thiết và trùng tu kiểu lộ và một phần sẽ dùng vào công tác khuyến khích kỹ nghệ. Số cung và cầu nhân công trong giai đoạn tái thiết sẽ như sau :

<u>cung nhân công</u>		<u>cầu nhân công</u>	
Đồng bào tỵ nạn	200.000	Tái canh	200.000
Khu vực Hoa-Kỳ	15.000	Kỹ-nghệ	5.000
		Hạ tầng cơ sở	10.000
CÔNG :	215.000	CÔNG :	215.000

* Trong thời kỳ tái thiết (3 năm) tổng số công nhân không tăng thêm vì số nhân công mới sẽ bù vào chỗ những đàn bà và trẻ em nghỉ việc để trở về với công việc nội trợ, học đường. Nhưng vấn đề phải đối phó sẽ chỉ là số lượng quân nhân sẽ được giải ngũ khoảng 300.000 người. Số thất nghiệp do quân đội Đông-Minh triệt thoái hết, sẽ là 200.000 người (100.000 bị sa thải từ khu vực Hoa-Kỳ và 100.000 người làm nghề cung ứng dịch vụ cho quân đội ngoại quốc).

Để quân bình, nhóm NCKHHC đề nghị trông vào công tác xây cất gia cư, công ốc và trùng tu kiểu lộ, phục hồi các kỹ-nghệ. Phần còn lại dùng trong nông nghiệp, lâm nghiệp và phát triển vùng đồng bằng Cửu-Long. Số cung và cầu nhân công trong 3 năm tái thiết như sau :

<u>Cung nhân công</u>		<u>Cầu nhân công</u>	
Quân đội	300.000	Nông nghiệp	200.000
Khu vực Hoa-Kỳ	100.000	Lâm nghiệp	60.000
Dịch vụ	100.000	Đồng bằng Cửu-Long	100.000
		Hạ tầng cơ sở	50.000
CÔNG :	500.000	Kỹ nghệ	50.000
		Thương mại	40.000
		CÔNG :	500.000

* Thời kỳ phát triển (7 năm) số cung nhân công trong thời kỳ này gồm :

- Thành phần quân nhân giải ngũ : 200.000 người.
- Số nhân công mới bắt đầu tìm kiếm việc làm. Nhóm

NCKHHC ước lượng từ năm thứ ba đến năm thứ bảy, số nhân công gia tăng thêm hằng năm sẽ là 250.000 người. Từ năm thứ 8 đến năm thứ 9, số nhân công gia tăng hằng năm có thể lên tới 300.000 người theo với đã phát triển khi nền kinh tế bành trướng. Tổng số nhân công nói chung cho 7 năm như vậy lên tới 1.900.000 người.

Để đối phó, nhóm NCKHHC đề nghị phải trông cậy vào nông nghiệp với công cuộc khai phá vùng cao nguyên và vùng Đông Tháp Mười. Ngoài ra, cũng phải trông vào sự phát triển những kỹ nghệ sử dụng nguyên liệu thuộc khu vực I đẳng (bột giấy, đánh/lâm cá hộp...) và ngành tiểu công nghệ. Phần còn lại có thể trông vào sự thu hút của các ngành thương mại và dịch vụ. Số cung và cầu nhân công được phân phối như sau :

<u>Cung nhân công</u>			<u>cầu nhân công</u>	
Quân đội	200.000		Đông bằng Cửu-Long	400.000
nhân công mới	1.900.000		Cao nguyên	200.000
			Đông Tháp Mười	100.000
			Kỹ nghệ	150.000
			Xây cất	150.000
			Chuyên chở	100.000
			Tiểu công nghệ	100.000
			Dịch vụ	200.000
			Nông nghiệp	500.000
<u>CÔNG</u> : 2.100.000			<u>CÔNG</u> : 2.100.000	

Sự phân phối nhân công trong thời gian kế hoạch giữa các khu vực được nhóm NCKHC phỏng định như sau (138) :

BẢNG 31.- PHÂN PHỐI NHÂN CÔNG TRONG THỜI HẬU CHIẾN.

	Hàng năm			Gia tăng 1969-1978
	1969	1975	1978	
A. Tổng số dân	17.626	20.787	22.451	4.825
B. Dân số hoạt động	7.050 (40%A)	8.107 (39%A)	8.980 (40%A)	1.930
C. Khu vực I đăng	4.936 (70%B)	5.878 (72%B)	6.376 (70%B)	1.440
- Nông lâm ngư ngh. lập	4.931	5.853	6.356	1.425
- Hầm mỏ	5	15	20	15
D. Khu vực II Đăng	352 (5%B)	608 (7,5%B)	808 (9%B)	456
- Kỹ nghệ, Tiểu công nghệ	175	355	475	300
- Xây cất, điện nước	177	253	333	156
E. Khu vực III Đăng	1.762 (25%B)	1.621 (20%B)	1.796 (20%B)	34
- Chuyên chở giao thông	250	350	400	150
- Hành chánh và quân đội	1.000	680	600	-400
- Dịch vụ	512	591	796	284

TIẾT 2.- NHẬN XÉT

Tất cả mọi kế hoạch phát triển đều dựa trên sự phỏng đoán về các biến chuyển trong tương lai. Trong một nền kinh

tê ổn cố có sẵn những tín liệu căn bản để ước định, sự phỏng đoán và sự thực thường không mấy sai biệt và do đó người ta có thể thành lập dễ dàng những kế hoạch phù hợp với thực tế. Nhóm NCKHHC đã không có được may mắn đó. Kế hoạch Hậu chiến được soạn thảo vào những năm 1967, 1968 khi chiến sự Việt-Nam còn ở mức cao độ dù rằng hòa đàm đã được mở tại Ba-Lê và hòa bình có nhiều hy vọng sẽ tái lập vào năm 1969. Đã gọi là Kế-hoạch Hậu chiến thì đương nhiên phải đặt giả thuyết trên căn bản "chiến tranh tàn lụi".

Trong thực tế, mặc dù vào những năm 1969, 1970, 1971, tình hình quân sự quốc nội tương đối ổn định hơn các năm trước, hòa bình vẫn không được tái lập. Thêm vào đó, "chương trình Việt-Hóa" lại được thi hành khiến cho quân đội VNCH tăng dân từ 800.000 vào 1968 lên 1.100.000 người vào 1971, thay vì giảm bớt như kế hoạch phỏng đoán. Các giả thuyết căn bản mà nhóm NCKHHC dùng để thiết lập kế hoạch, vì thế đã bị đảo lộn hoàn toàn. Ngoài ra, sự thiếu sót tài liệu và dữ kiện thống kê căn bản đã khiến các con số ước lượng của nhóm NCKHHC càng trở nên bấp bênh hơn. Chính vì những điểm này mà "chính sách và chương trình phát triển kinh tế hậu chiến" đã bị nhiều người coi là một tài liệu có tính cách "lý thuyết" nhiều hơn "thực tế" và càng ngày càng trở nên lỗi thời vì các con số phỏng định đã không còn ý nghĩa nữa.

Tuy nhiên, nếu tự đặt mình vào hoàn cảnh của nhóm NCKHHC, dù một kế tài ba đến đâu cũng khó có thể làm hơn. Một điểm khác cần lưu ý là nếu những con số phỏng đoán của Kế hoạch hậu chiến không còn giá trị, thì ngược lại, nhiều sách lược và chương trình phát triển kế-hoạch hậu chiến đã không trở thành lỗi thời như nhiều người lầm tưởng. Rất nhiều chính sách, biện pháp do Kế hoạch đề nghị đã được chính quyền đem ra áp dụng và chính "Kế hoạch tứ niên phát triển kinh tế quốc gia 1972-1975" cũng đã chịu ảnh hưởng không ít chính sách phát triển của nhóm NCKHHC.

Trong phạm vi của bài khảo cứu này, chúng tôi xin lần lượt nêu ra các ưu, khuyết điểm của Kế hoạch nhân lực và nhân dụng đã được nhóm NCHC đề xướng.

ĐOẠN 1.- CÁC KHUYẾT ĐIỂM :

Vì được soạn thảo trong một hoàn cảnh đặc biệt như chúng tôi vừa kể, người ta đã thấy kế hoạch có những khuyết điểm không thể tránh là :

1/- Kế hoạch giáo dục không hội nhập với kế hoạch kinh tế toàn bộ :

Tuy chủ trương của nhóm NCKHHC đã được xác định ngay từ lúc đầu là nên giáo dục phải được kế hoạch hóa trong khuôn khổ kế hoạch chung của quốc gia, nhưng nhìn vào kế hoạch giáo dục đề nghị, người ta đã không tìm thấy những tương quan cần thiết với nhu cầu nhân công của nền kinh tế. Đành rằng cần gia tăng giáo dục chuyên nghiệp và kỹ thuật nhưng gia tăng theo chiều hướng nào, cần đào tạo những chuyên viên gì : canh nông, thú y, công chánh, điện tử, có khí, hóa học... và mỗi loại bao nhiêu để có thể thỏa mãn nhu cầu tái thiết và phát triển quốc gia ?

Điều này Kế-hoạch Hậu chiến không nói, mà chỉ khẳng định một cách tổng quát là cần phải gia tăng số sinh viên, học sinh mỗi ngành lên bao nhiêu, Sự kiện này làm kế hoạch giáo dục có tính cách biệt lập, cục bộ và khó thể đưa đến kết quả mong muốn là cung ứng một số lượng nhân lực thích nghi với nhu cầu của nền kinh tế.

2/- Vấn đề huấn nghệ ít được chú trọng :

Một khuyết điểm thứ hai của "chính sách và chương trình phát triển kinh tế trường kỳ" là vai trò của huấn nghệ đã không được chú trọng đúng mức. Người ta chỉ tìm thấy trong toàn bộ kế hoạch, một vài đoạn đề cập đến huấn nghệ một cách mơ hồ mà không có những chỉ tiêu cũng như những con số rõ rệt. Trong khi đó, ai cũng biết rằng vấn đề huấn nghệ tối cần thiết để cung ứng những nhân công chuyên môn cho nền kinh tế, bỏ khuyết cho cơ chế giáo dục thường nhằm đào tạo nhân lực về kiến thức lý thuyết nhiều hơn thực hành.

3/- Kế hoạch về nhân dụng không thích dụng với thực tế :

Đây là một khuyết điểm bất khả kháng do sự tiên đoán lầm lẫn các biến chuyển tương lai của nhóm NCKHHC.

Đang khác những dữ kiện căn bản như dân số, thành phần nhân công... đều là những dữ kiện phỏng đoán, không phải là kết quả của những cuộc kiểm tra thực sự và toàn bộ. Trong tình trạng đó, các con số của kế hoạch chỉ còn có giá trị hướng dẫn mà không còn là những tài liệu xác thực để có thể dùng làm chỉ tiêu phải đạt tới.

Cũng cần nói thêm là có lẽ chính nhóm NCKHHC cũng nhìn thấy các khuyết điểm trên nên cũng đã nhận định : "rất khó ước lượng được số cung và cầu nhân công. Chính ngay dân số VN hiện nay cũng không thể biết được chính xác, sự phân phối nhân công chỉ là phỏng định, các dự phỏng tương lai không có gì bảo đảm" (140) và để tiến tới 1 kế hoạch nhân lực khoa học, nhóm NCKHHC đã chủ trương phải tổ chức các cuộc kiểm tra dân số và nhân công ngay khi tình thế cho phép. Đồng thời kế hoạch nhân lực phải được phối hợp trên bình diện cao cấp như một Ủy-Ban Liên Bộ chẳng hạn (141).

ĐOẠN 2.- CÁC ƯU ĐIỂM :

Tuy nhiên bên cạnh những khuyết điểm kể trên, người ta đã thấy phúc trình của nhóm NCKHHC có rất nhiều ưu điểm :

a/- Ưu điểm về kế hoạch giáo dục : kế hoạch đã phân tích rõ những sơ sót của công cuộc đào luyện nhân lực hiện hữu và đồng thời đưa ra chính sách và biện pháp cần thiết để giải quyết.

Trước hết nhóm NCKHHC đã nhấn mạnh đến sự sai lầm căn bản trong đường lối giáo dục hiện hữu : không đi sát với nhu cầu của nền kinh tế, chỉ chú trọng đến sự tăng số lượng sinh viên học sinh mà không chú ý nhiều đến vấn đề cải tiến phẩm chất giáo dục. Trong cơ cấu giáo dục, nhóm

(140) Ibid., tr.273

(141) Ibid., tr.274.

NCKHHC nhận định chế độ giáo dục hiện tại quá tập quyền, thiếu một cơ quan hoạch định đầy đủ khả năng, không tạo cơ hội đồng đều cho mọi người, tổ chức các bậc học không hợp lý. Về chương trình giáo dục, chế độ hiện tại quá thiếu về từ chương, chế độ thi cử phức tạp và nặng nề. Về thành phần giảng huấn, các giáo chức hiện hữu đã yếu về phẩm lại kém về lượng. Từ những nhận định căn bản đó, nhóm NCKHHC đã đề ra các biện pháp cải tổ thích nghi cho từng vấn đề, từng lãnh vực.

Những biện pháp này nói chung đều khả thi và thường căn cứ trên các kế hoạch đã áp dụng có kết quả tại các nước A-Châu khác, nên rất nhiều các dự án do nhóm NCKHHC đề nghị đã được chính quyền đem ra thi hành mấy năm gần đây. Ví dụ :

* Về cơ cấu giáo dục : người ta thấy "Hội đồng Văn hóa Giáo dục" đã được thành lập để cố vấn chính phủ trong việc ấn định chính sách giáo dục và văn hóa, tuy rằng Hội-Dồng này chưa có thực năng, thực quyền như nhóm Nghiên cứu Kế hoạch Hậu chiến chủ trương. Sự phân quyền trong tổ chức giáo dục cũng đã khởi sự thực hiện. Một dự thảo luật qui định chế độ giáo dục đại học mới thay thế cho qui chế đại học cũ đã được đề trình Quốc-hội để biểu quyết vào ngày 3.4.73. Một quy chế giáo chức đại học mới cũng đã được hình thành.

* Về chương trình giáo dục : Bộ Giáo dục đã sửa đổi lại thể thức thi cử : các kỳ thi trung học và tú tài I được bãi bỏ, chế độ "tín chỉ" đã bắt đầu áp dụng ở bậc đại học. Các trường tiểu học cộng đồng, trung học tổng hợp và kỹ thuật đều được chính phủ nỗ lực để phát triển.

Không những thế, ngay trong kế hoạch 4 năm phát triển quốc gia người ta cũng thấy hầu hết chính sách và biện pháp giáo dục do nhóm NCKHHC đã được nhắc lại chỉ với vài sửa đổi nhỏ. Chúng tôi sẽ trình bày điểm này trong phần nhận xét về kế hoạch từ niên 1972-1975 hiện hành.

b/- Ưu điểm về kế hoạch nhân dụng :

Dù sự ước đoán của nhóm NCKHHC có nhiều lầm lạc về tình hình biến chuyển của số cung, cầu nhân công, nhưng kế hoạch hậu chiến cũng vạch rõ cho chúng ta những vấn đề sẽ phải đối phó từng giai đoạn và đề ra các công tác có thể sử dụng để quản bình cung, cầu nhân dụng. Những biện pháp này của nhóm NCKHHC tới nay cũng chưa bị ai chỉ trích là sai lầm và như vậy ít ra kế hoạch nhân dụng của nhóm NCKHHC cũng cho ta một sách lược căn bản để giải quyết vấn đề nhân dụng hiện hữu.

c/- Ưu điểm chung về kế hoạch nhân lực và nhân dụng:

Trong "chính sách và chương trình phát triển trưởng kỳ" của nhóm NCKHHC, người ta không những tìm thấy chính sách và giải pháp cho từng vấn đề, mà người ta còn gặp được một kế hoạch phát triển được ấn định có lớp lang, theo thứ tự thời gian, phù hợp với nhu cầu từng thời kỳ. Đây là một đặc điểm mà người ta không tìm thấy ở các kế hoạch trước đó của VNCH và ngay cả kế hoạch tứ niên 1972-1975 hiện hành.

Không những thế, kế hoạch còn ước lượng rõ những số lượng nhân công có thể thu hút vào từng khu vực, từng ngành hoạt động, dựa trên tiềm năng hiện hữu của nền kinh tế. Đây cũng là một ưu điểm mà các kế hoạch ngũ niên trước đây không có, Kế hoạch ngũ niên I (1957-1961) chẳng hạn, chỉ ước lượng tổng quát là sẽ tạo thêm công việc cho 400.000 người.

Với tất cả những ưu điểm trên, ta có thể nói rằng "chương trình và chính sách phát triển trưởng kỳ tại VNCH" của nhóm NCKHHC dù không thể đem thi hành toàn bộ nhưng vẫn có thể dùng làm căn bản để chính quyền ước định các biện pháp phát triển kinh tế nói chung và nhân lực nói riêng trong tương lai.

**Mục 2. KẾ-HOẠCH PHÁT-TRIỂN NHÂN-LỰC
VÀ NHÂN DỤNG TRONG KẾ-HOẠCH
4 NĂM PHÁT-TRIỂN KINH-TẾ QUỐC-GIA
1972 - 1975**

Nhằm mục tiêu cho mọi công dân một cơ hội nâng cao mức sống vật chất lẫn tinh thần và đồng thời đóng góp tích cực vào công cuộc phát triển quốc gia, vấn đề phát triển nhân lực và nhân dụng đã được kế hoạch 1972-1975 coi là Quốc sách và dành riêng cả một chương IX để đề cập đến các chính sách và biện pháp phát huy nhân lực và nhân dụng.

Ngoài ra, vấn đề phát triển nhân lực và nhân dụng còn được đề cập rải rác trong các chương khác,

Trong mục này, chúng tôi sẽ lần lượt :

- * Trình bày chính sách nhân lực và nhân dụng trong Kế hoạch 1972-1975.
- * Nhận xét về chính sách trên.

TIẾT 1.- TRÌNH BÀY KẾ HOẠCH NHÂN LỰC VÀ NHÂN DỤNG

Vấn đề phát triển nhân lực và nhân dụng của kế-hoạch tứ niên 1972-1975 đã được xây dựng trên các nguyên-tắc căn bản sau :

- * Gia tăng năng xuất lao động, hạn chế tối đa nạn khiếm dụng nhân công.
- * Phối hợp và tận dụng nhân lực để thực thi hữu-hiệu và nhanh chóng công cuộc phát triển nước nhà.
- * Tạo cho mọi người dân một cơ hội đồng đều để phát huy khả năng chuyên môn của mình.

Để thực hiện các nguyên tắc trên, các chính sách nhân lực và nhân dụng đã được kế hoạch dự trù như sau :

ĐOẠN 1. - KẾ HOẠCH PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC :

Công cuộc phát triển nhân lực được kế hoạch 1972-1975 đặt trọng tâm vào hai nỗ lực chính : cải tiến giáo-dục và tăng cường huấn nghệ.

1/- Cải tiến giáo dục :

Kế hoạch 1972-1975 nhìn nhận nền giáo dục Việt-Nam hiện đại vẫn còn nhiều khuyết điểm về phẩm và lượng : số giáo chức và phương tiện giảng huấn vẫn còn thiếu sót chưa đáp ứng được nhu cầu sĩ số ngày một gia tăng. Chương-trình học còn nặng về từ chương và kém thực tế.

Để cải thiện tình trạng trên, kế hoạch đã ấn định một chính sách rõ rệt cùng với các dự án cụ thể.

a/- Chính sách giáo dục và tiêu đích :

Chính phủ chủ trương một chính sách giáo dục đại chúng và thực tế trên cả 3 cấp học, nhưng sẽ dành ưu tiên cho việc phát triển đại học, kỹ thuật và nông nghiệp. (142).

* Về tiểu học : để mọi người dân đều có thể biết đọc, biết viết, ngoài việc phát triển bình dân giáo dục và chống nạn mù chữ, chính phủ chủ trương cưỡng bách giáo dục tối đa ở cấp tiểu học và cộng đồng hóa tất cả các trường tiểu học. Trong vòng 4 năm từ 1972 đến 1975, kế hoạch dự trừ giảm số người mù chữ từ 20% dân số xuống còn 15% dân số và thâu nhận 100% trẻ em tới tuổi đi học vào các trường tiểu học công lập thay vì chỉ có 85,6% như vào năm 1972.

* Về trung học : chương trình học sẽ được cải tổ để phù hợp với đã tiến triển của thời đại và có tính cách thực dụng hơn : các trường trung học tổng hợp được

(142) VNCH, Kế hoạch 4 năm phát triển Kinh tế quốc gia 1972-1975, tr. X.6- X.22.

gia tăng. Phương thức địa phương hóa giáo dục được áp dụng triệt để hầu tạo sự hợp tác giữa chính quyền và tư nhân cũng thích nghi với nhu cầu phát triển của mỗi địa phương. Các trường trung học kỹ thuật chuyên nghiệp và nông lâm súc sẽ được phát triển nhanh chóng để đáp ứng nhu cầu nhân lực của quốc gia. Trong vòng 4 năm từ 1972 đến 1975 kế hoạch dự trù gia tăng số học sinh đầu nhận vào các lớp 6 các trường trung học công lập từ 60% lên 62% tổng số thí sinh và gia tăng số học sinh kỹ thuật và nông lâm súc từ 4,8% lên 7,1%.

* Về đại học : Kế hoạch chú trọng đặc biệt vào việc huấn luyện kỹ thuật và chuyên nghiệp. Ngoài ra, để cung ứng nhanh chóng số chuyên viên trung cấp hiện đang quá thiếu thốn, việc thiết lập một hệ thống đại học công đồng sẽ được xúc tiến. Trong vòng 4 năm 1972-1975, sĩ số chung của đại học công và tư sẽ gia tăng 17% và sĩ số sinh viên các ngành kỹ thuật và nông nghiệp sẽ là 2.890 người trong tổng số 157.000 sĩ số đại học quốc gia.

* Về du học và tu nghiệp : Kế hoạch chủ trương một chính sách tu nghiệp và du học công minh, hợp lý để giảm thiểu nạn đào thoát sinh viên, sử dụng thích nghi nguồn ngoại tệ hữu hạn và cung ứng đủ chuyên viên cần thiết cho nền kinh tế.

b/- Các chương trình và dự án :

* Chương trình phát triển giáo dục tráng niên ;

- Các lớp bổ túc văn hóa sẽ được tổ chức đều đặn tại các trường công lập vào buổi tối với tổng số dự trù là 1.400 lớp và 56.000 học viên. Chi phí do học viên đài thọ còn chính phủ sẽ cung cấp trường ốc.

- Các lớp chống nạn mù chữ cũng được tiếp tục thi hành với tổng số dự trù 7.583 lớp và 311.000 học viên. Kinh phí ước lượng là 170 triệu VNĐ.

BẢNG 32.- SỐ HỌC-SINH, SINH-VIÊN, GIÁO-CHỨC CÁC NGÀNH
TRONG KHU VỰC CÔNG 72 - 75.

DANH MỤC	NIÊN KHÓA 72-73		NIÊN-KHÓA 73-74		NIÊN KHÓA 74-75		NIÊN-KHÓA 75-76	
	Học sinh Sinh-Viên	Giáo chức	Học-sinh Sinh-Viên	Giáo chức	Học-sinh Sinh-Viên	Giáo chức	Học-sinh Sinh-Viên	Giáo chức
Thi-Học Trung-Học :	2.541.000	49.900	2.739.000	53.800	2.946.000	58.000	3.115.000	63.000
* Phổ-thông	492.400	10.700	588.800	12.900	689.500	15.200	813.300	15.200
* Kỹ thuật	14.400	790	19.100	930	23.800	1.070	28.500	1.110
* Nông-L-Súc	13.400	550	18.100	750	24.800	1.050	33.300	1.440
Chuyên-nghiệp Trung cấp :								
* Kỹ thuật	1.260	120	1.320	130	1.390	140	1.460	150
* Nông-L-Súc (1)	460	-	670	-	850	-	870	-
Đại-Học :								
* Chuyên-Khoa	65.800	1.390	86.600	1.820	118.500	2.400	154.000	3.050
* Kỹ thuật	960	110	1.090	120	1.200	130	1.460	160
* Nông nghiệp	980	98	1.120	110	1.270	130	1.430	

(1) Số giáo chức được tính chung với Trung-Học NLS.

* Chương trình phát triển tiểu học :

Để đáp ứng với sĩ số học sinh ước lượng gia tăng khoảng 791.300 trẻ trong thời gian 4 năm 1972-1975, kế hoạch dự trù tuyển dụng thêm 14.900 giáo chức và xây thêm 10.660 phòng học với kinh phí tổng cộng là 11.781 triệu VN\$

Các trường quốc gia sư phạm cũng được phát triển để cung ứng đủ số giáo chức cần thiết với kinh phí dự trù là 1.136 triệu VN\$. Việc cải tiến khả năng giảng huấn của giáo chức cũng được chú trọng với sự tổ chức 113 khóa tu nghiệp gồm 11.000 dự tập viên với kinh phí 245 triệu VN\$.

* Chương trình phát triển trung học :

- Trung học phổ thông : trong thời gian kế hoạch, sĩ số trung học phổ thông công lập sẽ tăng thêm 422.400, do đó kế hoạch dự trù tuyển thêm 8.500 giáo chức và xây cất 5.630 phòng học với kinh phí 8.779 triệu VN\$. Phòng thực trung học tổng hợp sẽ được thực hiện tại 15 trường trên toàn quốc với sĩ số học sinh tổng cộng là 53.000 người. Các đại học sư phạm sẽ được phát triển để thỏa mãn 80% nhu cầu giáo chức. Mỗi năm chính phủ cũng dự trù tổ chức 120 khóa tu nghiệp cho giáo chức về các bộ môn thực dụng với kinh phí khoảng 54 triệu VN\$

- Trung học kỹ thuật và chuyên nghiệp : trong thời gian kế hoạch, số học sinh trung học kỹ thuật tăng thêm 18.780 người, do đó chính phủ sẽ tuyển thêm 460 giáo sư, xây cất 368 phòng học và nhiều cơ sở thực tập với kinh phí dự trù 748 triệu VN\$.

Một trung tâm bảo trì và tiếp liệu có nhiệm vụ cung cấp và sửa chữa máy móc cho các trường kỹ thuật sẽ được thiết lập tại Thủ Đức với kinh phí 20 triệu VN\$ do Hoa-Kỳ viện trợ. Trường bách khoa Trung cấp Phú Thọ sẽ được phát triển để gia tăng khả năng đào tạo các cán sự công nghệ và công chánh.

Ngoài ra, để huấn luyện và tu nghiệp giáo chức kỹ thuật, một "Trung tâm Quốc-Gia Sư-phạm Kỹ-thuật" đã được

thiết lập tại Thủ-Đức với kinh phí 2 tỷ VNĐ và Trung tâm sẽ tổ chức các khóa tu nghiệp với kinh phí 3 triệu VNĐ.

- Trung học nông lâm súc : trong thời gian kế hoạch, số học sinh nông lâm súc tăng thêm 23.680 người, do đó kế hoạch đã dự trữ tuyển thêm 1.020 giáo chức, xây thêm 255 phòng học, 36 phòng thí nghiệm, 12 nông trường và 12 trại với kinh phí 644 triệu VNĐ.

Để cung ứng số giáo sư nông lâm súc cần thiết, dự án xây cất Trung-tâm Sư-Phạm Nông-Lâm-Súc sẽ được xúc tiến với kinh phí 114 triệu VNĐ và trong niên khóa 1972-1973, sau khi hoàn tất giai đoạn 1, Trung tâm có thể thu nhận 360 giáo sinh và hằng năm còn tổ chức tu nghiệp cho khoảng 120 giáo chức.

* Chương trình phát triển đại học :

- Các chuyên khoa : kế hoạch đặt trọng tâm vào việc phát triển ngành y-khoa và sư-phạm, tuy cũng chú ý đến việc phát triển các phân khoa khác như luật khoa, văn khoa, khoa học. Số giáo chức gia tăng được liệt kê ở Bảng 32. Số gia tăng của tỷ lệ chuyên viên y-tế so với dân số được liệt kê ở Bảng 33.

Trong thời gian kế hoạch, chính phủ sẽ dành 3.331 triệu VNĐ để tuyển thêm 2.080 giáo sư, xây cất thêm phòng học.

* Ngành kỹ-thuật :

Trung tâm Quốc-Gia Phú-Thọ sẽ được phát triển và dành riêng cho việc đào tạo kỹ sư với kinh phí tăng thêm 100 triệu VNĐ và số giáo sư dự tuyển thêm 93 người.

Ngoài ra, trong tinh thần hợp tác quốc tế, đồng thời đáp ứng nhu cầu phát triển trong nước, chính phủ sẽ cùng Ủy-Ban Quốc-Tế Mekong thiết lập một trường kỹ-sư Đông Nam-Á và trong giai đoạn sơ khởi cơ sở trường Hùng-Vương tại Da-Lat sẽ được canh tân để dùng làm trụ sở cho dự án nói trên.

Thêm vào đó, một Trung-tâm Quốc-Gia Kỹ-Thuật được xúc tiến thành lập tại Thủ-Đức với kinh phí 1.600 triệu VN\$ về xây cất và 1.930.000 US\$ về trang bị.

* Ngành Nông-Lâm-Súc :

Về nhân sự, kế hoạch dự trù tuyển thêm 62 giáo sư để thỏa mãn sĩ số gia tăng là 609 người.

Về cơ sở, Trung-Tâm Quốc-Gia Nông-Nghiệp tại Thủ-Đức được thành lập với kinh phí xây cất 650 triệu VN\$ và kinh phí trang bị là 1.662.200 US\$. Dự án xây cất công trường Nông-Nghiệp Cần-Thơ cũng được xúc tiến với kinh phí là một tỷ VN\$.

* Chương trình du học và tu nghiệp

Số sinh viên du học hằng năm sẽ được ấn định theo khuôn khổ kế hoạch phát triển quốc gia.

Cơ cấu đặc trách về du học và tu nghiệp sẽ được thông nhất và hữu hiệu hóa.

Để tiết kiệm ngân quỹ, số sinh viên du học tự túc sẽ được hạn chế và sự chuyển ngân cho du học sinh sẽ áp dụng hối suất chính thức, không trợ cấp.

Tuy nhiên, chính phủ sẽ vận động với các quốc gia thân hữu cấp học bổng cho sinh viên Việt-Nam và chính phủ cũng sẽ cấp học bổng du học cho các phần tử xét ra ưu tú.

Ngoài ra, để giảm thiểu nạn đao thoát nhân tài, chính phủ sẽ theo dõi chặt chẽ để hướng dẫn và nâng đỡ tinh thần lẫn vật chất sinh viên du học trong suốt thời gian ở hải ngoại và đãi ngộ xứng đáng các sinh viên thành tài hối hương qua các biện pháp về quân vụ, lương bổng, nhà ở, tái xuất ngoại...

Số gia tăng các ngành học từ niên khóa 1972 đến 1975 được trình bày trong bảng kê 34.

BẢNG 34.- SỐ HỌC SINH, SINH VIÊN CÔNG TƯ
1971 - 1975.

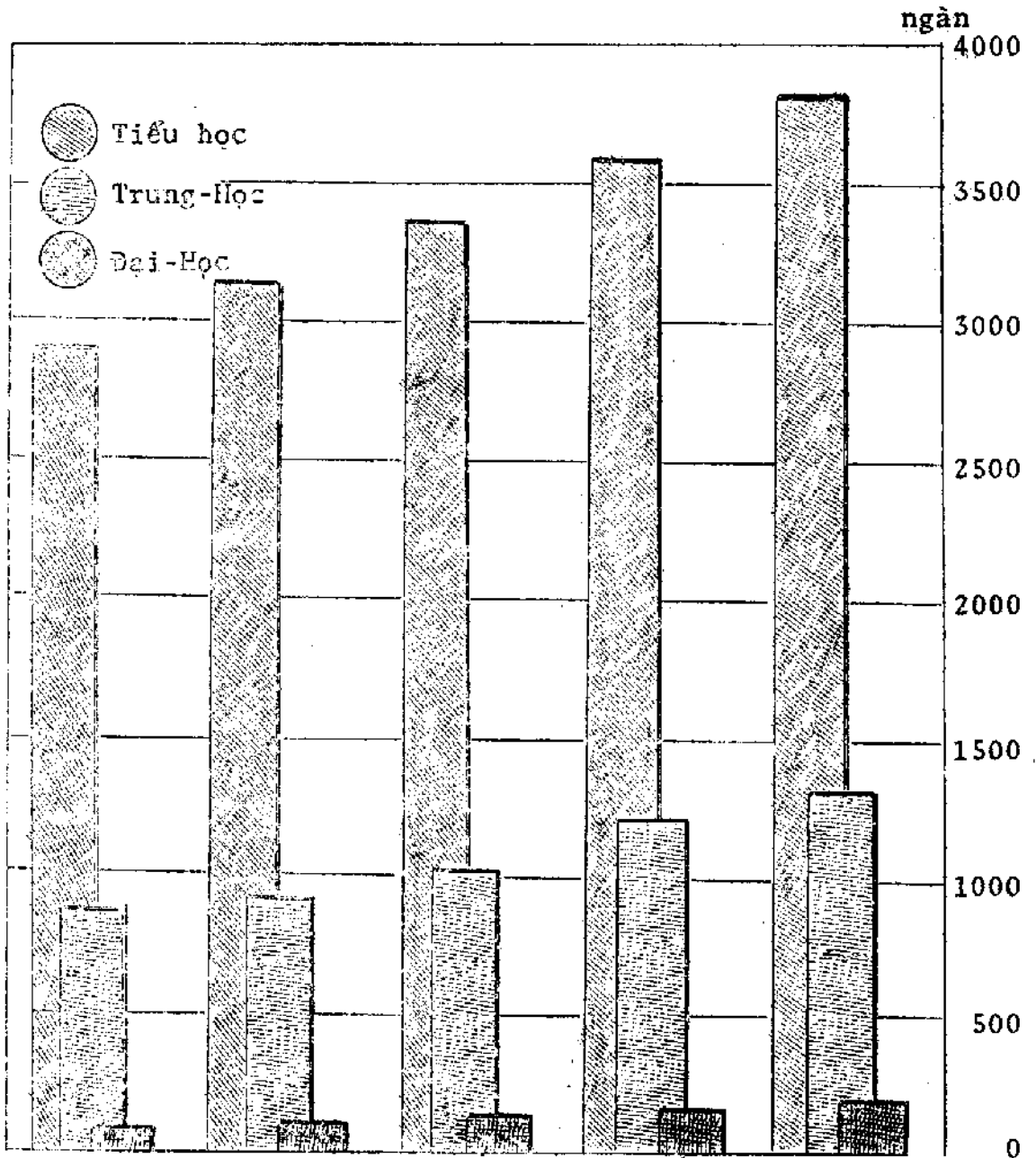
DANH MỤC	N I Ê N - K-H Ó A				
	71-72	72-73	73-74	74-74	75-76
Tiêu-Học	2.890.900	3.111.000	3.354.000	3.586.000	3.820.000
Trg-Học	872.350	935.000	1.062.000	1.207.000	1.309.000
Đại-Học	70.000	83.000	108.000	146.000	189.000

BANG 33.- TỶ LỆ CHUYÊN VIÊN Y-TẾ/
DÂN SỐ 1972 - 1975

NĂM	Y-SĨ/DÂN SỐ	DƯỢC-SĨ/DÂN SỐ	NHA-SĨ/DÂN SỐ
1972	1/8.200	1/6.900	1/49.000
1973	1/7.800	1/6.300	1/48.000
1974	1/7.400	1/6.000	1/47.000
1975	1/7.200	1/5.700	1/43.000

NGUỒN GỐC : Kế Hoạch 4 năm Phát-Triển
Kinh-Tế Quốc-Gia 1972-1975.

ĐỒ THỊ III.- SỐ SINH-VIÊN CÔNG, TƯ
(1971-1972 - (1975-1976)



NGUỒN GỐC : Kế-Hoạch 4 năm Phát-Triển 1972-1975

* VỀ HUẤN NGHỆ :a/- Chính sách và tiêu đích :

Chính sách huấn nghệ của kế hoạch 4 năm 1972-1975 chủ trương (143).

- Thống nhất hóa chương trình huấn nghệ và chuyển nhượng dần công cuộc huấn nghệ cho khu vực tư.
- Cải thiện chương trình huấn nghệ cho phù hợp với nhu cầu của nền kinh tế.
- Chú trọng đặc biệt đến các nghệ căn thiết cho sự phát triển kỹ-nghệ.
- Gia tăng các công tác huấn nghệ để thỏa mãn nhu cầu nhân công chuyên môn của nền kinh tế.

b/- Chương trình và dự án :

Để thực hiện chính sách trên, các biện pháp sau đây đã được dự trù (144).

- Thiết lập Viện Huân-nghệ Quốc-Gia :

Là một cơ quan có quy chế tự trị được dự trù thiết lập vào năm 1973 tại Biên Hòa với nhiệm vụ thống nhất chính sách huấn nghệ, cải thiện chương trình huấn nghệ và đào tạo giảng viên huấn nghệ theo một tiêu chuẩn chuyên nghiệp cao cấp. Kinh phí xây cất cơ sở này lên tới 300 triệu VNĐ và Liên Hiệp Quốc sẽ đài thọ các chi phí về huấn luyện viên ngoại quốc, trợ huấn cụ và học bổng tự nghiệp với ngân khoản ước định là 1.500.000 US\$.

Các nhân công do viện đào tạo phần lớn sẽ cung ứng cho khu vực tư và vì thế kế hoạch dự trù là các chi phí điều hành Viện Quốc-Gia Huân-Nghệ sẽ do khu vực tư đảm nhiệm.

(143) Ibid, tr.IX.10 - IX.11

(144) Ibid, tr.IX.17 - IX.22.

* Thiết lập trung tâm đào tạo chuyên viên bảo trì :

Dự án này nhằm đào tạo các chuyên viên bảo trì kỹ-nghệ với tổng số kinh phí dự trữ là 100 triệu VNĐ. Trong đó 50 triệu VNĐ là do viện trợ của Anh Quốc để trang bị máy móc và cung ứng các học bổng tu nghiệp. Trung tâm này cũng được xây cất vào hạ bán niên 1973 trong khu vực Viện Quốc-Gia Huấn nghệ.

* Thiết lập dự án huấn nghệ cơ nhĩ ở Biên Hòa:

Dự án này do chính phủ Nhật viện trợ với ngân khoản 200 triệu Yên.

* Phát triển Trung Tâm Phục hồi huấn nghệ Thủ-Đức:

Để gia tăng khả năng huấn nghệ của Trung tâm Huấn-nghệ dành cho các phế binh tại Thủ-Đức, một ngân khoản là 8,7 triệu VNĐ đã được dành cho Trung-tâm trong ngân sách quốc gia niên khóa 1972. Số học viên do Trung tâm đào tạo hằng năm sẽ là 2.200 người.

* Thiết lập thêm các cơ sở huấn nghệ tại các tỉnh :

Từ năm 1972 đến 1973, Bộ Lao động sẽ mở thêm 760 lớp huấn nghệ để đào tạo thêm 27.800 học viên chia ra như sau : (145)

BẢNG 35.- CÔNG TÁC HUẤN NGHỆ DỰ TRỮ CỦA BỘ LAO ĐỘNG

NĂM	1972	1973	1974	1975
Số lớp	160	180	200	220
Số học viên	6.000	6.000	7.000	8.000

* Đối với các quan nhân được giải ngũ :

Bộ Quốc-Phông sẽ đảm nhiệm công tác huấn nghệ cho tất cả các quan nhân này để mọi người đều có một nghề chuyên môn hầu dễ dàng kiếm việc khi trở về đời sống dân sự.

ĐOẠN 2.- KẾ HOẠCH NHÂN DỤNG :

Chính sách nhân dụng của kế hoạch tứ niên 1972-1975, được đặt trọng tâm vào mục tiêu gia tăng mức nhân dụng để tiến tới toàn dụng nhân công trong sách lược phát triển dài hạn.

Để thực hiện mục tiêu này, kế hoạch đã ước đoán về sự biến chuyển của số cung nhân công và sau đó đã đề ra đường hướng và các biện pháp nhân dụng để đối phó.

1/- ƯỚC ĐOÁN SỐ CUNG NHÂN CÔNG TƯƠNG LAI :

Trong những năm sắp tới, kế hoạch dự trù phải cung ứng công ăn việc làm cho hai hạng người (146) :

a/- Các người bị thất nghiệp :

Đó là những người đã có công ăn việc làm nhưng bị thất nghiệp hoặc sẽ bị giải công trong tương lai gồm :

- * Đồng bào tị nạn chiến tranh và lánh cư, đồng bào hồi hương từ Kampuchia.
- * Khoảng 150.000 công nhân bị sa thải từ khu vực Đông Minh.
- * Những người sống bằng những nghề liên hệ đến quân đội ngoại quốc (buôn bán đồ P.X., rửa xe, giặt ủi...).
- * Khoảng 400.000 quân nhân giải ngũ vào năm 1974 và 1975 khi chiến tranh lắng dịu hoặc nhu cầu quốc phòng cho phép.

b/- Các nhân công mới :

Đó là thành phần các thanh niên nam, nữ đến tuổi đi làm và bắt đầu tìm kiếm công việc để mưu sinh. Thành

phần này được kế hoạch dự liệu vào khoảng 250.000 người mỗi năm.

Tình hình dân số tổng quát, dân số hoạt động (số cung nhân công) và số cầu nhân công được kế hoạch ước lượng như sau : (147).

BẢNG 36.- DÂN SỐ VÀ NHÂN DỤNG TẠI VIỆT-NAM, 1972-1975

DANH MỤC	1971(1)	1972	1973	1974	1975
Dân số	18.758	19.321	19.900	20.497	21.112
Dự phòng dân số hoạt động	7.503	7.727	8.159	8.813	9.650
Cầu nhân công	7.160	7.403	7.727	8.243	9.022
- Nông nghiệp	4.722	4.970	5.162	5.548	6.230
- Kỹ nghệ	376	400	439	456	516
- Dịch vụ	2.062	2.033	2.162	2.239	2.276
Số thất nghiệp	343	324	432	570	628
Tỷ lệ thất nghiệp	4,5	4,2	5,3	6,4	6,5

(1) Năm căn bản

Để thực hiện số cầu nhân công như trên, kế hoạch đã dự trù các đường hướng và biện pháp sau để phát triển nhân dụng :

2/- ĐƯỜNG HƯỚNG VÀ BIỆN PHÁP GIA TĂNG NHÂN DỤNG:

Trong mục tiêu gia tăng mức nhân dụng, kế hoạch 1972-1975 đề ra các đường hướng và biện pháp sau :

a/- Đường hướng khuếch trương nhân dụng :

- * Bành trướng và hữu hiệu hóa công tác tìm việc.
- * Gia tăng khả năng tiêu dụng nhân công của nền kinh tế.
- * Gấp rút hồi cư và định cư các đồng bào nạn nhân chiến cuộc.

(147) Ibid., tr.III.13.

(148) Ibid., tr.IX.20

- * Giải ngũ quân nhân theo một kế hoạch rõ rệt để tránh các xáo trộn trầm trọng cho thị trường nhân công.

b/- Biên pháp dự trữ :

Để thực hiện đường hướng đã vạch ra, các biện pháp sau đây được dự trữ :

- * Gia tăng công tác tìm việc : kế hoạch dự trữ một kinh phí là 15 triệu VN\$ để tuyển thêm 34 nhân viên chuyên môn đảm trách công tác tìm việc đồng thời thiết lập thêm phòng tìm việc mới tại 17 tỉnh theo lịch trình (17)phông) (148) :

<u>NĂM</u>	<u>1972</u>	<u>1973</u>	<u>1974</u>	<u>1975</u>
Số phòng	2	5	5	5

- * Phát triển nông nghiệp : kế hoạch 4 năm 72-75 đã coi nông nghiệp là lãnh vực chính để giải quyết số nhân công thặng dư trong tương lai. Số nhân công dự trữ thu hút vào lãnh vực nông nghiệp vào năm 1972 là 4.970 triệu đến năm 1975 tăng lên 6.230 triệu người qua các biện pháp :

- Canh tân hóa, đa loại hóa và thâm canh hóa nông nghiệp.
- Gia tăng diện tích trồng trọt với các dự án dẫn thủy nhập điện, đắp đê ngăn nước mặn và chương trình khẩn hoang lập ấp. Riêng chương trình khẩn hoang lập ấp dự trữ định cư 100.000 gia đình trong vòng 4 năm tới với kinh phí dự liệu là 16 tỷ VN\$ (149).
- Phát triển ngành ngư nghiệp với động cơ hóa ngư thuyền, thiết lập các trại dưỡng ngư, bện cá, cầu cá và khuếch trương ngư nghiệp viễn duyên.

(148) Ibid., tr. IX.20

(149) Ibid., tr. XII.25 - XII.27.

- Gia tăng các hoạt động chăn nuôi và khai thác lâm sản.
- Tân tiến hóa nông thôn với sự điện hóa nông thôn, mở mang đường xá, y tế, trường học, khuyến khích các hợp tác xã và tăng cường tín dụng nông thôn.

* Khuyến khích kỹ thuật :

Để gia tăng mức nhân dụng trong lãnh vực kỹ nghệ, kế hoạch trữ liệu : (150).

- Phát triển các kỹ nghệ chế biến sử dụng nguyên liệu nội địa và hỗ trợ nông nghiệp như : phân bón, giấy, ván ép, xi-măng, thủy tinh, sản xuất vỏ ruột xe hơi.... tương suất các kỹ-nghệ này được ước tính là 52,4% mỗi năm.

- Phát triển thêm ngành dệt để thỏa mãn đầy đủ nhu cầu nội địa với tương suất trung bình hằng năm dự trữ là 17,4%.

- Phát triển các kỹ nghệ thực phẩm như cá hộp, sản xuất sữa đậu nành, sữa, đường,.. với tương suất hằng năm là 20,9%.

Tổng số kinh phí dự trữ cho kỹ nghệ chế tác là 182.500 triệu VN\$.

- Phát triển các kỹ nghệ khai thác khoáng sản như : cát trắng, muối biển và các ngành tiểu công nghệ với tổng số kinh phí đầu tư là 4.412 triệu VN\$.

- Phát triển mạnh kỹ nghệ điện khí với tổng số kinh phí trong 4 năm gồm 23.303 triệu VN\$ và 175,36 triệu US\$.

- Khuyến khích các kỹ nghệ sử dụng kỹ thuật đa dụng nhân công.

- Thành lập các khu kỹ nghệ tại các vùng đông dân cư để một mặt tận dụng các tài nguyên nhân lực và vật lực tại địa phương, một mặt hỗ trợ cho sự phát triển thặng dư giữa các vùng. Ngoài khu kỹ nghệ Biên-Hòa đã hoạt động, các khu kỹ nghệ đang được xúc tiến thành lập là Đà-Nẵng, Cam Ranh, Cần Thơ, Cù Lao, Saigon. Một ngân khoản một tỷ VN\$ đã được dành để phát triển khu kỹ nghệ Đà-Nẵng (151).

- Tăng cường các biện pháp yểm trợ kỹ nghệ như : hạ lãi suất kỹ nghệ xuống 6% thay vì 10% như hiện nay, gia tăng thời hạn tín dụng từ 5 năm lên 10 năm, gia tăng tỷ lệ tài trợ của các định chế tín dụng kỹ nghệ lên 3/8 vốn thay vì 1/3 vốn, bảo vệ các kỹ nghệ nội hóa tới cần thiết và có tiềm năng cạnh tranh với sản phẩm ngoại quốc, dễ dàng trong việc nhập cảng nguyên liệu và máy móc, cải tổ và gia tăng phương tiện cho các định chế tín dụng. Quỹ phát triển kinh tế thành lập vào năm 1971 với số vốn 10 tỷ VN\$, vào cuối tháng 5/1/1973 đã được tăng cường thêm 20 tỷ VN\$ để có thêm khả năng tài trợ các ngành hoạt động. (152).

Tổng số nhân công dự trữ thu hút vào khu vực kỹ nghệ là 400.000 người vào năm 1972 và tới năm 1975 tăng lên 516.000 người.

* Khuếch trương khu vực cung cấp dịch vụ và đặc biệt là ngành trang bị công cộng như thiết lập, tu bổ đường xá, cầu cống, phi trường, tái thiết và xây cất các công ốc, công thự, xây cất các đơn vị gia cư, thực hiện các công tác cấp thủy và bãi thủy. Tổng số nhân công thu hút vào khu vực dịch vụ bao gồm cả các ngành trang bị công cộng và trang bị xã hội được ước lượng là 2.033 triệu người vào 1972 và sẽ tăng lên 2.276 triệu người vào 1975.

Bách phân dân số hoạt động được phân phối cho các khu vực kinh tế trong thời gian kế hoạch như sau (153) :

(151) Ibid., tr. XII.25

(152) Lê hoằng Phú, "Thống điệp tái thiết và phát triển", chính Luận (22.5.1973) tr.I.

(153) Ibid., tr. III.15.

BẢNG 37. - BÁCH PHẦN DÂN SỐ HOẠT ĐỘNG TRONG CÁC KHU VỰC KINH TẾ 1971-1975.

ĐỀ MỤC	1972	1973	1974	1975
Tổng công	100	100	100	100
Nông nghiệp	67	67	67	69
Kỹ-nghê	5	6	6	6
Dịch-vụ	28	27	27	25

* Vấn đề định cư và hồi cư các đồng bào tị nạn :

Kế hoạch dự trữ một ngân khoản 15.839 triệu VNĐ dành riêng cho việc định cư và hồi cư một nhân số được ước lượng là một triệu 085 ngàn người trong thời gian 4 năm từ 1972 tới 1975.

* Vấn đề giải ngũ :

Chương trình giải ngũ quân nhân được ấn định trên 3 nguyên tắc :

- Từng đợt bắt đầu từ năm 1974 hoặc khi tình thế cho phép, mỗi đợt là 200.000 người.
- Theo thứ tự ưu tiên, những quân nhân có sẵn nghề được giải ngũ trước - sau đó đến những người có đơn xin - sau hết là tới các quân nhân trù bị (153).
- Mỗi quân nhân giải ngũ đều được Bộ Quốc-Phong huấn luyện, để có một nghề chuyên môn khi chuyển sang đời sống dân sự sẽ dễ kiếm được công ăn việc làm.

* Cải thiện đời sống nhân công :

Để sự sử dụng nhân công thêm hữu hiệu, kế hoạch 1972-1975 cũng dự liệu các chính sách và các biện pháp để cải thiện đời sống công nhân.

a/- Chính sách :

Chính sách cải thiện đời sống công nhân được dựa trên các nguyên tắc sau :

- Ấn định mức lương bổng hợp lý.
- Cải tiến giao tế lao động.
- Tăng cường an ninh xã-hội cho công nhân
- Cải thiện y tế lao động.

b/- Biện pháp :

Để thực hiện chính sách trên, các biện pháp sau đây được dự trữ (154).

* Về lương bổng : vấn đề có tính cách phức tạp, liên quan đến quyền lợi của cả 2 giới chủ và thợ. Do đó kế hoạch chủ trương khuyến khích giới chủ nhân tham gia vào việc thực hiện mục tiêu này.

* Về giao tế lao động : chính phủ sẽ nghiên cứu việc sửa đổi quy chế nghiệp đồng và thủ tục tranh chấp lao động. Các Ủy-Ban xí nghiệp sẽ được thành lập để công nhân có cơ hội tham gia trực tiếp vào hoạt động của xí nghiệp. Ngoài ra kế hoạch sẽ tổ chức 440 lớp huấn luyện cho 13.200 đại biểu công nhân và 450 lớp cho 18.000 cán bộ nghiệp đoàn.

* Về an ninh xã hội :

Dự luật thiết lập chế độ Bảo-Hiểm bắt buộc và bồi thường tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp đã được chuyển sang Quốc-Hội thảo luận. Dự luật thiết lập chế độ Hưu Bổng cho công nhân cũng đang được soạn thảo. Khi Dự luật được chấp thuận, Bộ Lao-Động sẽ yểm trợ việc thi hành Dự Án trong giai đoạn đầu và sau đó việc điều hành quỹ sẽ do chủ và thợ đóng góp.

* Về y tế lao động :

Một Dự luật thiết lập Ủy-Ban vệ sinh và an toàn

lao động tại các xí nghiệp dùng từ 50 công nhân trở lên sẽ được soạn thảo. Các luật lệ về phòng ngừa các bệnh truyền nhiễm cho công nhân cũng sẽ được quy định.

TIẾT 2.- NHÂN XÉT :

Nhận định đầu tiên là chính sách phát triển nhân lực và nhân dụng của "Kế hoạch 4 năm phát triển kinh tế quốc gia 1972- 1975" đã có rất nhiều nét tương đồng so với chính sách đề nghị bởi nhóm NCKHHC.

Mặt khác, dù chính quyền đã tỏ ra quan tâm đặc biệt đến vai trò nhân lực với sự ấn định "gia tăng nhân dụng" là một trong năm mục tiêu chính yếu của kế hoạch và đã dành riêng cả một chương cho vấn đề nhân lực, người ta vẫn tìm nhiều khuyết điểm trong kế hoạch nhân lực, nhân dụng đã được ấn định. Để chứng tỏ các điểm trên, chúng tôi xin lần lượt :

* So sánh sách lược phát triển nhân lực và nhân dụng của Kế Hoạch Hậu chiến và kế hoạch tứ niên 1972-1975.

* Phân tích ưu, khuyết điểm của sách lược phát triển nhân lực và nhân dụng trong kế hoạch tứ niên 1972-1975.

ĐOẠN 1.- ĐỐI CHIẾU CHÍNH SÁCH PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC, NHÂN DỤNG CỦA KẾ HOẠCH TỨ NIÊN 1971-1975 VÀ PHÚC TRÌNH CỦA NHÓM NCKHHC :

Ngay trong phân trình bày về kỹ thuật soạn thảo, giới hữu trách đã xác nhận "chính sách và chương trình phát triển kinh tế trường kỳ của VNCH" của nhóm NCKHHC là một trong nhiều tài liệu căn bản đã được sử dụng để hoàn thành kế hoạch 4 năm phát triển kinh tế quốc gia 1972-1975. Theo thiên ý, câu nói đó còn hơi tự cao. Nếu phân tích sách lược phát triển nhân lực và nhân dụng trong 2 kế hoạch, người ta có thể nhận thấy rõ là, sách lược của kế hoạch tứ niên

1972-1975 chỉ là 1 sự lặp lại sách lược của nhóm NCKHHC với vài sự sửa đổi và cập nhật hóa về con số. Thật thế, giữa hai kế hoạch này, người ta tìm thấy rất nhiều nét tương đồng :

1/- Các điểm tương đồng :

a/- Trong chính sách : cả hai kế hoạch đều chủ trương chính sách giáo dục cần phải thiên về đại chúng và thực dụng hơn, và chính sách nhân dụng phải nhằm mục tiêu tối hậu là toàn dụng nhân lực để phát triển kinh tế.

b/- Trong biện pháp thi hành :

* Về phương diện giáo dục : cả hai chính sách đều chủ trương :

- Củng bách giáo dục ở bậc tiểu học, thành lập trung học tổng hợp và khuếch trương ngành giáo dục kỹ thuật, sư phạm và y khoa ở bậc đại học.

- Cải tổ chương trình thi cử với sự loại bỏ các kỳ thi không cần thiết.

- Tăng cường khả năng của giáo giới qua sự thành lập và cải tổ các trường sư phạm và thiết lập chương trình tu nghiệp cho giáo chức.

* Về nhân dụng : cả hai chính sách đều dựa trên sự ước đoán tình hình số cung nhân công và tự đó đề ra các biện pháp đối phó giống nhau là :

- Phát triển nông nghiệp và khai phá thêm những vùng hiên còn hoang vu như : đồng bằng sông Cửu- Long vùng cao nguyên...

- Phát triển các kỹ nghệ chế biến sử dụng nguyên liệu nội địa cũng các kỹ nghệ sử dụng kỹ thuật thâm dụng nhân công và ngành tiểu công nghệ.

- Gia tăng các công tác phát triển hạ tầng cơ sở.
- Gặp hỏi cư đông bão ty nạn Cộng sản.
- Giải ngũ quân nhân trên căn bản từ từ và theo thứ tự ưu tiên : thịnh phần sẵn có nghề rồi đến những người có đơn xin và kế tiếp là thành phần trữ bị.
- Tăng cường hệ thống tìm việc.
- Thiết lập bộ tự điển phân tích nghề nghiệp.

Nếu giữa 2 kế hoạch có quá nhiều điểm giống nhau như trên, thì ngược lại những điểm khác biệt chỉ có rất ít :

2/- Các điểm khác biệt :

a/- Về mục tiêu của chính sách nhân dụng : trong khi Kế Hoạch Hậu chiến nhắm đến sự toàn dụng nhân công qua một kế hoạch thiết lập trên sự quân bình cung và cầu nhân công, thì kế hoạch tứ niên 1972-1975, khiêm tốn hơn, chỉ coi toàn dụng nhân lực là một mục tiêu trong trường kỳ, còn riêng kế hoạch chỉ nhắm tới sự gia tăng mức độ nhân dụng mà thôi, con số thất nghiệp vẫn hiện hữu và tỷ lệ lại được tăng dần với thời gian : từ 4,2% vào 1972 lên 6,5% vào 1975 (Bảng 36).

b/- Về biện pháp : trong sự qui định các biện pháp để phát triển nhân lực và nhân dụng người ta cũng thấy có một vài dị biệt :

* Về giáo dục :

- Kế hoạch Hậu chiến đã xây dựng các biện pháp cải tiến giáo dục theo từng giai đoạn với các mục tiêu minh định sẵn thì ngược lại, kế hoạch tứ niên 1972-1975 chỉ đề cập đến các biện pháp một cách tổng quát không theo thứ tự thời gian rõ rệt.

- Để tạo cơ hội cho các học sinh tiểu học đều có khả năng bước vào bậc trung học, kế hoạch Hậu chiến chủ trương bán công hóa tất cả các trường trung học, thì ngược lại kế hoạch tứ niên 72-75, lại chủ trương gia tăng thêm các trường công lập để có thể thu nhận 62% học sinh trung học vào hệ thống công lập. Phải chăng vì kế hoạch tứ niên e ngại một sự đổi mới sẽ có thể tạo ra các hậu quả bất lợi về chính trị như dư luận đã từng xôn xao một thời kỳ vì đề nghị bán công này.

- Để giáo dục có tính cách thực dụng, Kế hoạch Hậu chiến chủ trương "một chương trình giáo khoa cho mỗi vùng" và phương thức "đại học bách khoa", thì ngược lại, kế hoạch tứ niên chỉ nhấn mạnh đến sự gia tăng các cơ sở giáo dục kỹ thuật chuyên nghiệp và nông lâm súc, và đề ra phương thức "đại học cộng đồng" với chương trình giáo dục hai năm để cung ứng gấp rút các chuyên viên trung cấp cho nền kinh tế.

- Kế Hoạch Hậu chiến chỉ chủ trương kêu gọi các chuyên viên VN. tại ngoại quốc về nước phục vụ mà không đề cập đến vấn đề du học, trong khi kế hoạch tứ niên 72-75 đã đề cập đến sách lược và một số các biện pháp áp dụng đối với các du học sinh và nạn đảo thoát nhân tài.

* Về huấn nghệ : trong khi Kế hoạch Hậu chiến chỉ đề cập sơ lược thì ngược lại Kế hoạch tứ niên 72-75 đã tỏ ra chú trọng đến công tác huấn nghệ và đề ra các tiêu đích cũng biện pháp rõ ràng.

* Về nhân dụng : Trong khi nhóm NCKHHC cũng chủ trương một kế hoạch gồm 3 giai đoạn và ước lượng rõ số cung, cầu công nhân của từng thời kỳ, từng ngành hoạt động thì ngược lại kế hoạch tứ niên chỉ đề ra mục tiêu và biện pháp cho toàn thời kỳ. Các số cầu nhân công cũng chỉ được ấn định tổng quát cho từng khu vực: nông nghiệp, kỹ nghệ, dịch vụ mà không đề cập đến số cầu của từng ngành.

Một điểm khác nữa mà người ta chỉ thấy đề cập trong kế hoạch tứ niên 1972-1975, mà không được nói tới trong kế hoạch Hậu chiến đó là các biện pháp cải thiện đời sống công nhân để gia tăng thêm năng suất nhân công.

TỔNG KẾT :

Với các sự đối chiếu với kế, chúng ta thấy rõ kế hoạch tứ niên 1972-1975 đã chấp nhận phần lớn chính sách nhân lực và nhân dụng của nhóm NCKHHC. Sự khác biệt tuy có, nhưng phần nhiều chỉ có tính cách bổ túc hơn là mâu thuẫn. Từ đó 1 câu hỏi đặt ra là với sự "sinh sau đẻ muộn" và đã có cơ hội học cái hay cũng như bổ túc các khiếm khuyết của "chương trình phát triển trường kỳ" của nhóm NCKHHC, chính sách phát triển nhân lực và nhân dụng trong kế hoạch tứ niên 1973-1975 liệu đã hoàn hảo hay chưa ?

ĐOẠN 2. - NHẬN XÉT VỀ ƯU, KHUYẾT ĐIỂM CỦA CHÍNH SÁCH PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC VÀ NHÂN DỤNG CỦA KẾ - HOẠCH TỨ NIÊN 72-75.

Nói chung, chính sách phát triển của kế hoạch tứ niên 1972-1975 đã có nhiều ưu điểm, tuy rằng các khuyết điểm vẫn còn tồn tại :

1. - Ưu điểm :

a/- Có tính cách toàn diện và bao quát.

- Trong chính sách phát triển nhân lực, kế hoạch tứ niên 1972-1975 đã chú trọng cả vấn đề giáo dục lẫn huấn nghệ, cả công tác đào luyện nhân lực tại quốc nội lẫn quốc ngoại, sự cải tiến về phẩm cũng như về lượng.

Ngay cả việc cải thiện sức khỏe của dân chúng cũng được đặc biệt chú ý trong chương trình giáo dục với sự nỗ lực phát triển các ngành y, được đề gia tăng mau lẹ số y sĩ, được si không kể tới những kế hoạch riêng biệt về y-tế, xã-hội.

- Trong chính sách phát triển nhân dụng, kế hoạch không chỉ chú trọng đến sự gia tăng số cấu nhân công mà còn chú ý đến sự gia tăng năng suất công nhân qua các biện pháp cải thiện đời sống công nhân.

b/- Các kế hoạch được định hướng rõ ràng :

Tất cả các chương trình, dự án về nhân lực và nhân dụng đều có những chỉ tiêu bằng số và ghi rõ các nhập lượng cần thiết. Ví dụ về giáo dục : kế hoạch dự trữ rõ số sinh viên, học sinh mỗi ngành cũng số giáo chức, trường sở, chi phí trang bị để đối phó. Về nhân dụng : kế hoạch dự trữ rõ số cung và cầu nhân công của mỗi khu vực hoạt động cũng như số đầu tư cần thiết của các khu vực này.

c/- Chú trọng nhiều đến khía cạnh đại chúng thực dụng của công tác giáo dục :

Để cải tiến chương trình giáo dục hiện hữu còn quá nặng về tính cách từ chương, kế hoạch đã chú trọng đặc biệt đến sự phát triển các trường tiểu học cộng đồng, trung học tổng hợp, kỹ thuật, chuyên nghiệp, nông lâm súc. Hệ thống đại học cũng được cải tổ với sự thành lập định chế "đại học cộng đồng" bên cạnh tổ chức đại học hiện hữu.

d/- Chú trọng nhiều đến sự thống nhất tăng cường và cấp nhất hóa các công tác huấn nghệ:

Khuyết điểm quan trọng của cơ chế huấn nghệ hiện hữu là thiếu một chính sách huấn nghệ duy nhất, thiếu chuyên viên huấn nghệ và thiên nhiều về các ngành thủ công. Kế hoạch tứ niên đã cố gắng bổ túc các khuyết điểm này với sự thành lập viện quốc gia huấn nghệ, gia tăng các cơ sở huấn nghệ và chú trọng nhiều đến sự đào luyện nhân công các nghệ cần thiết cho sự phát triển kỹ nghệ.

e/- Các biện pháp nhân dụng phù hợp với tình trạng kinh tế :

Để khuếch trương nhân dụng, kế hoạch tứ niên 1972-1975, đã chú trọng phải trồng phân lớn vào nông nghiệp, kể đến những kỹ nghệ biến chế nguyên liệu nội địa và kỹ

thuật đã dụng nhân công, ngành tiểu công nghệ, và các công tác thiết lập hạ tầng cơ sở...

Những biện pháp này rất thích hợp với hoàn cảnh một nước chậm tiến, cơ cấu nặng về nông nghiệp và bị chiến tranh tàn phá như VN. và đó cũng là các biện pháp đã được nhóm NCKHHC đề nghị. Chính hội nghị Quốc tế Lao động Á- Châu kỳ thứ 7, họp tại Téhéran vào tháng 12/1971 cũng đã đưa ra khuyến cáo tương tự là đối với các nước chậm tiến, việc toàn dụng nhân lực cần hướng vào nông nghiệp và sự áp dụng các kỹ thuật thâm dụng nhân công.

2/- Các khuyết điểm :

Tuy nhiên, cạnh những ưu điểm trên người ta vẫn tìm thấy trong chính sách nhân lực và nhân dụng của kế hoạch tứ niên 1972-1975 những khuyết điểm quan trọng :

a/- Thiếu hội nhập :

Giữa kế hoạch đào luyện nhân lực với nhu cầu nhân dụng của nền kinh tế, người ta không thấy kế hoạch nêu rõ những mối tương quan cần thiết : cần đào luyện chuyên viên và nhân công chuyên môn cho ngành nào, số lượng bao nhiêu, để đáp ứng nhu cầu phát triển. Kết quả là người ta không có được những chỉ tiêu để định hướng cho công tác giáo dục và huấn nghệ. Sự đào luyện nhân lực như vậy chỉ mới định được hướng đi mà không biết được cần đạt tới số lượng bao nhiêu, vào thời gian nào. Sự bất trắc và thiếu thích nghi giữa công tác đào luyện nhân lực và nhu cầu nhân lực để phát triển kinh tế trong trường hợp này là sự kiện khó thể tránh được.

b/- Kế hoạch huấn nghệ quá thiếu sót :

Trong kế hoạch tứ niên 1972-1975 người ta chỉ tìm thấy các con số huấn nghệ dự trù riêng cho Bộ Lao-động thay vì chung cho mọi cơ quan và các con số này cũng chỉ được ấn định một cách tổng quát, không phân rõ ngành học. Sự thiếu thống nhất và thiếu chính sách của cơ cấu huấn nghệ hiện hữu đã thể hiện rõ ở điểm này.

c/- Các dự án không ấn định thứ tự ưu tiên về thời gian thực hiện :

Kế hoạch tứ niên 1972-1975 chỉ đề ra các dự án cần thi hành mà không ấn định rõ thứ tự và thời biểu thực hiện của mọi dự án. Đây là điểm khó thể quan niệm vì không lẽ mọi địa hạt đều quan trọng ngang nhau và các nỗ lực đều phải dồn cho mọi lãnh vực, mỗi chương trình một lúc, nhất là khi tài nguyên quốc gia có nhiều eo hẹp như hiện nay.

d/- Các chỉ tiêu giáo dục rất đáng nghi ngờ :

Nếu trong mục tiêu về nhân dụng, kế hoạch tứ niên 1972-1975 tỏ ra dễ dặt hơn Kế hoạch Hậu chiến thì ngược lại, trong chỉ tiêu về giáo dục, kế hoạch lại đề ra các mục tiêu quá to lớn : thật vậy kế hoạch dự trữ hoàn tất công tác cưỡng bách tiểu học 100% trong vòng 4 năm (trong thực tế chỉ có 3 năm vì cuối 1972 kế hoạch mới ban hành) nghĩa là tới năm 1975, tất cả các trẻ từ 6 đến 10 tuổi đều được thu nhận hết vào các trường tiểu học công lập. Đây là một tiêu đích có vẻ không tương nhất là trong tình trạng chiến tranh còn đang tiếp diễn khi kế hoạch được ban hành. Ngay như Kế hoạch Hậu chiến, chương trình cưỡng bách tiểu học cũng dự trữ phải thực hiện trong vòng 7 năm.

e/- Số' cầu nhân công được phân phối một cách mơ hồ và thiếu khoa học :

Trong kế hoạch tứ niên, số' cầu nhân công mỗi khu vực được ấn định một cách hết sức tổng quát. Kế hoạch chỉ cho ta biết số' cầu của khu vực dịch vụ là bao nhiêu, canh nông bao nhiêu, kỹ nghệ bao nhiêu, mà không cho ta thấy rõ nhu cầu của từng ngành hoạt động. Tìm trong các dự án canh nông hay kỹ nghệ, người ta chỉ thấy những con số về kinh phí và sản lượng, số' nhân công không được đề cập tới.

Không những chỉ mơ hồ, sự phân phối nhân công còn có vẻ độc đoán và thiếu khoa học. Thật vậy, theo ước lượng của các chuyên viên thì muốn tuyển thêm một nhân công kỹ


nghề phải đầu tư thêm 5 triệu VN\$ (156). Như vậy, với tổng số kinh phí 182, 5 tỷ VN\$ mà kế hoạch 72-75 dự trù cho kỹ nghệ, khu vực kỹ nghệ chỉ có thể thu hút thêm khoảng 182500-36.500 nhân công. Con số này so với con số kế hoạch dự⁵ liệu là 140.000 người đã có những sai biệt lớn lao, khiến người ta sinh ra nghi ngờ sự chính xác của các con số dự trù này.

Với tất cả những khuyết điểm vừa trình bày, ta thấy mặc dầu kế hoạch tứ niên 72-75 đã nhận định được một hướng tiến hợp lý cho vấn đề phát triển nhân lực và nhân dụng, nhưng kế hoạch vẫn khó thể đáp ứng đúng nhu cầu nhân lực của nền kinh tế và khó hy vọng đạt được những con số đã đề ra.

Từ đó, một câu hỏi được đặt ra là một sách lược thích nghi cho công cuộc phát triển nhân lực và nhân dụng tại VNCH sẽ cần được ấn định ra sao ?

(156) Nhóm Nguyễn Văn Hào, Hòa bình và Phát triển VNCH - Những đóng góp căn bản, (Saigon : Quỹ Phát triển Kinh tế quốc gia, 1973) tr. 269.

 CHUONG 6

 NHẬN-ĐỊNH ĐẠI-CƯỜNG
 VỀ MỘT SÁCH LƯỢC THÍCH NGHI
 ĐỂ PHÁT TRIỂN NHÂN-LỰC
 VÀ NHÂN DỤNG TẠI VIỆT-NAM
 

Sự phân tích kỹ , khuyết điểm của các kế hoạch hiện hữu đã đưa chúng ta đến một kết luận : sự phát triển nhân lực, nhân dụng chỉ có thể thực hiện một cách hiệu quả nếu được hoạch định một cách khoa học và phù hợp với nhu cầu của nền kinh tế.

Trong quan niệm đó, chúng tôi sẽ cố gắng đi tìm một căn bản cho sách lược phát triển nhân lực và nhân dụng thích nghi cũng đề ra các biện pháp chính yếu phải thi hành trong khuôn khổ sách lược đã được đề nghị.

MỤC 1.-
**CĂN BẢN SÁCH LƯỢC PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC
 VÀ NHÂN DỤNG.**

Mục tiêu cố định của chính sách nhân lực và nhân dụng là phát triển nhân lực và toàn dụng nhân công vào công cuộc khêch trương kinh tế. Để đạt được mục tiêu này, theo thiên ý, sách lược phát triển nhân lực và nhân dụng cần thiết lập trên 2 căn bản chính :

* Phát triển hoạch định.

* Phát triển hội nhập.

TIẾT 1.- PHÁT TRIỂN HOẠCH ĐỊNH :

Ngày nay, không mấy ai còn tin tưởng vào sự phát triển tự động theo một quá trình chuyển biến tự nhiên như trường hợp đã xảy ra tại một số quốc gia Tây-Phương. Sự phát triển tự nhiên nếu có cũng phải mất hàng thế kỷ và phải hội đủ một số những điều kiện tiên quyết. Không dân tộc nào muốn chờ đợi quá lâu như vậy. Vì thế người ta cần có một kế hoạch phát triển để có thể đạt tới mục tiêu mau hơn và hoàn hảo hơn. Riêng đối với vấn đề nhân lực và nhân dụng, sự cần thiết phải phát triển theo kế hoạch còn có nhiều lý do khác.

ĐOẠN 1.- CÁC LÝ DO CẦN PHÁT HOẠCH ĐỊNH NHÂN LỰC NHÂN DỤNG :

1/- Về nhân lực :

a/- Sự đào luyện một nhân công chuyên môn như : kỹ sư, bác sĩ, giáo sư... không phải là công việc có thể thực hiện một sớm, một chiều, mà đòi hỏi một thời gian học tập lâu dài, Vì thế, chúng ta cần tiên đoán nhu cầu nhân công trong tương lai để đào tạo kịp thời số nhân công cần thiết, có như thế công tác đào luyện mới đáp ứng đúng nhu cầu phát triển kinh tế và chúng ta mới tránh được tình trạng thừa, thiếu nhân công chuyên môn.

b/- Sinh hoạt xã hội càng ngày càng phức tạp, do đó cần có một kế hoạch để dùng làm tài liệu hướng dẫn thanh thiếu niên lựa chọn nghề nghiệp thích nghi với khả năng và phù hợp với nhu cầu của nền kinh tế.

2/- Về nhân dụng :

a/- Dân số Việt-Nam hiện tại gia tăng rất mau. Theo ước lượng của tổ chức lao động Quốc-tế, dân số hoạt động tại VNCH sẽ gia tăng từ 9.246.000 người lên 11.095.000 người trong thập niên 1970-1980, trung bình mỗi năm số nhàn công mới gia nhập thị trường vào khoảng

185.000 người (157). Kế hoạch tứ niên 1972-1975 và nhóm NCKHHC còn cho là con số này lên tới 250.000 người. Trong tình trạng đó, nếu không có một kế hoạch nhân dụng thích nghi nạn thất nghiệp chắc chắn sẽ xảy ra, đưa đến sự phi phạm tài nguyên nhân lực.

b/- Một quốc gia có thể thực hiện được sự toàn dụng nhân lực nhưng vẫn gặp phải những khó khăn về nhân công trong một lãnh vực, một nghề nghiệp nào đó. Vì thế cần phải có kế hoạch nhân lực đi sát với thực tế để khám phá những khó khăn và tìm các biện pháp đối phó thích ứng.

ĐOẠN 2. - ĐIỀU KIỆN ĐỂ CÓ THỂ HOẠCH ĐỊNH :

Muốn thành lập kế hoạch nhân lực và nhân dụng chúng ta cần phải có hai điều kiện căn bản: tổ chức các cuộc kiểm tra nhân công và sự hiện hữu của các cơ quan nhân lực và nhân dụng.

1/- Tổ chức các cuộc kiểm tra nhân lực và nhân dụng :

Một kế hoạch phát triển nhân lực, nhân dụng thực tiễn phải xây dựng trên một căn bản thống kê chính xác và khoa học. Cho tới nay, hoạt động thống kê và kiểm tra nhân lực và nhân dụng tại VNCH vẫn chưa được thực hiện toàn diện và liên tục. Các cuộc điều tra hiện hữu chỉ có tính cách cục bộ liên hệ đến một vài địa phương, khu vực, không đủ cho phép chúng ta một căn bản chính xác để thiết lập một kế hoạch hữu hiệu. Do đó, điều kiện tối cần thiết và cấp bách hiện nay là phải có tổ chức một cuộc tổng kiểm tra dân số và nhân công toàn quốc càng sớm càng tốt.

Các cơ quan có trách vụ điều tra về nhân lực, nhân dụng hiện tại như Viện Quốc-Gia Thống-Kê, Bộ Lao-Động, Bộ Nội-Vụ Trung Tâm Bình Định và Phát triển Trung ương... cần phải phối hợp nỗ lực để sớm đạt mục tiêu và tránh trùng dụng.

(157) Dăm-SΓ-Hiền, "Phát triển nhân lực và nhân dụng tại VN"
Phát triển xã hội 3 (tháng 6/72) tr.33.

Những tài liệu mà các cuộc kiểm tra sưu tầm đề có thể xây dựng một kế hoạch nhân lực và nhân dụng thích nghi gồm :

* Các dữ kiện về dân số như : số dân hiện hữu, giới tính, tuổi tác, trình độ văn hóa và chuyên môn,.. Đây là đối tượng của các cuộc "kiểm tra dân số" mà chúng ta chưa từng thực hiện. Trong tương lai, một cuộc kiểm tra như vậy chỉ được dự trữ vào năm 1974, do đó, dù có sử dụng điện toán thì đến cuối năm 1975 chúng ta mới có kết quả chi tiết (158).

* Các dữ kiện về nhân dụng : như số nhân công theo từng địa phương, từng khu vực, từng ngành hoạt động, từng loại xí nghiệp, tình trạng lương bổng, nhu cầu nhân công tương lai của xí nghiệp... Đây là đối tượng của những cuộc kiểm tra nhân công mà trong thực tế chúng ta mới chỉ thực hiện ở một vài khu vực như khu vực Saigon, khu vực Hoa-Kỳ, khu vực xí nghiệp tư.

* Các dữ kiện liên hệ đến tình trạng của người công nhân như : hiện trạng nghề nghiệp, ước vọng tương lai... Đó là đối tượng của những cuộc điều tra theo căn bản từng gia đình (house-hold survey) mà viện Quốc-Gia Thống-Kê dự trữ sẽ thực hiện vào năm 1973.

* Các dữ kiện liên hệ đến các tổ chức giáo dục và huấn nghề hiện hữu : số cơ sở, khả năng huấn luyện, phương tiện ...

2/- Sự hiện hữu của các cơ quan nhân lực và nhân dụng :

Đây là một điều kiện đương nhiên vì một kế hoạch chỉ có thể hình thành nếu có cơ quan phụ trách soạn thảo và thi hành.

a/- Cơ quan hoạch định : vấn đề nhân lực và nhân dụng là một vấn đề có tính cách toàn diện, vì con người có mặt trong mọi sinh hoạt quốc gia và là đối

tương của mọi chính sách kinh tế xã hội, chính trị,.. do đó, cơ quan hoạch định phải là một định chế có tính cách tổng hợp gồm đại diện chính quyền lẫn tư nhân, chủ lẫn thợ và bao gồm đại diện của tất cả mỗi Bộ. Cơ quan giữ nhiệm vụ hoạch định về nhân lực và nhân dụng của VNCH hiện hữu là Ủy-Ban Quốc-gia Nhân lực với chủ tịch là Thủ-Tướng và hội viên là các Tổng, Bộ Trưởng (Sắc lệnh số 036/SL ngày 24.3.72) với sự hỗ trợ của một Ủy-Ban chuyên môn có tính cách tam phương (ND. số 1014/ND/LD ngày 21.10.72) mà chúng tôi đã trình bày ở chương 4, đã có thể đáp ứng phần nào cho đòi hỏi này. Tuy nhiên cần chú ý đến yếu tố dân sự và tài chánh nữa. Các cơ quan nhân lực và nhân dụng chỉ có thể thành công nếu có các chuyên viên hoạch định đủ khả năng và sẵn phương tiện để hoạt động.

b/- Các cơ quan thi hành : các cơ quan thi hành chính sách nhân lực và nhân dụng gồm 4 loại chính (159).

* Các cơ quan thu thập, phân tích và phổ biến tài liệu về nhân lực và nhân dụng : đây chính là vai trò Viện Quốc-Gia Thống-Kê, Sở Nghiên cứu và thống kê Bộ Lao-Động, văn phòng thường trực Ủy-Ban Quốc-Gia Nhân lực hiện hữu. Hoạt động của các cơ quan này cần được phối hợp và tăng thêm phương tiện để có thể hoạt động hữu hiệu.

* Các cơ sở tuyển dụng nhân công : đây là cơ quan điều hành chính trong chương trình nhân lực có nhiệm vụ tổ chức và điều hành các thị trường nhân công, cung ứng các dịch vụ tuyển mộ và tìm việc để quân bình cung và cầu nhân công qua một hệ thống văn phòng đặt tại mỗi địa phương. Vai trò này hiện nay do Nha Nhân công Bộ Lao-Động đảm nhiệm cũng với các cơ sở tìm việc trên toàn quốc, nhưng hoạt động hiện còn giới hạn cần phải khuyến khích thêm.

* Các cơ sở hướng nghiệp : đây là các cơ quan

(159) U.S. Department of Labor, Manpower programs and planning in Economic Development (Washington D.C., Employment Security, 1959) p.4-12.

có nhiệm vụ trợ giúp các cá nhân có thể lựa chọn được một nghề thích hợp với khả năng cùng nhu cầu của nền kinh tế qua các biện pháp trắc nghiệm và hướng dẫn nghề nghiệp.

Việc thiết lập các cơ sở này tại VNCH hiện nay còn đang trong vòng nghiên cứu.

* Các cơ sở đào luyện nhân lực: đó là hệ thống các cơ quan có trách vụ giáo dục và huấn nghệ. Cơ cấu tổ chức huấn nghệ tại VNCH hiện tại rất ư phức tạp nên cần phải thống nhất dưới một cơ quan chung. Đó chính là Viện Quốc-gia Huấn Nghệ hiện đang được xúc tiến thành lập. Riêng tổ chức giáo dục hiện hữu cũng có nhiều khuyết điểm và các sách lược cải tổ đã được các kế hoạch hậu chiến và kế hoạch tử-niên phát triển quốc gia dự trù khá đầy đủ.

TIẾT 2.- PHÁT TRIỂN HỘI NHẬP

Có những dữ kiện căn bản về nhân lực và nhân dụng, có cơ quan cao cấp để đảm nhiệm vai trò hoạch định, chúng ta đã có đủ điều kiện để hoạch định, nhưng nếu muốn sự hoạch định nhân lực và nhân dụng đạt được kết quả mong muốn, sự thiết lập kế hoạch nhân lực và nhân dụng còn cần phải lồng trong kế hoạch chung của quốc gia.

ĐOẠN 1.- LÝ DO ĐỐI HỐI KẾ HOẠCH NHÂN LỰC VÀ NHÂN DỤNG PHẢI LỒNG TRONG KẾ HOẠCH QUỐC-GIA

a/- Về phương diện nhân lực: công việc phát triển nhân lực nhằm mục tiêu tối hậu là thỏa mãn nhu cầu nhân công của nền kinh tế. Vì thế, người ta không thể trừ liệu các nhu cầu nhân lực và từ đó ảnh hưởng kế hoạch nhân lực thích nghi, nếu không biết các mục tiêu xã-hội, kinh tế mà quốc gia theo đuổi, các dự án nào được dự trù và chương trình phát triển quốc gia nào sẽ được ưu tiên thực hiện.

b/- Về phương diện nhân dụng: để phát triển kinh tế người ta có nhiều phương thức, nhiều đường lối khác nhau: phát triển trên căn bản canh nông hay kỹ

nghệ, trên căn bản kỹ nghệ nặng hay kỹ nghệ biến chế, sử dụng kỹ thuật đa dụng nhân công hay đa dụng tư bản. Sự quyết định sẽ tùy theo hoàn cảnh mỗi quốc gia. Một kế hoạch phát triển nặng về canh nông sẽ sử dụng nhiều nhân công hơn một kế hoạch phát triển dựa vào kỹ nghệ. Mức nhân công cũng giảm bớt nếu người ta áp dụng những máy móc tự động tối tân.

Vĩ thế, nếu kế hoạch kinh tế tách rời kế hoạch nhân dụng nạn thất nghiệp hay sự phân phối nhân công không hợp lý sẽ xảy ra.

DOAN 2.- ĐIỀU KIỆN ĐỂ HỘI NHẬP

Muốn hội nhập kế hoạch nhân lực và nhân dụng vào kế hoạch kinh tế, chúng ta cũng phải có hai điều kiện tất yếu :

a/- Có sự hiện hữu của một kế hoạch phát triển quốc gia : đây là điều kiện tất nhiên. Để sự hội nhập có thể thực hiện dễ dàng, mỗi dự án, chương trình phát triển không chỉ liệt kê số lượng về kinh phí, mà phải đề cập rõ ràng về nhu cầu nhân công từng loại từng thời kỳ một cách rành mạch, đầy đủ. Có thế, các cơ quan đào luyện nhân lực mới có chỉ tiêu rõ ràng để ấn định các biện pháp đào luyện cho thích nghi. Chính vì khiếm khuyết một kế hoạch kinh tế với điều kiện vừa kể, mà trong thời gian vừa qua, các biện pháp và kế hoạch nhân lực đã không thể ấn định một cách hoàn hảo.

b/- Kế hoạch phát triển phải nhắm vào mục tiêu toàn dụng : trong trường hợp một nước chậm tiến, thừa nhân công và thiếu tư bản như VNCH, chiến lược phát triển phải đặt trên nền tảng chống thất nghiệp và khiếm dụng. Nói như vậy, có nghĩa là mục tiêu phát triển không chỉ nhằm gia tăng sản lượng mà phải gia tăng đồng thời số lượng nhân công nghĩa là phải nhắm toàn dụng nhân lực để phát triển kinh tế.

Mục đích của phát triển kinh tế không phải để gia tăng số lượng sản xuất mà là để tạo cho toàn dân một cuộc sống tươi sáng hơn. Con người vừa là phương tiện vừa là cứu cánh của hoạt động kinh tế. Như vậy, khởi điểm của kế hoạch không phải là tài lực hiện hữu mà là nhân lực hiện hữu và nhu cầu hiện hữu của người dân.

Vì thế, trong sự ấn định kế hoạch kinh tế, cần tìm hiểu về thành phần, số lượng những người thất nghiệp rồi từ đó mới ấn định sách lược phát triển cho phù hợp.

MỤC 2. - CÁC BIỆN PHÁP CHÍNH YẾU ĐỂ PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC VÀ NHÂN DUNG

Ấn định được phương thức để thực hiện sự phát triển rồi, chúng ta thử tìm kiếm các biện pháp nhân lực và nhân dung phù hợp với hiện tình quốc gia.

TIẾT 1. - CÁC BIỆN PHÁP NHÂN LỰC :

Trong hiện tình, nguồn nhân lực của VN còn nhiều khiếm khuyết về phẩm và lượng, các biện pháp nhân lực vì vậy phải nhằm vào sự sửa chữa các khuyết điểm này để nguồn nhân lực có thể sử dụng hữu hiệu vào hoạt động kinh tế.

ĐOẠN 1. - IVẤN ĐỀ HẠN CHẾ SINH SẢN

Trong chương 3, chúng tôi đã có dịp nhận xét về sự gia tăng dân số mau lẹ tại VNCH và trình bày hai quan niệm đối chọi về vấn đề hạn chế sinh sản ở VNCH. Ở đây, chúng tôi xin đưa ra một vài nhận định cá nhân về vấn đề này.

Muốn giải quyết dứt khoát vấn đề nên hay không nên hạn chế sinh sản, người ta phải đề cập đến khái niệm "dân số tối hảo" (optimum demographique). Dân số được quan niệm là tối hảo khi ở mức đó, năng suất biên tế của nhân công đạt tới mức tối đa. Tuy nhiên, trong thực tế, người ta không sao đưa ra được một phương thức để ấn định mức dân số hợp lý vì tình trạng tối thuận dân số thay đổi theo đã tiến triển kinh tế, theo chính sách phát triển và tổ chức

xã hội của mỗi quốc gia. Đối với trường hợp VNCH chúng ta, dù suất số gia tăng hiện nay khá lớn (2,6% nếu theo ước lượng của Viện quốc gia Thống kê, hay 3% nếu theo ước lượng của Kế hoạch tư niên phát triển kinh tế quốc gia 1972-1975) thiết nghĩ vấn đề giảm bớt sinh sản cũng chưa cần đặt ra ngay lúc này vì 2 lý do :

- * Đất chúng ta còn rộng, tài nguyên khoáng khai còn nhiều nên chúng ta còn cần thêm nhân công để khai thác.
- * Chúng ta đã bị tiêu hao một số lớn nhân lực trong giai đoạn chiến tranh vừa qua và một thành phần không ít, hiện còn sung dụng cho nhu cầu quốc phòng.

Vì thế, điều mà chúng ta cần lo lắng bây giờ chỉ là làm sao cho đã gia tăng dân số hiện tại giữ vững, không cao hơn, để tránh hiện tượng "bùng nổ dân số" (population explosion) (160) thường xảy ra trong thời kỳ hậu chiến.

Chỉ trong tương lai khi xét thấy "áp lực nhân khẩu" bắt đầu có những tác dụng gây trở ngại cho sự phát triển kinh tế và nâng cao mức sống của toàn dân, vấn đề hạn chế sinh sản lúc đó cần đặt thành quốc sách.

Trong "phục trình về chính sách và chương trình phát triển trường kỳ của VNCH", nhóm "Kế hoạch Hậu chiến" cũng chủ trương duy trì suất số gia tăng dân số, 2,6% trong suốt thời gian kế hoạch, nhưng "trong tương lai xa xôi cần hạn chế sinh suất ở mức vừa phải để nhịp gia tăng dân số không qua mức 2% mỗi năm" hầu "phù hợp với mức độ hấp thụ và áp dụng những kỹ thuật mới để làm tăng năng suất" (161).

Trong kế hoạch 4 năm 1972-1975 của chính phủ, ta thấy quan niệm của nhà cầm quyền hiện nay cũng tương tự,

(160) Nguyễn Nhữ Cường, "Phát triển Kinh tế và áp lực Nhân khẩu", Hiện tượng chậm tiến (Saigon : Hoai Báo, 1960) tr.305.

(161) Nhóm Nghiên cứu Kế hoạch Hậu chiến, Op. Cit., tr.26.

nghĩa là tạm duy trì suất sơ gia tăng 3% trong thời gian thi hành kế hoạch, nhưng "thiết lập tại mỗi bệnh viện công trên toàn quốc một cơ sở hướng dẫn kế hoạch hóa gia đình, trong chiều hướng hạ tầng sinh suất này thấp hơn nữa trong tương lai" (162).

ĐOẠN 2.- VẤN ĐỀ CẢI THIẾN KHẢ NĂNG CÔNG NHÂN

Sự đào luyện nhân lực tùy thuộc vào công tác giáo dục và huấn nghệ, nên các biện pháp cải thiện cũng phải thực hiện trong khuôn khổ của các công tác này.

a/- Về giáo dục :

Khuyết điểm của chế độ giáo dục hiện nay là quá nhiều về từ chương, lý thuyết, thiếu tính cách đại chúng và thực tiễn. Ngoài ra, công tác, công tác đào luyện chú trọng đến phẩm hơn là lượng, đến trí dục hơn là đức dục và công dân giáo dục. Các khuyết điểm này đòi hỏi phải có những biện pháp sửa đổi :

* Đề giáo dục có tính cách đại chúng và thực dụng : các biện pháp đề nghị của nhóm Kinh tế Hậu chiến và các chương trình dự trù của Kế Hoạch tứ niên Phát triển Kinh tế Quốc-gia liệt kê đã khá đủ như phát triển giáo dục tráng niên, cưỡng bách giáo dục ở bậc tiểu học, áp dụng phương thức trung học tổng hợp và đại học cộng đồng ở bậc đại học - gia tăng các trường kỹ thuật và chuyên nghiệp trung cấp và cao đẳng - Cải tổ chương trình giáo khoa để theo sát nhu cầu địa phương và phát triển kinh tế,.. Tuy nhiên một điểm quan trọng cần lưu ý trong vấn đề giáo dục là việc đào tạo các doanh nhân và quản trị gia. Đó là các loại người tối thiết cho sự phát triển kinh tế và có ảnh hưởng lớn lao đến sự gia tăng khối Nhân dụng.

* Đề cải tiến giáo dục về phẩm và lương : sự gia tăng của các trường ốc, các cơ sở giáo

đục, các học cụ và huấn luyện cùng tu nghiệp giáo chức là cần thiết. Một chế độ lương bổng và thăng thưởng hợp lý để giáo giới có thể yên tâm phụng sự nghề nghiệp, khỏi bị chi phối về sinh kế và hăng hái phục vụ quốc gia tích cực cũng là những điểm cần để ý. Đây cũng là những điều mà các kế hoạch hiện hữu đã dự trù đầy đủ.

* Đề tăng cường tinh thần quốc gia và óc xã hội :

đây là điểm tối ư quan trọng mà các kế hoạch hiện hữu không mấy chú ý. Vấn đề này lại càng thiết yếu trong giai đoạn phải đấu tranh chính trị với Cộng sản và khi mà người dân Việt Nam còn thiếu tinh thần

ky luật và óc xã hội như hiện nay. Muốn đào tạo tinh thần quốc gia và óc xã hội, ngoài việc gia tăng chương trình huấn luyện về đức dục và công dân giáo dục tại học đường, sự giáo dục còn phải nhắm vào đại chúng qua các biện pháp.

- Thanh lọc các ân phẩm trái với thuần phong mỹ tục và gây suy bại tinh thần đoàn kết của người dân.

- Sử dụng các phương tiện thông tin đại chúng như : báo chí, truyền thanh, truyền hình, các ân phẩm phát không trong đó đề cao lòng yêu nước, các đức tính cần, kiệm, liêm, chính, tinh thần kỷ luật... đả kích lòng mê tín, tinh thần ỷ lại, vị kỷ... Muốn có kết quả, các chương trình giáo dục này phải thực hiện dưới hình thức văn nghệ : hình vẽ, ca kịch, tiểu thuyết... để có thể hấp dẫn người đọc, người xem.

b/- VỀ huấn nghệ :

Để có thể đạt thành mục tiêu là cung ứng các nhân công chuyên môn thích ứng với nhu cầu của nền kinh tế, công tác huấn nghệ cũng như công tác giáo dục phải theo sát với thực trạng và nhu cầu của nền kinh tế. Các biện pháp huấn nghệ mà kế hoạch tứ niên 1972-1975 đề nghị như thông nhất chương trình huấn nghệ, tăng cường cơ sở và phương tiện huấn nghệ, chú trọng đến các ngành kỹ thuật tân tiến và

cần thiết cho việc phát triển kỹ nghệ canh nông... đều rất hợp lý. Chúng ta chỉ cần thực hiện các dự án này và thực hiện trong khuôn khổ kế hoạch phát triển quốc gia là cũng có thể đạt được phần lớn kết quả mong muốn.

Ở đây chúng tôi chỉ xin lưu ý thêm một điểm là công cuộc đào luyện nhân lực sẽ đòi hỏi những ngân khoản lớn lao mà chính phủ một mình sẽ khó đủ sức gánh chịu. Vì thế, đối với công tác giáo dục, đường lối gia tăng hệ thống trung học công lập của kế hoạch 4 năm 1972-1975 xét ra không hợp lý, trong tình trạng ngân sách eo hẹp như hiện nay, Do đó, biện pháp bán công hóa các trường trung học để giúp cho chính phủ có phương tiện thực hiện việc củng cố ở bậc tiểu học, rồi gia tăng dần số năm củng cố bậc giáo dục theo trình độ phát triển kinh tế của nhóm NCKHHC có vẻ hợp thời hơn. Việc phát triển ngành đại học cũng cần quan niệm lại. Điều mà chúng ta cần là chuyên viên kỹ thuật gia cần thiết cho nền kinh tế chứ không phải là đào tạo cho nhiều sinh viên tốt nghiệp đại học rồi không sử dụng được vì thiếu khả năng hay không có nhu cầu. Cuộc điều tra nhu cầu nhân công của các xí nghiệp/Ủy-Ban Liên Bộ Điều Hòa Nhân công cho thấy trong ba năm 1970, 1971, 1972 các xí nghiệp công và tư chỉ cần tuyển 16 kinh tế gia và 2 luật sư trong khi riêng vào năm 1970, đã có 377 sinh viên đỗ bằng cử nhân luật và 40 sinh viên đỗ bằng cao học luật. Ngược lại, số câu về kỹ sư cơ khí là 398 người thì các trường cao đẳng kỹ thuật chuyên nghiệp lại không đào tạo được một kỹ sư/nhào (163). Như vậy, sự phát triển đại học cần chú ý đến phẩm hơn lượng và để có được những chuyên viên đầy đủ khả năng và cần thiết, chúng ta cần phải có những giảng sư tài giỏi và phương tiện giáo dục đầy đủ. Điều này khó thực hiện với tình trạng ngân sách/nhất là đại học từ ngoại quốc trong những ngành mà Việt-Nam chưa có, thiết tưởng rất cần thiết. Ngoài ra, chế độ thi tuyển vào các phân khoa đại học cũng là một điều hết sức hợp lý để tránh tình trạng "cá hộp" hiện tại.

(163) Nguyễn Văn Tùng "Giáo dục và nhu cầu Nhân dụng"
Phát triển xã hội, 3 (tháng 6/72) tr.66.

Đối với việc huấn nghệ, cần chú trọng nhiều hơn đến vai trò của các cơ sở huấn nghệ tư nhân, nhất là phương thức huấn luyện trong công việc (on the job training), để giảm bớt gánh nặng huấn nghệ cho Ngân sách. Ngoài ra, phương thức dự trữ của kế hoạch tứ niên để các xí nghiệp sử dụng các nhân công được huấn luyện, dài thọ phí tổn huấn luyện của nhân công này, cũng là một điểm rất hay nếu có thể thi hành.

TIẾT 2.- CÁC BIỆN PHÁP VỀ NHÂN DỤNG

Hiện nay, dù thỏa ước ngưng bắn đã được ký kết vào ngày 27.01.1973, tiếng súng vẫn tiếp tục nổ". Với một tình trạng nhiều bấp bênh như vậy, chúng ta khó thể xây dựng một kế hoạch nhân dụng trong khung cảnh một quốc gia thái bình ngày được.

Vì thế để phù hợp với thực tại, chúng tôi xin đưa ra 2 loại biện pháp :

- * Những biện pháp cấp thời cần được thi hành ngay trong giai đoạn "tranh tối tranh sáng" hiện nay.
- * Những biện pháp trưởng kỳ để thi hành khi mà nền hòa bình được tái lập thật sự.

ĐOẠN 1.- CÁC BIỆN PHÁP NHÂN DỤNG TRONG GIAI ĐOẠN GIAO THỜI :

Trong hiện tình, vĩ chiến tranh có thể tái diễn bất cứ lúc nào, sự giải ngũ một số đông quân nhân vẫn còn là chuyện xa vời. Lệnh Động viên sẽ còn hiệu lực trong một khoảng thời gian khá lâu nữa và phần lớn các thanh niên trưởng thành sẽ phải nhập ngũ. Như vậy nạn thất nghiệp của thành phần quân nhân giải ngũ và thành phần "công nhân mới" sẽ không quan trọng. Vấn đề mà chính quyền cần phải đối phó hiện nay chỉ là nạn thất nghiệp của hai loại người chính: các đồng bào tỵ nạn Cộng sản và các công nhân bị sa thải từ khu vực Đông Minh.

Để tạo việc làm cho 2 loại người trên, hai biện pháp chính cần được thi hành là hồi cư đông bào tỵ nạn và phát triển các công tác tái thiết hạ tầng cơ sở và chỉnh trang lãnh thổ. Ngoài ra, khởi quân nhân đông đảo hiện hữu, hiện không bị chi phối chặt chẽ bởi nhu cầu chiến cuộc cũng cần được sử dụng ngay vào các hoạt động sản xuất, để khỏi bị phung phí nguồn tài nguyên nhân lực phong phú này.

a/- Hồi cư và định cư đông bào tỵ nạn Cộng sản :

Đây là biện pháp chính yếu để giải quyết tình trạng của các đông bào lánh cư hiện sống vất vưởng, vô công rồi nghề tại các thành phố. Những người này đã không giúp ích gì cho quốc gia mà còn tạo gánh nặng cho Ngân sách quốc gia. Trong niên khóa 1972, số tiền chính phủ trợ cấp cho 745.900 đông bào cư ngụ tại các trại tam cư lên tới 4.574 triệu VN\$ (164).

Vì thế, vấn đề cấp thời là phải hồi cư hay định cư ngay các đông bào này : Đối với những người trước đây cư ngụ tại các làng ấp này đã vấn hồi an ninh, sự hồi cư cần thực hiện ngay, để tái dựng họ vào việc canh tác các ruộng đất đã bị bỏ hoang. Đối với những người có bản quán hiện thuộc vùng Cộng sản kiểm soát hay thiếu an ninh, cần lo định cư họ tại các địa điểm còn thừa đất, thiếu dân trong chương trình "khẩn hoạn: lập ấp". Cần lưu ý là việc định cư phải thực hiện tại các vùng tương đối an ninh, để tránh cảnh định cư xong, làng mới chưa kịp hoàn thành, họ lại phải ra đi làm thân phận kẻ tỵ nạn lần thứ hai.

Qua chương trình "tái thiết và phát triển" mới công bố vào ngày 20.5.73, chính phủ cũng đã dành ưu tiên cho việc hồi cư và định cư đông bào nạn nhân chiến cuộc, với tổng số ngân khoản dự trù là 55 tỷ VN\$ (165). Nếu chương trình này được thi hành đúng đắn, nạn thất nghiệp của thành phần đông bào tỵ nạn Cộng sản không còn đặt thành vấn đề nữa,

(164) Kế hoạch thường niên 1973, tr. IX.2

(165) Lê Hoàng Phú, "Thông điệp tái thiết và phát triển" Chính luận (22.5.1973) tr.1.

đồng thời giúp cho nông nghiệp sớm được phục hồi mức sản xuất cũ.

b/- Giá tăng các công tác thiết lập hạ tầng cơ sở và chỉnh trang lãnh thổ :

Để đối phó với nạn thất nghiệp của thành phần nhân công bị sa thải từ khu vực Đông Minh, ngoài việc cố gắng giúp họ tìm kiếm việc làm trong các cơ sở Việt-Nam mà chính phủ hiện đang thực hiện, một biện pháp quan trọng cần được thi hành ngay, đó là việc hoãn bị hạ tầng cơ sở và chỉnh trang các đô thị. Sở dĩ chúng ta cần thực hiện các công tác này vì 4 lý do :

* Nhu cầu phát triển đòi hỏi phải có một hạ tầng cơ sở hoàn bị và trong giai đoạn chiến tranh vừa qua rất nhiều cơ sở, trục lộ lưu thông đã bị tàn phá cần được tái thiết gấp.

* So với các ngành sản xuất khác, hoạt động xây cất đòi hỏi ít vốn nhất để tạo công việc cho công nhân, Vào khoảng 1957, các chuyên viên của Tổng Nha Kế Hoạch đã ước tính để tạo công việc cho một công nhân, ngành xây cất chỉ cần 100.000\$, trong khi các kỹ nghệ khác cần từ một đến 5 triệu đồng (theo vật giá hiện thời phải gia tăng gấp 10 lần).

* Sự xây cất lại còn có tác dụng đẩy chuyển đòi hỏi nhiều nghề khác như : nghề sắt, nghề xi-măng, nghề điện, nghề vận tải... và nếu biết khai thác triệt để các nguyên liệu nội địa như gỗ, gạch ngói, sỏi công việc sẽ gia tăng thập bội và nạn thất nghiệp sẽ giải quyết nhanh chóng. Lý do này đã khiến giáo sư VŨ-QUỐC-THỨC đã chủ trương "ngành xây cất có thể dùng làm động cơ lôi cuốn toàn bộ kinh tế quốc gia" (166).

(166) Vũ Quốc Thức "một giải pháp cho bài toán nhân dụng thời kỳ chuyển tiếp" Nhân dung, 5 (tháng 1/73) tr.12.

* Phần lớn các công nhân sử dụng trong công tác xây cất là thành phần công nhân không chuyên môn, ^{nhưng} rất thích ứng với đa số các công nhân, ^{bị} sa thải từ khu vực Đông-Minh.

Chính vì ngành xây cất có vai trò quan trọng như vậy nên chính phủ hiện đã dự trù một ngân khoản 550 triệu US\$ cho 4 năm 1973-1976 để thực hiện các công tác xây cất gia cư, công ốc, công thự, tu bổ đường sá, cầu cống, phi trường với số nhân công sử dụng hằng năm là 137.000 người gồm 4.000 chuyên viên, 34.000 công nhân chuyển môn và 99.000 công nhân không chuyên môn (167).

Chương trình này nếu được thực hiện đầy đủ, sẽ mang lại phần lớn việc làm cho các thành phần bị thất nghiệp ở các đô thị hiện hữu.

c) - Sử dụng quân đội vào hoạt động sản xuất :

Trong tình trạng ngưng bắn, ^{nhưng} không ngưng tiếng súng như hiện tại, muốn toàn dụng nhân lực chúng ta không chỉ lo cung cấp công việc cho những người thất nghiệp, chúng ta còn phải tích cực sử dụng khối 1.100.000 quân nhân vào công cuộc khuyến khích trưng kinh tế, trong khi chờ đợi tình thế cho phép giải ngũ họ.

Nên sử dụng quân đội vào các ngành hoạt động nào ? Ở Ba-Tây, quân đội ^{đã} đảm nhận phần lớn các công tác phát-triển hạ tầng cơ sở: hơn 1/2 các trục lộ giao thông, hầu hết các công tác điều thủy (xây đập, đắp đê...) và xây dựng thiết lộ đều do quân đội thực hiện. Tại Ba-Tư, quân đội đã được sử dụng trong công tác cải thiện nông thôn, giảm bớt các chênh lệch giữa thôn quê và thành thị, qua các công tác :

- * Giáo dục thôn dân để tiêu diệt nạn mù chữ.
- * Cung ứng các dịch vụ y tế cho thôn dân.
- * Truyền bá các phương pháp canh tác, chăn nuôi tân tiến.

(167) Bộ Công-Chánh, Kế Hoạch hậu chiến tại thiết và Phát triển 1973-1976, tr.110.

Tại Do-Thái, quân đội đã thành lập các nông trường tập thể (Kibbutz) và nông trại chiến đấu (Kämpfersuch) tại các địa điểm chiến lược và vùng hoang vu để vừa lo việc quốc-phòng, vừa phát triển nông nghiệp. Cơ quan huấn luyện của Quân đội (Nahal) đào luyện chuyên viên cho nhu cầu quốc-phòng lẫn kinh tế, huấn nghệ cho các quân nhân lẫn nhân viên dân sự.

Đối với VNCH, lực lượng quân đội hiện tại là một lực lượng đông đảo, có kỷ luật, sẵn chuyên viên đủ ngành lại trang bị cơ giới tối tân, sẽ không gặp trở ngại gì nếu cần sử dụng vào các hoạt động thiết lập hạ tầng cơ sở, xây cất các công trình trị thủy, khai thác đất hoang hoặc cải thiện sinh hoạt nông thôn.

Các cơ sở huấn nghệ quân đội hiện hữu như : các công xưởng lục quân, công xưởng Không quân, các trường quân vận, quân cụ, quân nhu... đều là những cơ sở đầy đủ khả năng có thể trợ giúp đắc lực cho việc cung ứng công nhân chuyên môn đủ ngành hoạt động.

Biết huy động lực lượng quân nhân vào các công tác đào luyện nhân lực và sản xuất, trước hết chúng ta không phạm nguồn tài nguyên nhân lực phong phú này, kể đó chúng ta còn có thể tiến đến một chương "quân đội tự dưỡng", giảm bớt chi phí quốc phòng đang tạo nên áp lực lạm phát nặng nề cho kinh tế VNCH.

ĐOẠN 2.- CÁC BIỆN PHÁP NHÂN DỤNG TRƯỞNG KỸ :

Khi hòa bình được tái lập thực sự, quân đội sẽ được giải ngũ phần lớn. Lệnh tổng động viên cũng hy vọng được bãi bỏ. Khi ấy chính quyền sẽ phải lo cung ứng việc làm cho khoảng 600.000 quân nhân giải ngũ (nếu dựa theo ước tính của Tướng PHAM-QUỐC-THUẬN là cần duy trì một quân số thường xuyên khoảng 500.000 người) (168) và cho khoảng 250.000 nhân công mới gia nhập thị trường công nhân hằng năm.

Lo cung ứng việc làm cho công nhân chưa đủ, chính quyền còn phải làm sao để tận dụng khả năng của các công nhân vào công cuộc sản xuất. Các biện pháp mà chính quyền cần thi hành trong giai đoạn này sẽ gồm hai loại :

- * Các biện pháp để gia tăng khối lượng công nhân.
- * Các biện pháp để sử dụng công nhân một cách tối hảo.

1/- Các biện pháp gia tăng khối lượng công nhân :

Để gia tăng khối lượng công việc, hầu ngăn chặn nạn thất nghiệp khi hòa bình vẫn hồi, chính quyền phải trông vào 3 biện pháp chính : phát triển nông nghiệp, bành trướng kỹ nghệ và khuếch trương ngành tiểu công nghệ, ngoài các công tác tu bổ và kiến tạo hạ tầng cơ sở.

a/- Phát triển nông nghiệp :

Việt-Nam cộng hòa hiện có rất nhiều ưu thế để phát triển nông nghiệp : đất đai khả canh lớn (6 triệu ha) rừng nhiều (6 triệu ha), sông ngòi và bờ biển nhiều cá (2.000km bờ biển và 4.000km sông ngòi), nhiều đồng cỏ ở vùng cao nguyên. Tất cả những tài nguyên này chưa khai thác được bao nhiêu. Vào 1972 : diện tích trồng trọt chỉ bằng 1/2 diện tích khả canh, số gỗ khai thác mới được 1/2 triệu m³ trong khi số gỗ dự trữ là 500 triệu m³ (169).

Không những thế, sự phát triển nông nghiệp đòi hỏi một số tư bản ít hơn nhưng khả năng thầu dụng nhân công lại lớn hơn. Trong kế hoạch ngũ niên thứ 3 của Ấn-độ (1961-1966) tỷ lệ đầu tư vào nông nghiệp chỉ có 20,2% nhưng tỷ lệ tạo việc làm chiếm tới 30,1% trong khi ngành đại kỹ nghệ chiếm 24,7% tổng số đầu tư mà chỉ tạo được 5,3% số lượng việc làm (170). Điều này rất thích hợp với trường hợp thiếu tư bản thừa nhân công như Việt-Nam.

Theo sự ước lượng của nhóm NCKHHC, chỉ cần thâm canh hóa, đa loại hóa, canh tân hóa nông nghiệp, với diện tích canh tác hiện hữu, khu vực nông thôn cũng có thể thu hút thêm 700.000 nhân công. Ngoài ra, với tiềm năng lâm sản,

(169) Nguyễn-Hải-Bình "Phát triển nhanh nông tại VN" NCHC, XV, 2 (tháng II/1972) tr. 120.

(170) Nguyễn Văn Tùng "vấn đề toàn dụng nhân lực thời hậu chiến", Nhân dụng, 1 (tháng 10/71) tr.18.

(171) Nhóm Nghiên cứu Kế hoạch Hậu chiến, Op. Cit. tr.683.

ngư sản phong phú, với các vùng đồng cỏ bao la tại cao nguyên, các hoạt động lâm nghiệp, ngư nghiệp và chăn nuôi sẽ cung ứng thêm một khối lượng công việc quan trọng.

Nếu tình hình an ninh cho phép và chúng ta có đủ phương tiện để khai thác vùng đồng bằng Cửu Long và Cao nguyên Trung phần, số nhân công có thể thu hút vào nông nghiệp sẽ hết sức lớn lao. Chỉ riêng vùng đồng bằng Cửu Long, với 665.000ha (171) đầm lầy hiện còn hoang vu, có được trị thủy, sẽ đem lại công việc cho ít nhất 1.430.000 nhân công, tính trên căn bản 2 người cho một ha.

Sự khai phá các vùng đất mới còn tạo thêm vô số việc làm, do các công tác đào kinh, đắp đê, xây đập, lâm đường xá và xây dựng các công trình thủy điện.

Như vậy, nông nghiệp phải là yếu tố quan trọng nhất để giải quyết nạn thất nghiệp tại VNCH khi mà hòa bình được tái lập thực sự.

b/- Phát triển các kỹ nghệ sử dụng kỹ thuật đa dụng nhân công :

Trong công cuộc phát triển kinh tế lâu dài, người ta phải trông cậy vào kỹ nghệ. Thật vậy, nông nghiệp vốn bị hạn chế bởi đất đai, số câu thiếu cơ dân, số cung cấp bênh vỹ lệ thuộc thiên nhiên và giá cả có tính cách chủ yếu tổn trong trường kỹ. Chỉ có kỹ nghệ là không bị chi phối bởi các yếu tố trên. Sự phát triển kỹ nghệ còn cần thiết để hỗ trợ cho sự phát triển nông nghiệp với sự cung ứng các nhập lượng cho nông nghiệp (phân bón, thuốc sát trùng...) và tiêu thụ các sản phẩm của nông nghiệp sản xuất. Ngoài ra, kỹ nghệ lâm bản trường các hoạt động thương mại, chuyên chở... giúp cho khu vực dịch vụ có cơ hội phát triển. Vấn đề đặt ra đối với chúng ta là cần phát triển kỹ nghệ nào để vưathuận lợi cho việc toàn dụng nhân lực vừa thích ứng cho công cuộc phát triển kinh tế quốc gia?

Nhận định đầu tiên là chúng ta không có lợi thế để phát triển kỹ nghệ nặng ngay trong hiện tại, vì kỹ nghệ nặng tuy cần thiết cho công cuộc phát triển kinh tế lâu dài, nhưng lại đòi hỏi những số đầu tư lớn và một thị trường rộng là những điều kiện hiện chúng ta chưa hội đủ. Vì vậy, chỉ có kỹ nghệ nhẹ là thích hợp với hoàn cảnh VNCH hiện nay. Trong các kỹ nghệ nhẹ, trước hết chúng ta phải nhắm vào các kỹ nghệ hỗ trợ cho nông nghiệp, là khu vực có nhiều ưu thế để phát triển của chúng ta. Như thế, các kỹ nghệ biến chế nông sản và cung ứng nhập lượng cho nông nghiệp là các kỹ nghệ cần ưu tiên chú ý. Thứ đến chúng ta phải chú ý đến các kỹ nghệ sử dụng nguyên liệu nội địa như xi-măng, thủy tinh... vì có vậy, chúng ta mới hy vọng giảm bớt giá thành để tạo ưu thế cạnh tranh với sản phẩm ngoại quốc, hầu mở rộng thị trường ra nước ngoài. Đối với các kỹ nghệ sử dụng nguyên liệu nhập cảng, nhưng cần thiết cho nhu cầu dân chúng như kỹ nghệ dệt, chính phủ cũng cần nâng đỡ, vì mặc dù các kỹ nghệ này không làm giảm bớt sự thiếu hụt của cán cân thương mại, vì sự giảm nhập cảng sản phẩm bị bù trừ bởi sự tăng nhập cảng nguyên liệu, nhưng lại có lợi thế là tạo thêm việc làm cho dân chúng.

Ấn định được loại kỹ nghệ nên phát triển, chúng ta cần xét là nên thực hiện các kỹ nghệ đó theo chiều hướng nào để thuận lợi cho sự toàn dụng nhân công.

Để đạt được mục tiêu này, các kế hoạch hiện hữu đều chủ trương cần phát triển các kỹ nghệ áp dụng kỹ thuật đã dụng nhân công. Chủ trương này thường bị một số người chỉ trích vì họ cho rằng muốn tiến bộ mau lẹ cần du nhập các kỹ thuật tân tiến của Tây phương. Thực tế cho thấy, các máy móc tân tiến của Tây Phương, được thiết lập trên căn bản tận dụng tư bản và sản xuất đại qui mô, đã không thích hợp cho các nước chậm tiến, vừa thiếu tư bản vừa thiếu thị trường.

Hơn nữa, trong rất nhiều trường hợp, yếu tố quyết định, không phải do máy móc tân kỳ mà là yếu tố nhân công

khéo và rẻ. Hãng thực phẩm Hoa-Kỳ H.P. Heinz chẳng hạn, đã lập xí nghiệp tại Mê-Tây-Cơ để lợi dụng yếu tố nhân công nhiều và rẻ ở đây hầu tạo ưu thế cạnh tranh với các hãng cùng loại tại Hoa-Kỳ chuyên sử dụng các máy móc tự động. (172).

Dựa vào những nhận xét trên, chúng ta thấy sự áp dụng các kỹ thuật trung đẳng (technologie intermediaire) tại VNCH là một điều hợp lý vì các kỹ thuật này vừa phù hợp với thực trạng kinh tế, vừa giúp ta đối phó được nạn thất nghiệp đồng thời lợi dụng được ưu thế về nhân công của mình.

c/- Khuếch trương các ngành tiểu công nghệ :

Để có thể thu hút hầu hết số cung nhân^{công} lớn hiện nay, ngoài nông nghiệp, kỹ nghệ và các công tác kiến tạo hạ tầng cơ sở, chúng ta còn cần để ý tới tiểu công nghệ.

Ngành tiểu công nghệ có ưu điểm thu dụng được nhiều nhân công mà không cần vốn lớn và việc đào tạo nhân công tương đối dễ dàng mau chóng. Các sản phẩm tiểu công nghệ Việt-Nam hiện rất được ưa chuộng trên thị trường quốc nội lẫn quốc ngoại như : sơn mài, đồ gốm, đồ mây... Vì thế, nếu được chính quyền hỗ trợ để phát triển, ngành này vừa giải quyết một phần nạn thất nghiệp vừa cung ứng thêm một số ngoại tệ cần thiết cho quốc gia. Tại Nhật-Bản, ngành tiểu công nghệ vẫn thu hút tới 6,9% (khoảng 3 triệu 5 người) tổng số công nhân vào năm 1965, tuy Nhật là một quốc gia đứng hàng thứ ba trên thế giới về kỹ nghệ hiện nay (173).

Một khi nông nghiệp phát triển, hạ tầng cơ sở thuận lợi kỹ nghệ và tiểu công nghệ bành trướng, khu vực dịch vụ sẽ theo đó mà phát triển theo và khởi nhân công nhờ vậy sẽ có thể tiến tới toàn dụng.

2/- Các biện pháp để sử dụng nhân công tối hảo :

Cung cấp công việc cho công nhân chưa đủ, điểm quan

(172) Nguyễn Văn Tùng "vấn đề nhân lực trong việc phát triển kinh tế" NCHC XV, 2 (tháng 4/72) tr.196.

(173) Bùi Đình Đạm "một quan niệm giải quyết nạn thất nghiệp thời hậu chiến" Phát triển xã hội, 2 (tháng 1/72) tr.147.

trong là chính phủ phải sử dụng công nhân vào các hoạt động có tính cách sản xuất (emploi productif), vì nếu toàn dụng không đi đôi với sự tăng tiến lợi tức quốc gia thì toàn dụng không còn ý nghĩa nữa. Như vậy, một chính sách nhân dụng hợp lý phải nhằm tập dụng nhân công vào các hoạt động sinh lời. Mỗi ngành hoạt động đều có một năng suất khác biệt và năng suất này lại tăng giảm tùy theo cách thức sử dụng nhân công.

Vì thế, để có thể sử dụng nhân công một cách tối hảo hai biện pháp cần được thi hành:

- * Huy động nhân công vào các ngành hoạt động có năng suất cao.
- * Tận dụng khả năng nhân công trong mỗi ngành hoạt động.

a/- Huy động nhân công vào các ngành hoạt động năng suất cao :

Năng suất của nhân công thay đổi tùy ngành hoạt động trong mỗi khu vực và giữa các khu vực, năng suất cũng không đồng nhất.

Theo Colin Clark, trong khu vực nông nghiệp, năng suất thuần tịnh tại Tân Tây Lan vào năm 1934 là 1.444 đơn vị quốc tế, trong khi Hoa Kỳ chỉ có 661, Pháp 415, không nói đến các xứ nông nghiệp còn lạc hậu như Syrie chỉ có 98 và Ai-Cập 90 (173). Sở dĩ năng suất nhân công nông nghiệp của Tân Tây Lan cao như vậy là vì quốc gia này đã biết áp dụng một chính sách nông nghiệp thích nghi : thấy trồng ngũ cốc không thể cạnh tranh về giá cả được với ngũ cốc của Hoa Kỳ, họ đã bỏ canh nông và chú trọng đến chăn nuôi, trồng cỏ thay lúa, nhập cảng gạo, bắp của Hoa Kỳ để nuôi súc vật. Nhờ vậy, Tân-Tây-Lan đã trở nên thịnh vượng nhờ sản xuất thịt cá sữa và năng suất nông nghiệp nhờ đó cao lên thập bội.

Năng suất đã thay đổi theo từng ngành hoạt động trong mỗi khu vực, thì giữa nông nghiệp và kỹ nghệ, năng suất cũng có nhiều biến thiên quan trọng. Đệ lệ thuộc đất

và thiên nhiên, thiếu các điều kiện để thực hiện phân công tối đa và sử dụng cơ khí' liên tục, chu kỳ sản xuất lại lâu dài, nông phẩm lại không thể tồn trữ lâu dài và số cầu ít co dãn, năng suất của nông nghiệp đã cách biệt rất xa so với năng suất của kỹ nghệ. Tại Ấn Độ, giáo sư R.V. Rao tính trung bình một nhân công trong kỹ nghệ có lợi tức gấp 2,33 lần một nhân công trong nông nghiệp. Kinh tế gia Simon Kuznets cũng chứng tỏ rõ ưu thế của kỹ nghệ trong việc nâng cao mức sinh hoạt trong sự đối chiếu tỷ lệ lợi tức tiền tệ từng người, giữa kỹ nghệ và nông nghiệp tại một số quốc gia (173).

Xứ	Năm	Tỷ số lợi tức đầu người giữa kỹ nghệ và nông nghiệp
Pháp	1906-1946	1,89
Hoa - Kỳ	1904-1954	1,67
Nhật	1902-1942	2,41

Một sự kiện hiển nhiên là tất cả các quốc gia tiên bộ đều có thành phần nhân công hoạt động trong khu vực II đáng quan trọng hơn trong khu vực I đáng, đúng như nhận định của COLIN CLARK là sự phát triển kinh tế đi đôi với sự chuyển dịch nhân công từ khu vực nông nghiệp sang khu vực kỹ nghệ (174)

Sự đối chiếu dân số hoạt động tại một vài quốc gia tiên tiến và chậm tiến cho ta thấy rõ điều này (175) :

(173) Nguyễn-như-Cương, "Trạng thái kiểm khai" NCHC, II,1 (tháng 1/58) tr.130-131.

(174) Colin Clark, The Condition of Economic progress (London : MacMilan, 1951) p.315-327.

(175) I.L.O. Annuaire des Statistiques du Travail 1971, p.44-147.

BẢNG 38.- CƠ CẤU DÂN SỐ HOẠT ĐỘNG TẠI MỘT SỐ QUỐC GIA

QUỐC GIA	NĂM	Khu vực I Đẳng	khu vực II Đẳng	khu vực III Đẳng	hoạt động không xác định
Hoa kỳ	1970	4,9	33,0	58,4	3,7
Nhật	1970	25,0	31,7	43,3	-
Pháp	1970	14,4	36,3	48,0	1,3
Syrie	1969	66,5	10,9	18,5	4,1
Đại-Hàn	1968	51,4	16,4	29,2	3,0
Hội quốc	1968	69,1	11,8	17,8	1,3
VNCH	1966	69,6	5,0	25,4	-

Như vậy, trong sự phát triển nông nghiệp, chúng ta phải tùy theo tình hình để phân phối nhân công vào các ngành hoạt động sao cho thích hợp với tình hình thị trường, đồng thời phải cố gắng bành trướng khu vực kỹ nghệ càng nhiều càng tốt. Có như thế sự sử dụng nhân công mới đạt được nhiều kết quả trong sự nâng cao lợi tức quốc gia.

b/- Tận dụng khả năng nhân công trong hoạt động :

Sử dụng nhân công vào các ngành hoạt động có năng suất cao rồi, chính quyền còn phải làm sao để có thể tận dụng khả năng công nhân. Để đạt mục tiêu này, 3 yếu tố cần được chính quyền lưu ý :

- Công xá.
- Giao tế lao động
- An ninh xã hội.

** Vấn đề công xá :*

Trong vấn đề sử dụng nhân lực, công xá có một vai trò hết sức quan trọng. Công xá cao thấp không những ảnh hưởng đến tinh thần làm việc của công nhân mà còn ảnh hưởng đến sự phân phối nhân công giữa các ngành hoạt động và các địa phương.

Vì thế, chính sách công xá thích nghi phải được căn cứ trên năng suất và trên tầm mức quan trọng của nhu cầu công nhân trong kế hoạch phát triển kinh tế: tùy theo ngành hoạt động thừa hay thiếu công nhân mà lương bổng cao hay thấp.

Trong lãnh vực công xá, còn có vấn đề mức lương tối thiểu. Sự quy định mức lương tối thiểu là cả một vấn đề tế nhị, vì nếu lương tối thiểu quá thấp, sẽ tạo nên bất công, đưa đến những hậu quả tai hại về kinh tế, xã hội, còn nếu lương tối thiểu quá cao, xí nghiệp sẽ có khuynh hướng sử dụng máy móc thay thế nhân công.

Vấn đề công xá vì thế, tế nhị, đôi khi phải có sự hợp tác và thông cảm giữa giới chủ và thợ mới có thể giải quyết thỏa đáng và từ đó vấn đề giao tế lao động cần được chú trọng đúng mức.

* Vấn đề giao tế lao động :

Đề công nhân tận lực tham gia vào hoạt động xí nghiệp, sự cộng tác tốt đẹp giữa chủ và thợ là điều kiện căn bản. Để cải thiện giao tế lao động, chính phủ cần :

- Hỗ trợ sự thành lập các nghiệp đoàn lãnh mạnh qua sự huấn luyện các cán bộ nghiệp đoàn, và ấn định các thủ tục thành lập nghiệp đoàn. Hiện tại, việc đào tạo các cán bộ nghiệp đoàn là điều đang được Bộ Lao-Động thực hiện. Thủ tục thành lập nghiệp đoàn cũng đã được quy định bởi Sắc luật số 79 ngày 24.10.64. Tuy nhiên, vì thiếu sót các chế tài, văn kiện này chỉ là một bản văn vô dụng và các nghiệp đoàn hiện nay của VN vẫn còn trong tình trạng "lạm phát" hỗn độn. Chính vì thế, phúc trình của nhóm NGUYỄN-VĂN-HÀO mới đây đã đề nghị thiết lập một quy chế mới cho nghiệp đoàn với sự tăng cường kiểm soát và chế tài, để nghiệp đoàn có đủ uy tín đối thoại với giới chủ nhân.

- Bành trường thể thức cộng đồng thương nghị : cộng đồng thương nghị là một thể thức tối hảo để cải thiện liên lạc giữa chủ, thợ, và tạo sự hợp tác giữa tư bản và lao động, Thể thức cộng đồng thương nghị tuy

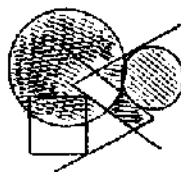
đã được áp dụng tại Việt-Nam, nhưng chưa được phát triển nhiều vì chưa có một văn kiện quy định thủ tục thương nghị, phương thức kết lập các thỏa ước xí nghiệp, và nhất là vì chưa được thừa nhận là một nghĩa vụ pháp lý buộc phải áp dụng. Phúc trình NGUYỄN VĂN HẢO, vì thế cũng đưa ra một dự thảo luật để nhằm bỏ túc các khuyết điểm này (176).

* Vấn đề an ninh xã hội :

Con người không phải là bộ máy, công nhân có thể bị ốm đau, gặp tai nạn, mắc bệnh nghề nghiệp hay mất việc.

Đề công nhân có thể an tâm và tận tâm thi hành nhiệm vụ họ cần được bảo vệ đối với những trường hợp nêu trên. Chế độ an ninh xã hội hiện hành tại Việt-Nam gồm có : phụ cấp gia đình, trợ cấp thai sản, bồi thường tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp và trợ cấp thôi việc. Riêng về hai lãnh vực bồi thường tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp, thể thức quy định bởi luật Lao động và Sắc luật số 023/65 ngày 9.10.65 còn nhiều khuyết điểm, việc bảo hiểm cho công nhân cũng chưa được dự trù, Hiện nay, dự thảo luật số 94/691/HP, thiết lập chế độ bồi thường và bảo hiểm tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp đã được chuyển sang Quốc Hội. Việc ấn định thể thức thành lập Quỹ Hưu Bổng công nhân cũng đang được tiến hành.

Một khi mà cuộc sống của công nhân được cải tiến và bảo đảm, mức lương của công nhân tương xứng với việc làm, sự nhiệt thành đối với bốn phần là một điều dễ dàng thực hiện.



(176) Nhóm Nguyễn Văn Hảo, Hòa bình và Phát triển tại VN- Những đóng góp căn bản, Phúc trình (Saigon, 1973) quyển II, phúc trình H, tr.2-10.

TỔNG-KẾT

Công cuộc phát triển kinh tế có thể ví như chiếc ghế ba chân, mỗi chân ghế thể hiện một tài nguyên : tài lực, vật lực, nhân lực. Thiếu một chân chiếc ghế sẽ đổ. Việc phát triển kinh tế cũng không thể thực hiện nếu thiếu một trong ba yếu tố trên. Tuy nhiên, nếu hai yếu tố tư bản và tài nguyên thiên nhiên tự chúng không gây ra những khó khăn nếu chưa được sử dụng, thì ngược lại con người, với bản chất là một yếu tố sản xuất, đồng thời cũng là một yếu tố tiêu thụ, nếu không được sử dụng thích nghi, sẽ lập tức tạo ra những xáo trộn về kinh tế, chính trị, xã hội.

Vì thế, vấn đề toàn dụng nhân công là một vấn đề cần phải đặt lên hàng đầu. Muốn sử dụng nhân công một cách hiệu quả phải đào luyện nhân công. Sự trình bày hiện trạng nhân lực và nhân dụng ở phần I cho thấy yếu tố nhân lực chưa được phát triển và sử dụng đúng mức tại VNCH. Sự phân tích ở phần II, cũng cho ta nhận định sự phát triển nhân lực và nhân dụng đòi hỏi nhiều biện pháp liên quan đến mọi lãnh vực kinh tế, chính trị và xã hội. Do đó, vấn đề phát triển nhân lực và nhân dụng có tính cách toàn diện và chỉ có thể giải quyết nếu được đặt lên hàng quốc sách và lồng trong khuôn khổ một kế hoạch phát triển quốc gia.

Muốn toàn dụng nhân lực, chính phủ phải tung những số tiền khổng lồ ra để thực hiện các đại công tác, để đầu tư vào các lãnh vực canh nông, kỹ nghệ, sự cứng thẳng lạm phát là một điều không thể tránh được. Một tình trạng quân bình trong toàn dụng là một tình trạng lý tưởng, chỉ có trong lý thuyết kinh tế. Vì thế, những người có trách nhiệm hoạch

định chính sách cho quốc gia thường phải đứng trước sự chọn lựa, một trong hai trường hợp :

- * Một tình trạng ổn cố với sự hiện hữu của yếu tố thất nghiệp và khiếm dụng nhân công.
- * Một tình trạng lạm phát nếu muốn thực hiện toàn dụng, nhất là khi sự toàn dụng được thực hiện mau lẹ, mạnh mẽ.

Vấn đề đặt ra đối với hoàn cảnh VNCH hiện tại là chúng ta nên theo đường lối nào ?

Trước hết cần nhìn nhận là tình trạng thất nghiệp ở Việt-Nam hiện nay đã có những dấu hiệu trầm trọng, đòi hỏi chính quyền phải có những giải pháp đối phó cấp thời.

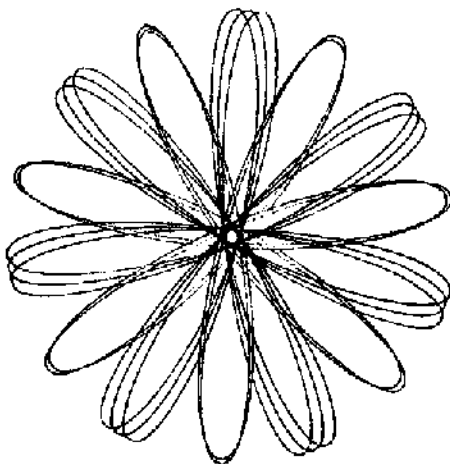
Ngoài số lượng đông đảo đồng bào tỵ nạn Cộng-Sản đang sống vất vưởng tại các thành phố, nhờ vào trợ cấp của chính phủ, số lượng thất nghiệp từ khu vực Đông Minh, từ các dịch vụ cung cấp cho quân đội ngoại quốc mà chúng ta ước tính cũng đã lên tới trên 200.000 người, cộng thêm số lượng công nhân gia nhập thị trường hàng năm khoảng 250.000 người nữa. Đó là chưa kể tới một số đông quân nhân sẽ giải ngũ nay mai. Chỉ nhìn vào sự phát triển tốt độ của các cơ sở tìm việc tư hiện nay là ta có thể ý thức phần nào vấn đề. Với một số lượng đông đảo thất nghiệp như vậy, liệu rằng chính phủ không giải quyết thì tình trạng kinh tế, xã hội có thể tiếp tục ổn cố lâu dài được không, nhất là khi Cộng Sản đang rình rập sẵn cơ hội để phá hoại chúng ta như lúc này.

Đang khác, cần lưu ý một điều là các thất quân binh do toàn dụng tạo ra chỉ là những thất quân binh tạm thời và không bao giờ quá trầm trọng vì nó nối tiếp nhau trong một diễn trình luôn luôn tăng tiến - cũng như làn sóng khi lên, khi xuống những mực nước cứ tiếp tục dâng cao. Hơn thế nữa, theo quan niệm của các kinh tế gia hiện thời như học phái J.M. Keynes, hiện trạng đáng lo ngại là tình trạng giảm phát chứ không phải lạm phát, vì giảm phát đẩy nền kinh tế vào tình trạng tê liệt. Nền kinh tế Việt-Nam hiện nay đã có những dấu hiệu tri tri : giá hàng cao nhưng hàng hóa ế ẩm, vì mãi lực của người dân bị sút kém. Từ những nhận xét đó, chúng ta đi

đến kết luận sự thực hiện toàn dụng là điều cần được thực hiện.

Tại Hội nghị Lao động Quốc-tế Địa Phương Á-Châu kỷ thứ 6 họp ở Tokyo tháng 9/69, Ông D. MORSE - Tổng Giám-Đốc văn phòng Quốc-tế Lao Động đã nhận định : "Sự kiện các nước Á-Châu không tận dụng được tài nguyên nhân lực là nguồn gốc của nghèo khó, lạc hậu và bất công" (172)

Như vậy, một khi nguồn nhân lực của ta được phát triển đúng mức và toàn dụng, với sự thông minh và cần mẫn sẵn có của người Việt, chúng ta có thể tin tưởng là Việt-Nam Cộng-hòa sẽ có thể mau chóng vươn mình để trở thành một quốc gia phú cường trên thế giới.



(172) Bộ Lao-Động, Nhân lực trong công cuộc phát triển (Sài Gòn, 1970) tr.17.

THU' TỊCH

—****—

A.- SÁCH

- * ĐÁO-DUY-ANH, Việt-Nam Văn-Hóa Sử-Cương
Saigon; Bốn Phương, 1951.
- * BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL, Problemes et
Politiques del'emploi. Geneve : Bureau Inet-
national Du Travail, 1960.
- * MEIER, GERALD.M. BALDWIN, ROBERT.E. Phát-Triển Kinh-
Tê, Saigon : Trung-Tâm Nghiên Cứu VN, 1962.
- * CLARK, COLIN, the condition of Economic progress
London : Mac Milan, 1951.
- * NGUYỄN-CAO-HÁCH và CÁC TÁC GIẢ KHÁC, Hiện tượng Chậm
tiến, Saigon : Hoài-Báo, 1960.
- * NGUYỄN-HỮU-HÙNG, vấn đề Phát-triển Nhân-lực tại VN.
Saigon, Bộ Lao-Động, 1967.
- * LÊ-KHOA, Lý thuyết giá trị Lao-Động
Saigon : Kt, 1969.
- * TRẦN-TRỌNG-KIM, Việt-Nam Sử lược
Hà-Nội : Tân Việt, 1957.
- * CHÂU-TIÊN-KHƯƠNG, Kinh tế học. Tập I và II
Saigon, Luật Khoa, 1970.
- * MYRDAL, GUNNAR, Asian Drama - An Inquiry into the
poverty of Nations.
New York, The Twentieth Century Fund, 1968.
- * PIETTRE, A. Histoire de la pensée économique et
analyse des Théories contemporaines
Paris : Dalloz, 1959.

- * SCHUMPETER, J.A. The Theory of Economic Development
Cambridge : Harvard University Press, 1955.
- * VŨ-QUỐC-THỨC, Kinh tế học
Saigon, Luật-Khoa, 1962.
- * NGUYỄN-BÁ-TRÍ, Vấn đề ngoại kiều tại Việt-Nam, Luận văn
Saigon : HVQGHC, 1964-1967.
- * ĐẶNG-THẾ-TRUNG, vấn đề nhân dụng tại VN., Luận văn
Saigon : HVQGHC, 1967-1970.
- * U.S. DEPARTMENT OF LABOR, manpower Programs and
Planning in Economic Development.
Washington D.C. : Bureau of Employment Security.
1959.

B. - SẢN PHẨM ĐỊNH KỲ

- * NGUYỄN-HẢI-BÌNH "Phát triển canh nông tại VN."
Nghiên cứu Hành-Chánh, XV, 2 (tháng 6/72)
tr.45 - 151
chậm tiến (Saigon : Hoài-Bảo, 1960) tr.184-200.
- * BÍCH-DAO "Đã cần hạn chế sinh sản chưa ? "
Xã-hội, 6 (tháng 11/72) tr. 12-23.
- * DRUCKER, PETER. F "Phát triển kinh tế và yếu tố con
người" Đối thoại 13 (1972) tr. 5-17.
- * BÙI-ĐÌNH-ĐẠM, "Khôi phục truyền thống học đường"
Phát triển xã hội, 4 (tháng 9/72) tr.118-131.
- * BÙI-ĐÌNH-ĐẠM, "Một quan niệm giải quyết thất nghiệp
thời hậu chiến"
Phát triển xã hội, 2 (tháng 11/72) tr.140-151.
- * LÊ-QUÝ-ĐÌNH, "Cần đặt lại vấn đề du học"
Phát triển xã hội, 4 (tháng 9/72) tr. 93-117.
- * G.A.T.T. "La Croissance Économique du Japon de
1955-1970"
Problèmes Économique, 1246 (18 Nov. 1971)
tr. 3 - 9.

- * NGUYỄN-VĂN-HẢO, "Diễn tiến kinh tế Việt-Nam 1955-1970"
Nghiên cứu Hành Chánh, XV, 2 (tháng 6/72)
tr. 58 - 93.
- * HASHMI, SULTAN S. "Current Population levels and
Projective Growth trends in the Asian Part of
the ECAFE region EROPA REVIEW, XI, 1
(tune 71) p. 47-65.
- * ĐAM-SĨ-HIỆN, "Phát triển nhân lực và nhân dụng tại VN"
Phát triển xã hội, 3 (tháng 6/72)tr. 32-41.
- * ĐỒ-BÁ-KHÊ, "Đại học công đồng"
Phát triển xã hội 4 (tháng 3/73) tr. 46-57.
- * TRẦN-VĂN-KIỆN, "Thử kiểm điểm những yếu tố làm tăng
giảm mức độ nhân dụng"
Quê hương, 33 (tháng 3/62) tr. 30-47.
- * TRẦN-THỨC-LINH, "Pháp chế' hiện hành đã giải quyết
vấn đề thất nghiệp ra sao?"
Quê hương, 33 (tháng 3/62) tr. 12-22.
- * TỬ MINH, "Du học, một căn bệnh của Xã hội"
Phát triển xã hội, 4 (tháng 9/72) tr. 73-92.
- * MOSSLER, JOHN R. "Viên trợ Hoa-Kỳ và công cuộc
phát triển kinh tế tại Việt-Nam"
Nghiên cứu Hành chánh, XV, 2 (tháng 6/72)
tr. 367 - 385.
- * HUỖNH-ÁNH-NGUYỆT, "Kỹ thuật áp dụng trong kế hoạch
gia đình" xã hội, 6 (tháng 11/72) tr. 24-36.
- * NGUYỄN-THOẠI, "Phụ nữ trong lãnh vực lao động"
Nhân dụng, (tháng 4/72) tr. 22-35.
- * VŨ-QUỐC-THỨC, "Một giải pháp cho bài toán nhân dụng
thời kỳ chuyển tiếp"
Nhân dụng, 5 (tháng 1/73) tr. 3 - 16.
- * PHẠM-VĂN-THUYẾT, "Một cái nhìn về nền kinh tế VN"
Nghiên cứu Hành chánh, XI, 3 (TCN /1968) tr.23-46.
- * NGUYỄN-QUANG-TRƯỜNG, "Vấn đề nhân lực toàn diện"
Nhân dụng, 2 (tháng 11/71) tr. 4 - 11.

- * NGUYỄN-VĂN-TÙNG, "Giáo dục và nhu cầu nhân dụng"
Phát triển xã hội, 3 (tháng 6/72) tr. 56-77.
- * NGUYỄN-VĂN-TÙNG, "Vấn đề toàn dụng nhân lực thời hậu
chiến" Nhân dụng, 1 (tháng 10/70) tr. 8 -20.
- * NGUYỄN-VĂN-TÙNG, "Vấn đề nhân lực và chính sách nhân
dụng trong việc phát triển kinh tế"
Nghiên cứu Hành chánh, XV, 2 (tháng 4/72)
tr. 188 - 203.
- * NGUYỄN-VŨ, "Chương trình phát triển nhân lực tại VN"
Nhân dụng, 2 (tháng 11/71) tr. 14 - 65.
- * NGUYỄN-VŨ, "Viễn ảnh nhân dụng trong khu vực Hoa Kỳ"
Nhân dụng, 4 (tháng 4/72) tr. 4 - 13.
- * TỬ-HUNG-VIỆT, "Từ kinh tế chiến tranh đến kinh tế hòa
bình" Phát triển xã hội, 2 (tháng 11/ 72)
tr. 125 - 139.

C.- ẢN PHẨM CỦA CHÍNH PHỦ :

- .VNCH, Bảy năm hoạt động của chính phủ 1954-1961
- .VNCH, Tám năm hoạt động của chính phủ 1954-1962
- .VNCH, Kế hoạch 4 năm phát triển kinh tế Quốc gia 1972-1975.
- .VNCH, Kế hoạch thường niên 1973.
- .Bộ Công Chánh, Kế Hoạch Hậu chiến tái thiết và phát
triển 1973-1976

D. PHÚC TRĨNH :

- * Nhóm Nghiên cứu Kế Hoạch Hậu chiến, chính sách và
chương trình phát triển trường kỳ tại VN. Tập
I, II, III Saigon : Kt, tháng 3/1969.
- * Nhóm NGUYỄN-VĂN-HÀO, Hòa bình và phát triển tại VNCH -
những đóng góp căn bản. Quyển I và II.
Saigon : Quỹ phát triển kinh tế quốc gia, 1973.
- * VECCO, four year (1972-1975) Plan of Infrastructures
Development.
Saigon : Np, August 1971.

- * Bogle James E. year 2000 population projection for republic of Vietnam and Saigon metropoliton Saigon : Np, March 1971.

E.- NHẬT BÁO :

- * NGUYỄN-VĂN, "Phát triển thịnh vượng và hiểm họa"
Chính luận (21.8.72) tr. 2
- * MINH-HUY, "Những con số của cuộc chiến"
Chính luận (6.12.71) tr. 2.
- * LÊ-HOÀNG-PHÚ, "Thông điệp tái thiết và phát triển"
Chính luận (22.5.73) tr.1.
- * SAMPEDRO, JOSE LOUIS "Một khía cạnh của vấn đề phát triển" Chính luận (16.1.73) tr.2.

F.- TÀI LIỆU THỐNG KÊ :

- * B.I.T, Annuaire des statistiques du travail 1972
- * VNCH, Niên giám thống kê Việt-Nam 1971
- * UNITED NATIONS, Statistical yearbook 1970
- * UNITEDNATIONS, Monthly Bulletin of statistics
Vol. XXVII, 2 (Février 1972).
- * USAID, Việt-Nam Annual statistical Bulletin
Saigon : Usaid, June 1968.
- * Các tài liệu thống kê của Bộ Lao-Động, Bộ Giáo-dục,
Ủy-Ban Quốc-Gia Nhân lực và Viện Quốc-Gia Thống-kê.

E.- TÀI LIỆU PHÒNG VẤN :

- * PHÙNG-HUY-PHAN, Giám đốc Nha Nhân-Công Bộ Lao-Động
(Saigon, 19.9.1972).
- * NGUYỄN-VĂN-TÙNG, Văn Phòng trưởng văn phòng thường
trực Ủy-Ban Quốc-Gia Nhân-Lực (Saigon, 21.3.73).
- * NGUYỄN-VĂN-TIỂU, Chánh sở Kinh tế Tài chánh, Phủ
Thủ-Tướng (Saigon, 3.2.1973).
- * NGÔ-NHƠN-LONG, Chánh sở HUấn-nghệ, Bộ Lao-Động
(Saigon 2.9.72).



SAIGON
(Rm 624 Tran-Thanh-Dien)
CIA X-10

Handwritten signature