

GIẢI PHÁP ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC THAY THẾ LAO ĐỘNG NƯỚC NGOÀI Ở VIỆT NAM

Nguyễn Thị Thu Hương*, Trần Bích Thủy**

Bài viết giới thiệu thực trạng lao động nước ngoài ở Việt Nam trong những năm qua, mối quan hệ của nó đối với tăng trưởng kinh tế và khuyến nghị các giải pháp đào tạo thay thế nguồn nhân lực nội địa đáp ứng nhu cầu cạnh tranh đối với sự biến động của lao động nước ngoài.

Từ khóa: Lao động nước ngoài ở Việt Nam, di chuyển lao động, đào tạo thay thế

1. Giới thiệu

Hội nhập kinh tế quốc tế đã tạo lập và phát triển các loại thị trường trong đó có thị trường lao động. Trong bối cảnh đó, dòng lao động nước ngoài tham gia thị trường lao động ngày một đông hơn. Vấn đề kết nối cung cầu trên thị trường lao động trở lên đa dạng và phức tạp hơn; lao động nước ngoài ở Việt Nam đã mang đến những lợi ích cho tăng trưởng kinh tế, xã hội nhưng cũng tạo ra những bất cập trong đời sống kinh tế xã hội. Dòng lao động nước ngoài Việt Nam quá đông sẽ gây ra những bất lợi cho lao động Việt Nam, tỷ lệ thất nghiệp gia tăng, sự

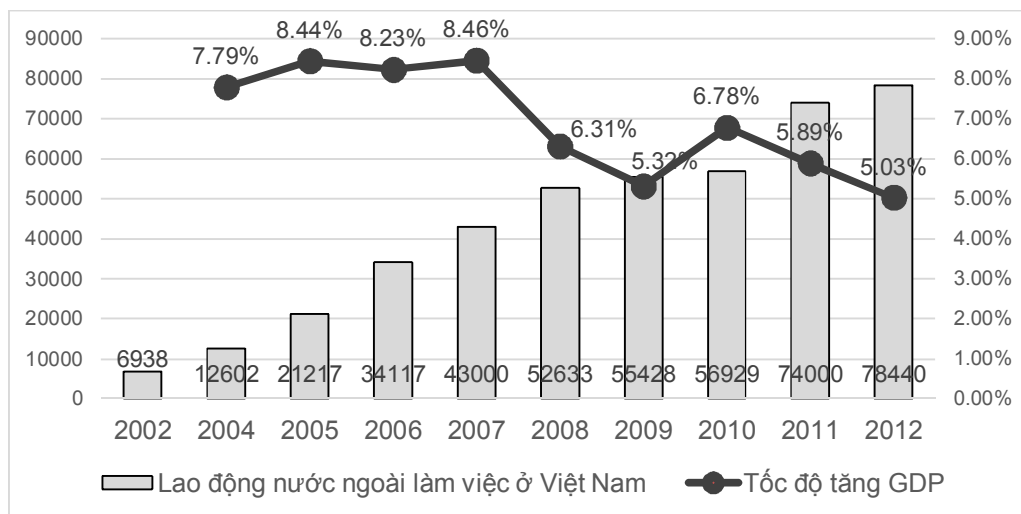
cạnh tranh ngày càng khốc liệt hơn trên thị trường trong khi nền kinh tế khủng hoảng trên toàn cầu. Cơ chế quản lý lao động nói chung công tác quản lý lao động nước ngoài nói riêng cũng cần được hoàn thiện và phát triển phù hợp với thị trường. Chính vì vậy, các tác giả đã lựa chọn nghiên cứu chủ đề “Giải pháp đào tạo thay thế nguồn nhân lực lao động nước ngoài ở Việt Nam”.

2. Lao động nước ngoài ở Việt Nam

2.1 Số lượng lao động nước ngoài (LĐNN)

Lao động nước ngoài vào làm việc ở Việt Nam không những gia tăng về số lượng mà còn mở rộng

Hình 1: Tương quan giữa tốc độ tăng trưởng GDP ở Việt Nam với sự gia tăng LĐNN



Nguồn: Cục Việc làm – Bộ Lao động Thương binh và Xã hội (2002 – 2012)

về nhiều loại hình thức như ngoài các doanh nghiệp thực hiện theo luật doanh nghiệp luật đầu tư các nhà thầu, văn phòng đại diện, tổ chức chính trị-xã hội, đơn vị sự nghiệp Nhà nước... còn có thêm tổ chức hiệp hội doanh nghiệp, các hộ kinh doanh và cá nhân kinh doanh.

Năm 2002 có xấp xỉ 7000 LĐNN vào Việt Nam làm việc. Đến năm 2012, tức là sau mười năm, số LĐNN tăng hơn gấp 11 lần, đạt hơn 78000 người. Như vậy, số LĐNN vào Việt Nam có xu hướng gia tăng theo mật độ dày (tốc độ tăng trung bình là 26,9% trong giai đoạn 2002-2012).

2.2. Mối tương quan giữa tăng trưởng kinh tế với LĐNN

2.2.1. Xét về mối tương quan giữa tăng trưởng kinh tế và gia tăng tỷ lệ LĐNN vào Việt Nam

Có thể chia làm hai giai đoạn trước và sau khi hội nhập thương mại thế giới (WTO):

- Giai đoạn trước hội nhập (2004-2007), tăng trưởng GDP của Việt Nam cao thì tốc độ tăng của LĐNN vào Việt Nam cũng tăng cao (trung bình 46,7%/năm);

- Giai đoạn sau khi hội nhập (2008-2012), khủng hoảng kinh tế thế giới và tiếp đó là nợ công châu Âu đã hưởng mạnh đến Việt Nam, nên tốc độ tăng trưởng GDP giảm đáng kể, tốc độ LĐNN vào Việt Nam tăng chậm hơn (trung bình 11,5%/năm).

Thống kê cho thấy, số lượng lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam có xu hướng gia tăng, mật độ dày. Bảng 1 cho thấy tỷ lệ tăng số người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam tăng từ năm 2002

đến tháng 10/2012.

2.2.2. Xét về hệ số co giãn việc làm của LĐNN ở Việt Nam

- Trước hội nhập, giai đoạn 2004-2007, hệ số co giãn việc làm là 2,76%;

- Sau hội nhập, giai đoạn 2008-2012, hệ số co giãn việc làm là 1,97%.

Năm 2011: cứ 1% tăng lên của GDP thực tế của khu vực FDI thì tỷ lệ LĐNN vào Việt Nam làm việc tăng 3,91%. Điều này cho thấy đầu tư của nước ngoài tăng sẽ tạo ra nhiều việc làm, tăng cầu của thị trường lao động.

2.2.3. Xét về mức độ mở cửa của Việt Nam

Sau khi Việt Nam gia nhập WTO (năm 2008), tốc độ mở cửa nền kinh tế cao, thu hút đầu tư nước ngoài càng nhiều, giá trị xuất nhập khẩu gia tăng mạnh. Các ngành thâm dụng lao động có cơ hội mở rộng sản xuất và xuất khẩu dẫn đến tăng nhu cầu lao động. Cùng với sự chuyển giao và kỹ thuật công nghệ mới, mở rộng sản xuất đã làm cho dòng lao động nước ngoài vào Việt Nam tăng nhanh hơn và với nhiều hình thức đa dạng hơn. Sau khủng hoảng kinh tế (2009-2010), để tăng cường xuất khẩu, sau giai đoạn thu hút mạnh vốn đầu tư nước ngoài, Việt Nam cần cải thiện năng lực cạnh tranh để trở thành các đối thủ mạnh trên thương trường, điều này đòi hỏi trường lao động trong nước cần có nguồn nhân lực đủ sức thay thế và cạnh tranh với lao động nước ngoài.

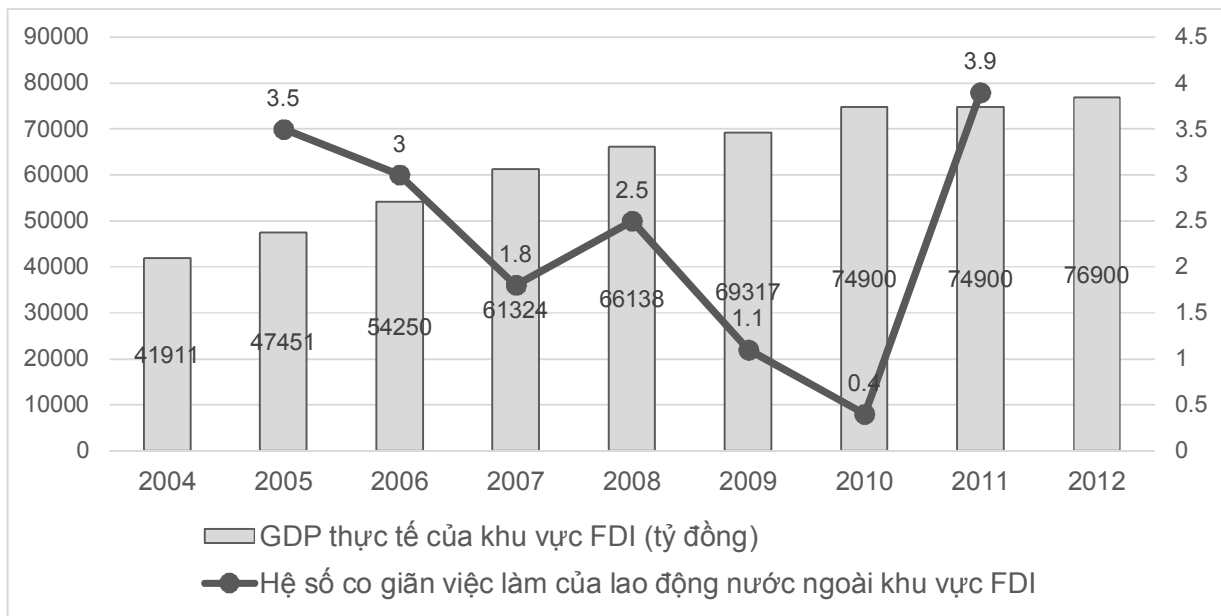
2.3. Tỷ lệ LĐNN vào Việt Nam theo châu lục

Bảng 1: Tỷ lệ tăng hàng năm số LĐNN làm việc ở Việt Nam (2002-10/2012)

Năm	Số lượng (người)	So với năm trước (%)
2002	6.938	
2004	12.602	181,64
2005	21.217	168,36
2006	34.117	160,80
2007	43000	126,04
2008	52.633	122,40
2009	55.428	142,49
2010	56.929	102,71
2011	74000	129,99
Tháng 10/2012	78440	106,00

Nguồn: Tạp chí Cộng sản điện tử số 16 (năm 2009) và Cục Việc làm - Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội (2002-2012)

Hình 2: Hệ số cơ giãn việc làm so với GDP



Nguồn: Tính toán của đề tài từ nguồn số liệu của Tổng cục thống kê

Bảng 2: Mức độ mở cửa của nền kinh tế giai đoạn 2004-2011

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
GDP Thực tế (Tỷ đồng)	362.435	393.031	425.373	461.344	490.458	516.568	551.600	584.496
Xuất khẩu + Nhập khẩu (Tỷ đồng)	994.432	1.193.766	1.478.656	1.940.224	2.540.183	2.437.038	3.275.179	4.518.569
Mức độ mở cửa nền kinh tế (Tổng XNK/GDP) (Lần)	2.74	3.04	3.48	4.21	5.18	4.72	5.94	.73

Nguồn: Tính toán của đề tài từ nguồn số liệu của Tổng cục thống kê

Theo thống kê của Cục Việc làm – Bộ LĐTBXH thì số LĐNN làm việc tại Việt Nam chủ yếu là những người mang quốc tịch châu Á (Nhật Bản, Hàn Quốc, Đài Loan, Trung Quốc...), chiếm 58%; còn lại là châu Âu (Anh, Pháp,...) chiếm 28,5% và các châu lục khác là 13,5%. Đặc biệt, trong những năm gần đây (nhất là năm 2010) số lao động phổ thông không nghề từ Trung Quốc vào khá nhiều theo các chủ dự án trúng thầu tại Việt Nam.

2.4. Tỷ lệ LĐNN vào Việt Nam theo giới tính và độ tuổi

Lao động người nước ngoài là nam giới chiếm xấp xỉ 90% và nữ giới chỉ chiếm 10% tổng số người nước ngoài ở Việt Nam, trong đó lao động có độ tuổi từ 30 trở lên chiếm đa số.

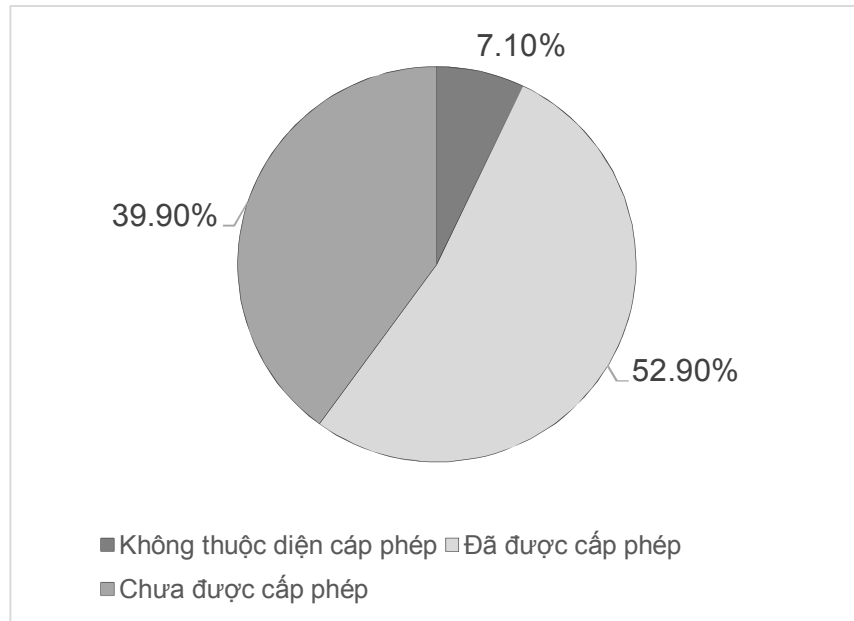
2.5. Tỷ lệ LĐNN vào Việt Nam làm việc theo trình độ chuyên môn và vị trí làm việc

Bảng 3: LĐNN làm việc ở Việt Nam phân theo giới và độ tuổi

Lao động nước ngoài		Tỷ lệ (%)
1	Nam	89,9
2	Nữ	10,1
3	Dưới 30 tuổi	14
4	Từ 30 tuổi trở lên	86

Nguồn: Cục Việc làm - Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội (2002-2012)

Hình 3: Số LĐNN được cấp phép tính đến năm 2012



Nguồn: Cục Việc làm - Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội (2002-2012)

Bảng 4: Trình độ chuyên môn của lao động nước ngoài

STT	Nội dung	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
	Tổng số lao động nước ngoài, trong đó:	77.087	100
1	Từ đại học trở lên	51.458	66,75
2	Nghệ nhân ngành nghề truyền thống	809	1,05
3	Kinh nghiệm làm việc trên 5 năm	10.448	13,55
4	Khác	14.372	18,65

Nguồn: Tổng hợp số liệu báo cáo của các Sở Lao động - Thương binh và Xã hội

Trong tỷ lệ LĐNN là nghệ nhân và làm nghề truyền thống thì bao gồm cả lao động không có trình độ. Có 81,35% LĐNN vào Việt Nam làm việc là lao động có trình độ và kỹ năng trong các lĩnh vực.

Phần lớn LĐNN vào Việt Nam là chuyên gia chuyển giao công nghệ và cán bộ quản lý.

LĐNN là những lao động khác bao gồm những LĐNN không có trình độ vào Việt Nam làm việc. Tuy nhiên, thực tế rất khó xác định chính xác các con số này vì những bất cập trong công tác quản lý LĐNN ở Việt Nam hiện tại. Tình hình trầm trọng hơn khi địa phương có các công trình/dự án do nước

Bảng 5: Vị trí việc làm của LĐNN

Vị trí làm việc	Tỷ lệ (%)
- Lao động quản lý	31.8
- Chuyên gia	41.2
- Lao động khác	27

Nguồn: Cục Việc làm - Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội (2002-2012)

ngoài đầu tư hoặc trúng thầu trong lĩnh vực xây dựng, khai khoáng... như xây dựng nhà máy, xây dựng công trình giao thông, khai thác mỏ... mang theo lao động phổ thông là người nước ngoài vào Việt Nam.

73% lao động nước ngoài là quản lý, giám đốc điều hành, trưởng đại diện các tổ chức quốc tế, thương mại và các hình thức hợp tác quốc tế khác ở Việt Nam, những nhà chuyên gia và quản lý ở bậc cao, phụ trách các công việc đòi hỏi chuyên môn kỹ thuật cao mà lao động Việt Nam chưa đảm nhận được làm việc trong các doanh nghiệp. Bài toán đặt ra cho các nhà quản lý doanh nghiệp và các nhà hoạch định chính sách ở nước ta trong thời gian tới cần phải đào tạo nguồn nhân lực thay thế khi lực lượng này chuyển giao và di chuyển khỏi thị trường lao động Việt Nam.

3. Các giải pháp đào tạo thay thế nguồn nhân lực Việt Nam

Trong quá trình tái cơ cấu nền kinh tế và phát triển theo hướng công nghiệp hóa, hiện đại hóa các dòng lao động trên thị trường có sự dịch chuyển mạnh, ngành nông nghiệp, quản lý công có xu hướng thu hẹp lao động. Lao động trong những ngành này sẽ được dịch chuyển sang các ngành công nghiệp và dịch vụ khác, tác động mạnh vào chuyển dịch lao động theo ngành chủ yếu là các yếu tố như: chính sách đào tạo, gia tăng tổng việc làm và giảm đất nông nghiệp. Tỷ lệ lao động không có bằng cấp, lao động làm nghề giản đơn và lao động trong nông nghiệp giảm mạnh do tái cấu trúc kinh tế hướng tới nền kinh tế tăng trưởng về chất và bền vững. Các doanh nghiệp, do đó cũng buộc phải cơ cấu lại lao động cho phù hợp với việc đổi mới, nâng cấp công nghệ. Lao động có tay nghề và lao động trong công nghiệp và dịch vụ tăng.

Lao động có chuyên môn bậc cao và bậc trung, và lao động dịch vụ có kỹ năng là những nghề được sử dụng nhiều trong các ngành dịch vụ, chủ yếu phục vụ cầu trong nước dẫn đến tăng cầu đối với cán bộ lãnh đạo và quản lý. Mặt khác, nhu cầu bổ sung cho lượng lao động nước ngoài rút khỏi thị trường lao động Việt Nam dẫn đến cầu kép đối với lao động chuyên môn kỹ thuật bậc cao. Với xu hướng biến động dòng LĐNN vào Việt Nam và để đáp ứng nhu cầu thị trường, trong thời gian tới cần chú trọng một số giải pháp sau:

Thứ nhất, cần hoàn thiện thể chế đào tạo tuyển

dụng và sửa dụng lao động trình độ trình độ trung và cao cấp. Trong đào tạo, cần có cơ chế liên kết khuyến khích doanh nghiệp tham gia vào đào tạo phát triển đào tạo đúng địa chỉ và theo đơn đặt hàng.

Các chính sách của Nhà nước cần tạo điều kiện để các cơ sở đào tạo công lập và tư thục phát triển bình đẳng, cạnh tranh công bằng trên cơ sở tiêu chuẩn đầu ra. Các chính sách đào tạo, đầu tư, thuế, đất đai... cũng cần có chế độ khuyến khích đối với các trường “đẳng cấp” đào tạo trình độ kỹ thuật công nghệ bậc cao đáp ứng nhu cầu cạnh tranh của thị trường.

Doanh nghiệp cần xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực của mình để có thể thay thế lao động nước ngoài. Đào tạo và sử dụng hiệu quả đội ngũ và phát triển đội ngũ. Xây dựng các quy chế đào tạo và vị trí việc làm trong doanh nghiệp đảm bảo trả công tương xứng với vị trí chức trách đảm nhiệm.

Cần có chính sách đãi ngộ nhân tài và ưu đãi tuyển dụng học sinh đạt kết quả xuất sắc. Đồng thời khuyến khích các em học tiếp tục ở các bậc cao hơn để có thể đón đầu những thành tựu tiên bộ về khoa học công nghệ tiên tiến trên thế giới.

Thứ hai, hoàn thiện chương trình giáo trình và đội ngũ giảng viên nắm bắt được công nghệ mới và nhu cầu thị trường.

Tăng cường quản lý đào tạo theo chất lượng đầu ra. Hệ thống các cơ sở đào tạo cần được phân loại và xây dựng chuẩn đầu ra theo nhu cầu biến động của thị trường. Để là được điều này đòi hỏi chương trình giáo trình luôn được cập nhật đổi mới. Kế hoạch đào tạo, hệ thống kiểm định chất lượng, định mức và chi phí đào tạo cũng cần phát triển linh hoạt đảm bảo cho đào tạo.

Một trong những giải pháp phát triển đào tạo quan trọng là đào tạo đội ngũ giảng viên “vừa hồng vừa chuyên”. Đối với đội ngũ giảng viên có trình độ cao về lý thuyết và tay nghề cần có cơ chế chính sách đãi ngộ như tiền lương tiền thưởng, chính sách chống “chảy máu chất xám” để họ hết lòng truyền đạt kiến thức cho học sinh. Xây dựng chính sách khuyến khích các cơ sở đào tạo có thể phát triển sản xuất dịch vụ, nghiên cứu khoa học ứng dụng vào thực tiễn.

Thứ ba, nâng cao cơ sở vật chất đối với các cơ sở đào tạo nhất là hệ thống thiết bị, máy móc phục vụ đào tạo. Phát huy nghiên cứu cải tiến kỹ thuật đổi

với phòng thí nghiệm phục vụ giảng dạy. Nâng cao thương hiệu đào tạo đối với các cơ sở đào tạo. Hệ thống thông tin, thư viện trong các cơ sở đào tạo cũng cần được đầu tư nâng cấp để có thể kết nối liên thông không những trong nước mà còn liên thông với các cơ sở đào tạo ngoài nước.

Thứ tư, Dự báo nhu cầu và vị trí việc làm thay thế lao động nước ngoài; cân đối với nhu cầu đào tạo cho nền kinh tế quốc dân.

Tăng cường đổi mới tư duy trong đào tạo và quản lý giáo dục đào tạo theo hướng xây dựng nền kinh tế tri thức và xã hội hóa sự học tập suốt đời trong

toàn xã hội.

4. Kết luận

Để nâng cao hiệu quả đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực thay thế LĐNN, đáp ứng nhu cầu thị trường, Nhà nước cần quan tâm đầu tư từ hoàn thiện thể chế, thiết chế đến tổ chức thực hiện điều tiết, theo dõi và giám sát thị trường lao động với các bước đi thích hợp. Phân công rõ trách nhiệm sự phối hợp giữa các ngành các cấp từ trung ương đến địa phương góp phần thực hiện thắng lợi chiến lược kinh tế-xã hội đến 2020. □

Tài liệu tham khảo:

Cục Việc làm - Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội (2002-2012). Báo cáo thường niên. Hà Nội.

Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội (2012). *Già hóa dân số ở Việt Nam – thách thức đối với sự phát triển kinh tế - xã hội*. <http://www.molisa.gov.vn/new>. Truy cập lần cuối ngày 15/12/2012.

Bộ Tài chính (2012). *Bức tranh toàn cảnh kinh tế xã hội Việt Nam năm 2011*. http://www.mof.gov.vn/portal/page/portal/mof_vn/1539781?pers_id=2177092&item_id=52479885&p_details=1. Truy cập lần cuối ngày 25/3/2013.

Chính Phủ (2012), *Báo cáo của Thủ tướng Chính phủ trước Quốc hội về tình hình kinh tế- xã hội năm 2011, kế hoạch phát triển kinh tế- xã hội năm 2012 và 5 năm 2011-201, xem toàn văn tại <http://www.vietnamplus.vn/Home/Thu-tuong-bao-cao-tinh-hinh-kinh-texa-hoi-2011/201110/110068.vnplus>*. Truy cập lần cuối ngày 30/3/2013.

Thủ tướng Chính phủ (2004). *Quyết định số 87/2004/QĐ-TTg ngày 19/5/2004 về ban hành qui chế quản lý hoạt động của nhà thầu nước ngoài trong lĩnh vực xây dựng tại Việt Nam*. Hà Nội.

Solutions to improving the local human resource to compete with foreign workforce

Abstract:

This paper presents the foreign labor situation in Vietnam in recent years and the relationship between foreign labor with economic growth. The paper also recommends alternative solutions to improving the local human resource to compete with foreign workforce.

Thông tin tác giả:

* **Nguyễn Thị Thu Hương**, thạc sĩ

- Nơi công tác: Viện Khoa học Lao động và Xã hội

- Lĩnh vực nghiên cứu chính của tác giả: Các vấn đề lao động và xã hội

- Một số tạp chí tiêu biểu mà tác giả đã từng đăng tải công trình nghiên cứu: Tạp chí Lao động và Xã hội

Email: khtcqlkh@gmail.com

****Trần Bích Thủy**

- Nơi công tác: Viện Khoa học Lao động và Xã hội