NGUỒN NHÂN LỰC CỦA CÁC NƯỚC ASEAN VÀ NHỮNG THAM CHIẾU CHO VIỆT NAM TRƯỚC THỀM HỘI NHẬP AEC

Bùi Thị Minh Tiệp*

Ngày nhận: 29/12/2014
Ngày nhận bản sửa: 06/01/2015
Ngày duyệt đăng: 15/01/2015

Tóm tắt:

ASEAN hiện nay đang được coi là khu vực năng động với sự phát triển mạnh về kinh tế cùng với sự gia tăng hợp tác giữa các quốc gia. Theo lộ trình, năm 2015 cộng đồng kinh tế ASEAN (AEC) được thành lập và đi vào hoạt động. Một trong các nội dung cơ bản nhất của AEC là tự do hóa di chuyển lao động có kỹ năng giữa các nước thành viên. Điều này hứa hẹn đem đến nhiều cơ hội cho các bên, đồng thời cũng hàm chứa nhiều thách thức do hầu hết các nước trong liên kết kinh tế này đều đang ở giai đoạn rất dồi dào về số lượng lao động, nhưng lại có sự khác biệt về chất lượng lao động và trình độ phát triển. Bài viết này sẽ phân tích thực trạng nguồn nhân lực ở các nước ASEAN và tham chiếu cho Việt Nam để từ đó đề xuất các gợi ý chính sách.

Từ khóa: Cộng đồng kinh tế ASEAN (AEC), nguồn nhân lực, di chuyển lao động

Human resource in ASEAN and implications for Vietnam before integration into AEC

Abstract

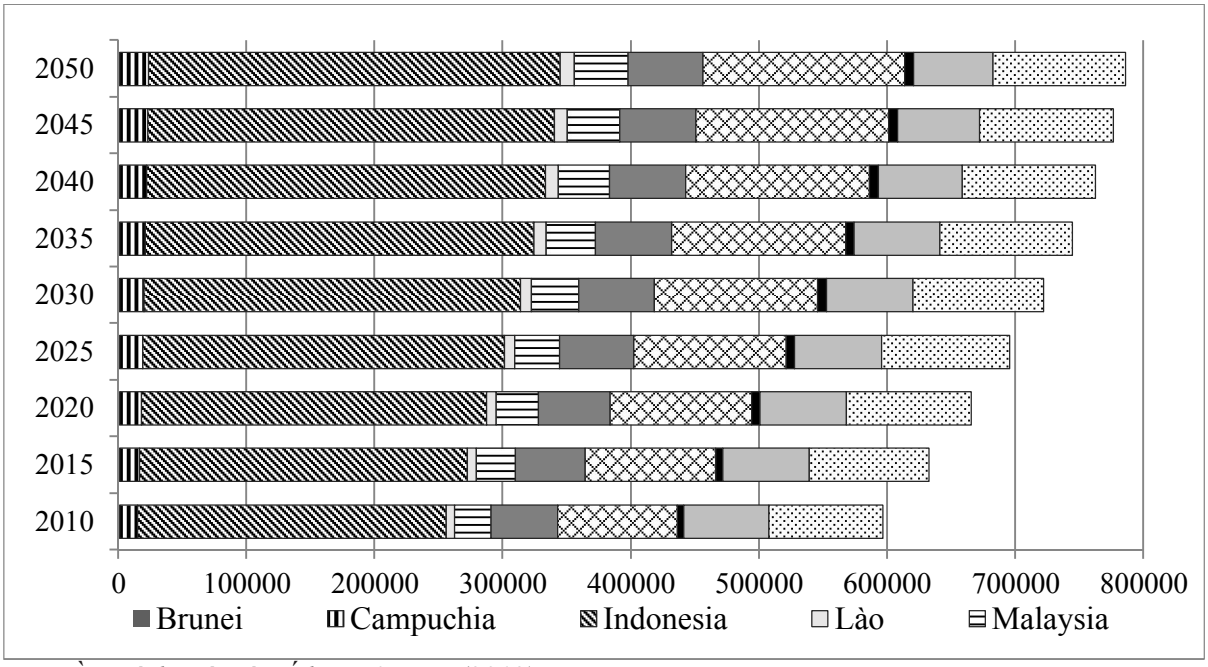
Nowadays, ASEAN is considered to be a dynamic area in the world because of its high economic growth and increase in mutual cooperation among its nations. ASEAN economic community (AEC) is going to be founded and operate in 2015 as in the schedule. One of the most primary issues of this group is the free movement of skillful labor among its members. As a result, this activity brings not only the promising future, but also underlined difficulties for the parties. Although most AEC members are in the period of blooming labor quantities, there are many differences regarding labor quality and the level of development. This article analyzed the current situation of human resource in ASEAN and provided some policy implications for Viet Nam.
Key words: ASEAN economic community (AEC), human resource, labor movement

1. Giới thiệu

ASEAN là một khu vực kinh tế năng động với mười quốc gia thành viên tọa lạc trên diện tích gần 4,5 triệu km^2, dân số trên 600 triệu người, tốc độ tăng trưởng kinh tế tương đối cao so với các khu vực khác trên thế giới. Theo Asia Matters for America (2014), năm 2013 GDP của ASEAN đã tăng 313% so với năm 2001, đạt tổng giá trị trên 2.400 tỷ USD và GDP bình quân đầu người của khối đạt 3.852 USD. Mục tiêu của ASEAN là tạo ra một khu vực kinh tế ổn định, thịnh vượng và có khả năng cạnh tranh cao, hướng đến việc hình thành một cộng động ASEAN liên kết, tự cường vào năm 2020 với ba trụ cột chính là hợp tác chính trị - an ninh, hợp tác kinh tế và hợp tác văn hóa – xã hội. Lộ trình hợp tác kinh tế được rút ngắn 5 năm so với kế hoạch ban đầu, theo đó cộng đồng kinh tế ASEAN (AEC) sẽ được chính thức thành lập và đi vào hoạt động từ cuối năm 2015.

Khi AEC sẽ được hiện thực hóa, hàng hóa – dịch vụ, hoạt động đầu tư, vốn và lao động có kỹ năng sẽ được tự do lưu chuyển giữa các quốc gia thành viên. Những nội dung này hứa hẹn mang đến cho các quốc gia sự thuận lợi trong phát triển kinh tế và hội

Hình 1: Dân số các nước ASEAN, 2010-2050



Nguồn: Tính toán từ số liệu của UN (2012)

nhập, tăng trưởng kinh tế nhanh hơn, tạo ra nhiều việc làm, thu hút đầu tư nước ngoài mạnh mẽ hơn, phân bổ nguồn lực tốt hơn, đồng thời năng lực sản xuất, tính cạnh tranh và sự tham gia vào chuỗi giá trị toàn cầu được tăng cường. Tuy nhiên, cùng với những cơ hội, các quốc gia cũng phải đối mặt với nhiều thách thức do sự khác biệt về trình độ phát triển, sự sẵn sàng hội nhập của các doanh nghiệp, các chính sách thích ứng với AEC và sự quan tâm của người dân ở mỗi quốc gia.

Một trong những nội dung cơ bản nhất của AEC là *tự do hóa di chuyển lao động có kỹ năng* trong ASEAN. Đây là vấn đề được các quốc gia thành viên đặc biệt quan tâm do hầu hết các nước đang ở thời kỳ dồi dào nhất về lực lượng lao động. Không chỉ đối mặt với tình trạng việc làm và năng lực, trình độ, kỹ năng của người lao động, các quốc gia sẽ phải xác định thị trường lao động cho nguồn nhân lực của nước mình ở cả hiện tại và tương lai. Điều này đòi hỏi không chỉ là chiến lược của đất nước mà còn nằm ở tầm nhận thức của người dân trong bối cảnh mới. Bài viết này phân tích thực trạng nguồn nhân lực ở các nước ASEAN với những tham chiếu cho Việt Nam, cung cấp một cái nhìn tổng quan về bối cảnh và vị trí của lao động Việt Nam trên sân chơi chung AEC, từ đó đưa ra các gợi ý chính sách.

2. Nguồn nhân lực ở các nước ASEAN

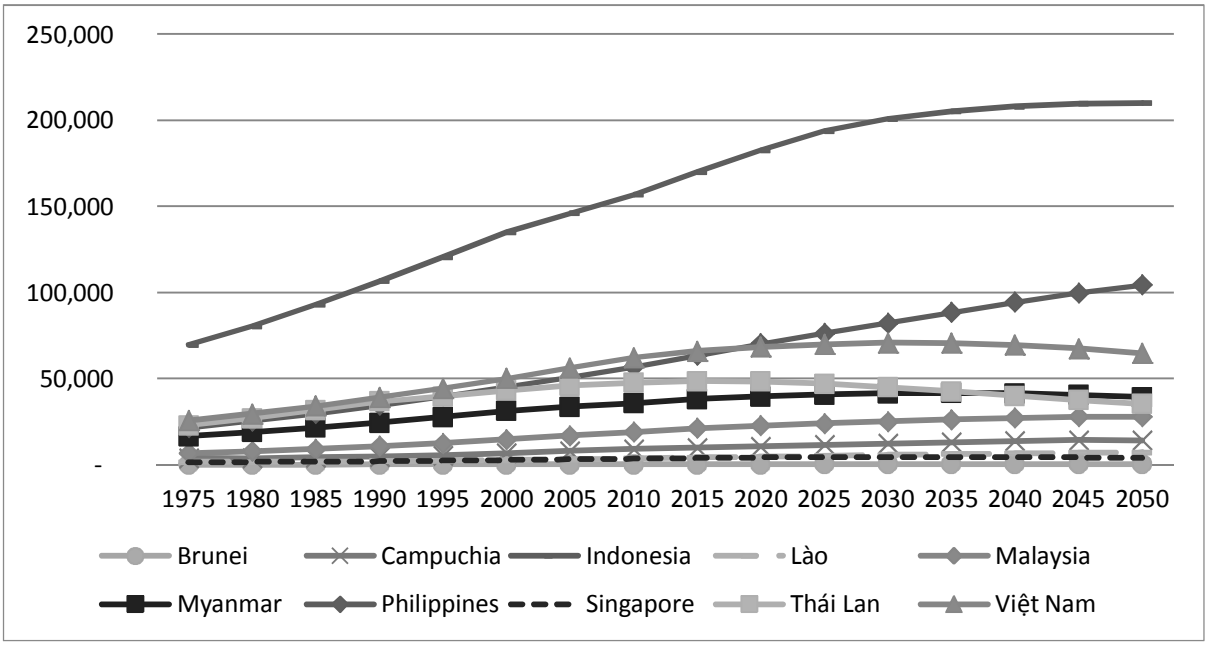
2.1. Biến động về số lượng nguồn nhân lực ở các quốc gia ASEAN

Dân số hiện nay của ASEAN là hơn 600 triệu người trong đó số người trong độ tuổi từ 15-64 vào khoảng 400 triệu người. Theo dự báo của UN (2012), dân số ở các nước này còn tiếp tục tăng trong thời gian tới và lực lượng lao động ở các nước này cũng tăng lên, nhưng tốc độ tăng về số lượng và mức độ cải thiện về chất lượng nguồn nhân lực ở các quốc gia là khác nhau.

Trong số 10 quốc gia ASEAN, Indonesia, Philippines và Việt Nam có dân số đông nhất và số người trong tuổi lao động ở ba nước này cũng dồi dào nhất. Năm 2015, dân số của Indonesia là 255 triệu người, chiếm 40,4% dân số ASEAN, và tỷ lệ này của Philippines và Việt Nam lần lượt là 16,1% và 15%. Trong khi đó, dân số trong tuổi lao động của các nước này chiếm tỷ trọng trong ASEAN lần lượt là 39,9%, 14,9% và 15,5%. Kế đến là Thái Lan với tổng dân số là 67 triệu người, trong đó lực lượng lao động đạt trên 47 triệu người, chiếm 11,4% lực lượng lao động của ASEAN.

Tuy nhiên, Thái Lan đang trải nghiệm quá trình già hóa dân số nên lực lượng lao động ở đất nước này sẽ có xu hướng giảm trong những năm tới. Ở các quốc gia khác như Myanmar, Malaysia và Campuchia, tỷ lệ lao động so với tổng dân số trong nước là tương đối cao và bắt đầu bước vào giai đoạn hùng hậu nhất về lực lượng lao động. Việc hình thành AEC sẽ giúp thị trường lao động trong ASEAN năng động hơn, thúc đẩy di chuyển và tạo

Hình 2: Dân số trong tuổi lao động ở các nước ASEAN, 1975-2050



Nguồn: Tính toán từ số liệu của UN (2012)

việc làm cho các quốc gia thành viên, từ đó góp phần thúc đẩy tăng trưởng và giao lưu kinh tế giữa các quốc gia.

Hình 2 cho thấy dân số trong tuổi lao động ở các nước thành viên ASEAN đã liên tục tăng trong những năm vừa qua, điển hình là Indonesia có số lượng lao động lớn nhất và tốc độ tăng cũng mạnh nhất trong suốt hơn 30 năm qua và dự báo sẽ còn tiếp tục tăng trong hơn 30 năm tới, dù tốc độ tăng sẽ giảm dần. Ở giai đoạn 1975-1990, số lượng và tốc độ tăng hàng năm về số dân trong tuổi lao động ở Việt Nam, Philippines và Thái Lan là tương đương nhau. Nhưng từ năm 1990 đến nay, mặc dù vẫn cùng trong xu hướng tăng nhưng đã có sự khác biệt đáng kể về tốc độ tăng giữa các quốc gia này. Năm 2015, Thái Lan sẽ đạt mức đỉnh điểm về số lượng lao động, sau đó sẽ giảm dần do quá trình già hóa dân số.

Trong hơn 20 năm qua, Việt Nam luôn là quốc gia đứng thứ 2 trong ASEAN về số người trong tuổi lao động, điều này đã giúp cho Việt Nam thúc đẩy tăng trưởng kinh tế đúng vào thời kỳ đổi mới, mở cửa và hội nhập. Tuy nhiên, số người trong tuổi lao động ở nước ta cũng sẽ đạt mức đỉnh điểm vào năm 2017 (Bùi Thị Minh Tiệp, 2013), đúng vào thời điểm mà số lượng lao động của Việt Nam ngang bằng với số lượng lao động của Philippines. Sau thời điểm này, Việt Nam sẽ bước vào giai đoạn già hóa dân số với sự sụt giảm về lao động và gia tăng số người già, trong khi Philippines vẫn giữ đà tăng mạnh về số lượng lao động và vượt qua cả Thái Lan và Việt Nam để trở thành quốc gia đứng thứ 2 trong ASEAN về số người trong tuổi lao động. Dự báo đến năm 2050, số lao động ở Philippines sẽ đạt mức 100 triệu người, tương đương với 50% số lượng lao động của Indonesia trong cùng thời kỳ.

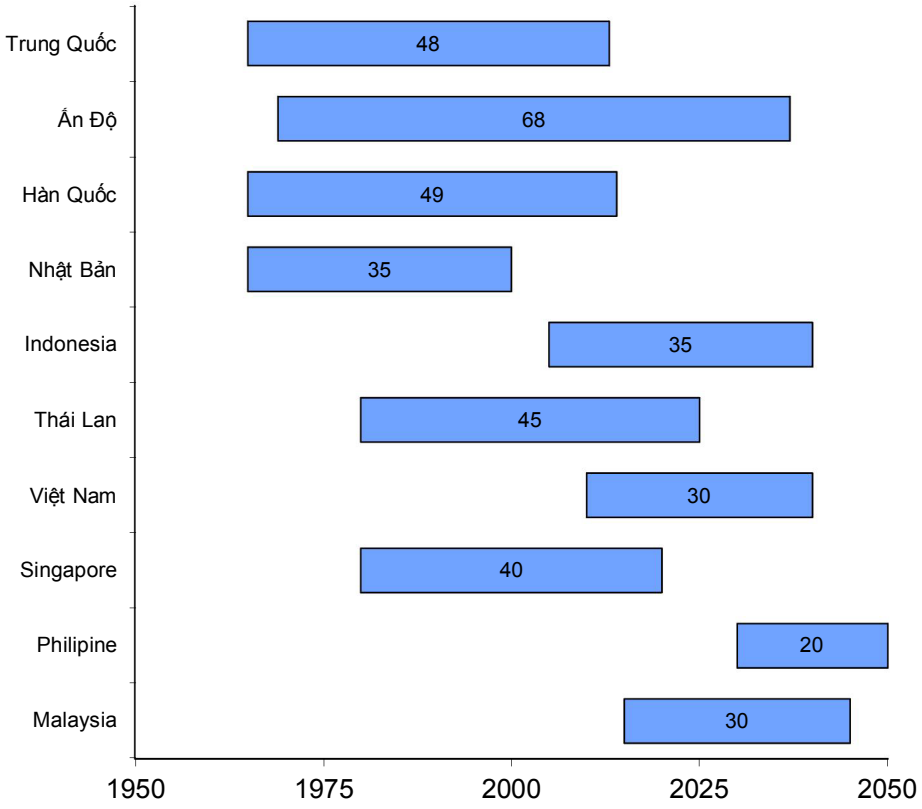
Myanmar, Malaysia và Singapore cũng có sự gia tăng về số lượng lao động và các nước này đang trải qua thời kỳ "dân số vàng" với lực lượng lao động chiếm khoảng 2/3 dân số, là cơ hội rất lớn cho họ trong việc khai thác tiềm năng lao động cho tăng trưởng và phát triển. Hình 2 cũng cho thấy, trong khoảng 15 năm tới, với đà tăng tương đối nhanh về số lượng lao động, Myanmar sẽ vượt qua Thái Lan về số người trong tuổi lao động tham gia vào thị trường chung AEC.

Nhiều nghiên cứu thực nghiệm ở các quốc gia trên thế giới cho thấy, ở thời kỳ "dân số vàng", các quốc gia có cơ hội lớn trong việc thúc đẩy tăng trưởng và phát triển kinh tế. Tuy nhiên, nếu chỉ có số lượng lao động lớn mà lại hạn chế về trình độ chuyên môn và kỹ năng thì chất lượng tăng trưởng sẽ không cao, và không thể đảm bảo tăng trưởng trong dài hạn.

2.2. Chất lượng nguồn nhân lực ở các quốc gia ASEAN và một vài tham chiếu cho Việt Nam

Ở các quốc gia thành viên ASEAN, sự phát triển không đồng đều về kỹ thuật và trình độ phát triển

Hình 3: Giai đoạn "dân số vàng" ở các nước ASEAN



Nguồn: PRB (2007) và UN (2013)

dẫn đến sự chênh lệch về chất lượng nguồn nhân lực. Chất lượng nguồn nhân lực được thể hiện thông qua các tiêu chí chủ yếu là: sức khỏe, trình độ văn hóa và trình độ chuyên môn kỹ thuật. Trên cả ba tiêu chí này đều tồn tại sự khác biệt tương đối đáng kể trong nội bộ khối ASEAN, trong đó Việt Nam, Campuchia, Lào và Myanmar được đánh giá ở mức thấp hơn so với các nước khác.

Chất lượng lao động là yếu tố then chốt quyết định năng suất lao động, từ đó tác động tới việc cải thiện mức thu nhập bình quân ở các quốc gia. Có thể sử dụng chỉ số HDI như một tham chiếu cho việc đánh giá chất lượng nguồn nhân lực do việc xác định chỉ số này được tổng hợp từ ba tiêu chí là sức khỏe – tuổi thọ, trình độ - tri thức và mức thu nhập.

Chỉ số HDI của Singapore là 0,901 - dẫn đầu các

Bảng 1: Chỉ số phát triển con người (HDI) ở các quốc gia ASEAN

Năm / Quốc gia	2012	2013
Singapore	0.895	0.901
Brunei	0.855	0.852
Malaysia	0.769	0.773
Thái Lan	0.690	0.722
Indonesia	0.629	0.684
Philippines	0.654	0.660
Việt Nam	0.617	0.638
Campuchia	0.543	0.584
Lào	0.543	0.569
Myanma	0.498	0.524

Nguồn: UNDP (2014)

quốc gia Đông Nam Á và cũng đồng thời nằm trong nhóm nước dẫn đầu thế giới về chỉ số phát triển con người. Chỉ số này ở Thái Lan và Malaysia cũng tương đối cao, trong khi Campuchia, Lào và Myanmar có chỉ số HDI thấp nhất trong khối ASEAN. Nghiên cứu cho thấy, ở những nước có trình độ phát triển và môi trường sống tốt hơn, hệ thống giáo dục đào tạo và y tế phát triển thì ở đó chỉ số HDI sẽ cao hơn, trong đó yếu tố giáo dục đào tạo được coi là có tác động mạnh nhất đến việc cải thiện trình độ lao động của quốc gia, thúc đẩy nâng cao năng suất, tăng trưởng và phát triển trong dài hạn.

Thực tế cũng cho thấy sự khác biệt về khả năng và sự sẵn sàng hội nhập của người lao động giữa các quốc gia thành viên ASEAN. Ở các nước có trình độ phát triển cao hơn như Singapore, Philippines, Thái Lan,… người lao động vừa có trình độ chuyên môn và kỹ năng tốt hơn, đồng thời các khả năng về giao tiếp bằng ngoại ngữ, làm việc nhóm, tự tin khi giao tiếp trong công việc với người nước ngoài… cũng tốt hơn. Trong khi đó, ở một số nước kém hơn về trình độ phát triển và chuyên môn kỹ thuật như Việt Nam, Lào, Campuchia,… sự nghiêm túc, sức bền bỉ và kỷ luật trong công việc của người lao động cũng kém hơn.

Việc chú trọng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực thông qua tiêu chí *trình độ văn hóa* và *trình độ chuyên môn kỹ thuật* đã được các nước hết sức quan tâm và có những cải tiến đáng kể trong những thập kỷ qua. Theo nghiên cứu của ILO (2014), Singapore là quốc gia có nền giáo dục phát triển nhất trong khu vực Đông Nam Á. Kế đến là Thái Lan và Malaysia, thể hiện thông qua việc các quốc gia này có triển vọng phát triển và đã sản xuất được các sản phẩm trung gian, hướng tới sản xuất công nghệ cao. Trong khi đó, Việt Nam, Lào và Campuchia là ba quốc gia có mức độ cải thiện trong phát triển giáo dục kém nhất. Số năm đến trường bình quân của lực lượng lao động ở Việt Nam năm 2010 là 7,6 năm học, và dự báo đến năm 2020 con số này chỉ tăng lên mức 7,8 năm học, thấp hơn các nước Đông Nam Á khác từ 2-2,5 năm.

Cũng trong một công bố tương tự của ILO, năng suất lao động của Việt Nam thuộc nhóm thấp nhất ở Châu Á – Thái Bình Dương. Nếu so với các nước trong nội khối ASEAN thì năng suất lao động của Việt Nam kém hơn 15 lần so với Singapore và chỉ bằng 1/5 so với Malaysia và 2/5 so với Thái Lan. Cũng chính vì năng suất lao động thấp, tiền lương bình quân của người lao động Việt Nam cũng nằm trong nhóm thấp nhất Đông Nam Á, chỉ trên Lào và Campuchia.

Trong Báo cáo cạnh tranh toàn cầu 2008-2009 của Diễn đàn kinh tế thế giới (World Economic Forum, 2010), hệ số cạnh tranh về trình độ công nghệ của Malaysia là 4,41 điểm, Thái Lan là 3,37 điểm, Philippines 3,26 điểm trong khi Việt Nam chỉ là 3,12 điểm. Trình độ công nghệ thấp dẫn đến năng suất lao động xã hội thấp. Nếu coi năng suất lao động của Việt Nam là 1 thì Thái Lan là 3,63 và Singapore là 39,05. Cũng theo đánh giá của tổ chức này, năm 2013, thứ hạng năng lực cạnh tranh của Việt Nam đứng thứ 7 trong số 10 quốc gia Đông Nam Á, chỉ trên Lào, Campuchia và Myanmar.

Trong chủ trương chung của ASEAN, để thúc đẩy việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, giáo dục đã được xác định là động lực chính của sự phát triển kinh tế - xã hội. Các nước thành viên đã thống nhất đưa ra các mục tiêu chung về phát triển giáo dục trong đó nhấn mạnh việc *Phát triển mạng lưới giáo dục ở các cấp độ khác nhau* và *Xây dựng các cụm nghiên cứu, tăng cường hỗ trợ và trao đổi sinh viên, giáo viên để nâng cao chất lượng giáo dục trong toàn khu vực*. Với bối cảnh mới, mỗi thành viên ASEAN đều đã có những quyết sách, những cải tiến trong hệ thống giáo dục trong những năm qua nhưng hiệu quả của những cải cách này thể hiện thông qua chất lượng đào tạo ở mỗi quốc gia còn chênh lệch tương đối lớn.

Theo Yaakub (2012), ở Philippines, chính phủ ưu tiên việc đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực chất lượng cao, tăng cường hợp tác khu vực và quốc tế trong giáo dục thông qua việc hài hòa hóa các thủ tục, phương pháp tiếp cận và cung cấp nguồn tài chính phù hợp, hướng tới việc thu nhận kiến thức mới, phát triển kỹ năng và nâng cao khả năng cạnh tranh quốc tế của người học. Trong lĩnh vực này, Singapore cũng đã thực hiện việc đẩy mạnh quốc tế hóa giáo dục và coi đây là quốc sách lâu dài, định hướng trở thành trung tâm giáo dục chất lượng cao của khu vực và thế giới. Hệ thống giáo dục của Singapore hướng tới việc phát huy tối đa tiềm năng của người học, chất lượng đào tạo được kiểm định và công nhận theo hệ thống tiêu chuẩn được cộng đồng thế giới đánh giá cao.

Thái Lan cũng đặt mục tiêu trở thành trung tâm giáo dục trong khu vực Đông Nam Á với mục tiêu cụ thể là tăng cường thu hút sinh viên nước ngoài

thông qua việc tăng cường hợp tác trong giáo dục với các nước phát triển, thúc đẩy hoạt động nghiên cứu và trao đổi học thuật, nâng cao chất lượng các trường đại học theo chuẩn quốc tế, đầu tư cơ sở hạ tầng và hệ thống giáo dục quốc gia… Ở một hướng đi khác, Brunei thể hiện chiến lược nâng cao chất lượng nguồn nhân lực thông qua việc khuyến khích và hỗ trợ sinh viên tìm kiếm tri thức từ môi trường giáo dục và thực nghiệm quốc tế thông qua việc sinh viên lựa chọn ghi danh vào các chương trình du học, đi thực tập – thực tế theo chương trình của doanh nghiệp hoặc cơ quan phù hợp… và thông qua các chương trình này nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho đất nước.

Indonesia hướng tới việc nâng cao chất lượng giáo dục đào tạo thông qua việc quản lý kết quả học tập và nghiên cứu trên hệ thống cơ sở dữ liệu quốc gia, từ đó đánh giá và đề xuất các quyết sách trong cải cách và quản lý. Malaysia xác định kế hoạch giáo dục đào tạo thông qua Chiến lược quốc gia (NHESP) nhằm cải thiện và nâng cao chất lượng giáo dục đại học, bao gồm các nội dung; nâng cao chất lượng dạy và học, tăng cường nghiên cứu và đổi mới, quốc tế hóa giáo dục, củng cố hệ thống giáo dục, tăng cường năng lực nghiên cứu và học tập suốt đời, đầu tư cơ sở vật chất cho giáo dục.

Myanmar đặt ra mục tiêu tạo ra hệ thống giáo dục hướng tới một xã hội học tập có khả năng đối mặt với những thách thức mới của thời đại tri thức. Quốc gia này ưu tiên phương pháp lựa chọn kỹ thuật đánh giá kiểm tra độ sâu rộng của kiến thức, khả năng sáng tạo và phân tích tư duy của người học, từ đó thúc đẩy hoạt động nghiên cứu và hợp tác quốc tế trong giáo dục.

Trong khi đó, Việt Nam, Lào và Campuchia còn nhiều hạn chế hơn trong việc tìm kiếm con đường tối ưu cho giáo dục đào tạo bứt phá. Việt Nam mặc dù đã trải qua nhiều điều chỉnh trong hệ thống giáo dục đại học nhằm nâng cao chất lượng (cải thiện chương trình đào tạo, phương pháp dạy – học, tăng cường nghiên cứu và trao đổi học thuật, đổi mới cơ chế tài chính,…) nhưng hiệu quả của công tác cải tiến chất lượng giáo dục chưa được đánh giá cao. Kết quả giáo dục đại học Việt Nam thể hiện thông qua lực lượng lao động sau tốt nghiệp đại học và các trường đào tạo nghề còn chưa đáp ứng được yêu cầu xã hội, số người thất nghiệp thuộc nhóm này còn lớn.

Cũng loay hoay trong chiến lược phát triển hệ thống giáo dục hướng tới việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong dài hạn, Lào và Campuchia còn hạn chế bởi những rào cản về kinh tế, lịch sử chính trị và tầm nhìn chiến lược của quốc gia. Lào được mô tả là thiếu tầm nhìn rõ ràng, thiếu chiến lược và chính sách cụ thể, chưa có quy hoạch tổng thể cho phát triển giáo dục đại học đáp ứng yêu cầu hội nhập khu vực và quốc tế. Ở Campuchia, hệ thống giáo dục mới được thành lập khoảng 30 năm, các phương thức quản lý còn chưa thống nhất trong chiến lược chung, hệ thống quản lý giáo dục chồng chéo kém hiệu quả… là những lý do khiến nền giáo dục của Campuchia đối mặt với hàng loạt những thách thức trong bối cảnh hội nhập khu vực và quốc tế.

Nhìn chung, mặc dù các quốc gia Đông Nam Á đã có những chiến lược quốc gia trong việc phát triển hệ thống giáo dục đào tạo, coi giáo dục đào tạo là yếu tố quan trọng nhất quyết định chất lượng nguồn nhân lực, tuy nhiên, nhiều trong số các nước ASEAN vẫn đang phải đối mặt với các vấn đề bất cập trong hệ thống giáo dục hiện hành. Đó là, tình trạng thiếu cán bộ giảng dạy có trình độ, quy trình đảm bảo chất lượng còn hạn chế, thiếu tiếp cận công bằng cho người học, thiếu cơ sở hạ tầng, sự giao thoa về địa lý và sự đa dạng về các trường đào tạo, hạn chế trong việc sử dụng tiếng Anh và trao đổi chuyên môn…

Chất lượng giáo dục đào tạo quyết định chất lượng nguồn nhân lực, và chất lượng nguồn nhân lực ở các quốc gia thành viên ASEAN còn nhiều chênh lệch trong khi hội nhập AEC đã rất gần. Một mặt, các quốc gia không chỉ có chiến lược phát triển nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong dài hạn mà đối với việc thành lập AEC, một số quốc gia đã thiết lập những quy tắc riêng đối với lao động nước ngoài khi di chuyển đến và tham gia vào thị trường lao động của họ (Ví dụ, Thái Lan quy định lao động nước ngoài muốn đến làm việc phải vượt qua kỳ thi bằng tiếng Thái, nếu muốn hành nghề người lao động phải thuộc các luật lệ của nước này…). Mặt khác, chất lượng nguồn nhân lực ở các quốc gia cũng sẽ quyết định hướng di chuyển của lao động giữa các nước thành viên ASEAN.

Thông thường, lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao và có tay nghề sẽ di chuyển đến những nước có trình độ phát triển cao hơn và tương ứng với điều đó, người lao động sẽ nhận được mức thù lao tốt hơn. Hiện nay, lao động có tay nghề và kỹ

năng cao chủ yếu di chuyển vào thị trường Singapore, Malaisia và Thái Lan, còn lại sự di chuyển lao động hiện nay ở giữa các nước thành viên ASEAN khác thường là lao động có trình độ kỹ năng thấp hoặc không có kỹ năng.

3. Thực trạng nguồn nhân lực Việt Nam trước thềm hội nhập AEC

Việt Nam đang ở thời kỳ "dân số vàng" với số người trong tuổi lao động vào khoảng 65 triệu người, chiếm gần 70% tổng dân số. Nguồn nhân lực dồi dào này là lợi thế của quốc gia, là cơ hội tốt cho phân công lao động vào các ngành trong nền kinh tế, giảm gánh nặng phụ thuộc, tăng tiết kiệm, thúc đẩy đầu tư, kích thích sản xuất, tiêu dùng và thúc đẩy tăng trưởng kinh tế.

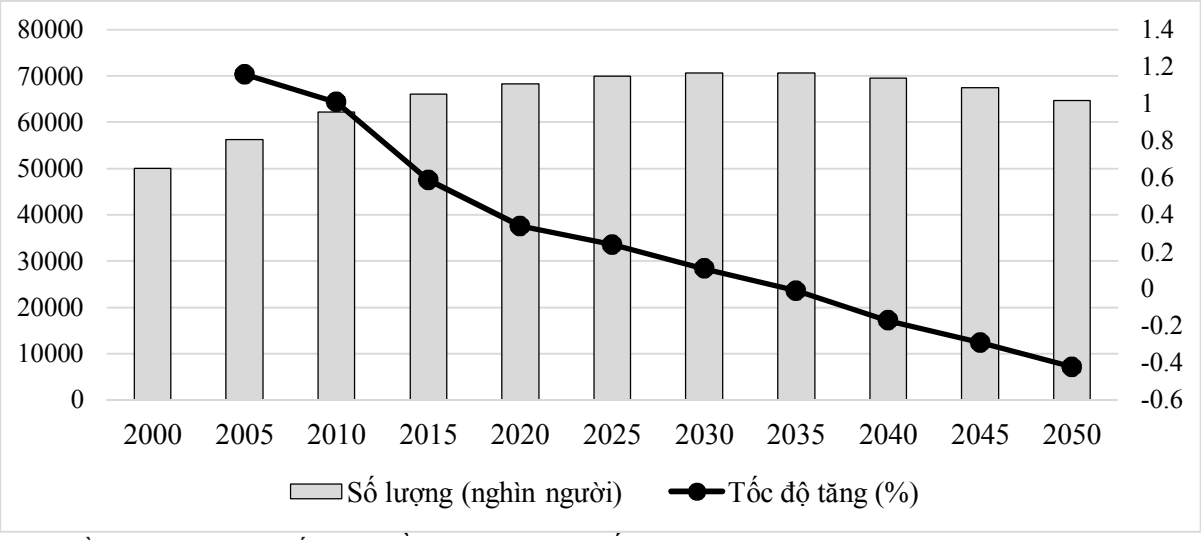
Việt Nam đang ở thời kỳ dồi dào nhất về nguồn nhân lực, số người trong tuổi lao động tiếp tục tăng trong 15 năm tới nhưng tốc độ tăng giảm dần và sau năm 2017 sẽ giảm mạnh do quá trình già hóa dân số với tốc độ già hóa nhanh. Theo dự báo của ILO, giai đoạn 2010-2020 tỷ lệ tham gia lực lượng lao động của cả nam giới và nữ giới ở Việt Nam sẽ duy trì ở mức cao và ổn định, tương ứng 82,3% và 75,3% vào năm 2020, trong khi tỷ lệ trung bình của các nước khác là khoảng 60%. Đây là cơ hội thực sự để Việt Nam thúc đẩy tăng trưởng kinh tế trong những thập kỷ tới.Tuy nhiên, chất lượng tăng trưởng của nước ta còn nhiều hạn chế do trình độ và năng suất lao động thấp.

Với tiêu chí quan trọng nhất đánh giá chất lượng nguồn nhân lực thông qua trình độ chuyên môn kỹ thuật và kỹ năng của người lao động, Việt Nam còn rất nhiều bất cập. Số liệu thống kê ở bảng 2 cho thấy, lực lượng lao động qua đào tạo tăng bình quân 12,3%/năm,đạt 23,8 triệu người năm 2012, chiếm 45,5% tổng lực lượng lao động, dẫn đến tăng nhanh tỷ lệ lao động qua đào tạo (từ 17,1% năm 2002 lên 45,5% năm 2012). Về mặt cơ học, những con số này cho thấy sự cải thiện về trình độ chuyên môn kỹ thuật của lao động Việt Nam. Nhưng trong số lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật thì số đông vẫn là lao động có trình độ sơ cấp hoặc công nhân kỹ thuật không có bằng cấp (chiếm trên 11% lực lượng lao động có chuyên môn kỹ thuật).

Hơn nữa, tỷ trọng lao động được đào tạo chính quy còn thấp. Năm 2012, chỉ đạt 16,9% trong tổng lực lượng lao động (hay 37,2% tổng số qua đào tạo), tương ứng với 8,9 triệu người (gồm 2,6 triệu lao động đã qua đào tạo nghề ở trình độ sơ cấp và trung cấp, 1,9 triệu lao động có trình độ tốt nghiệp trung học chuyên nghiệp và 4,4 triệu lao động tốt nghiệp cao đẳng, đại học trở lên), chiếm 16,9% lực lượng lao động. Trên thực tế, các con số thống kê trên đây chỉ là một tham chiếu về mặt số lượng lao động qua đào tạo, nhưng chất lượng đào tạo lại chưa tương xứng với các văn bằng, chứng chỉ được cấp. Những điều này phản ánh sự chậm chạp trong cải thiện chất lượng lao động của Việt Nam.

Với lực lượng lao động dồi dào, nhưng trên 50% lao động Việt Nam không có trình độ chuyên môn kỹ thuật, trong khi đó số lao động qua đào tạo nghề chiếm 33,4% và lao động có trình độ từ cao đẳng, đại học trở lên chỉ chiếm 8,4%. Không chỉ hạn chế về số lượng mà chất lượng lao động có trình độ

Hình 4: Số lượng và tốc độ tăng lao động Việt Nam, 2000-2050



Nguồn: Tính toán từ số liệu của UN (2012)

Bảng 2: Cơ cấu lực lượng lao động theo trình độ chuyên môn kỹ thuật

	Cơ cấu lực lượng lao động (%)					Tốc độ tăng giai đoạn 2002-2012 (%/năm)
	2002	2005	2007	2011	2012	
Tổng số	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**2,6**
Không có chuyên môn kỹ thuật	82,9	74,7	65,3	58	54,5	-1,4
Có chuyên môn kỹ thuật	17,1	25,3	34,7	42	45,5	
Lao động qua đào tạo nghề (chính thức và phi chính thức)	7,8	15,1	23,2	28,8	33,4	8,1
Trung học chuyên nghiệp	4,6	4,7	5,2	5,1	3,7	2,9
Cao đẳng, đại học trở lên	4,7	5,5	6,3	8,1	8,4	7,9

Nguồn: ILSSA (2013)

chuyên môn kỹ thuật cũng bị đánh giá là yếu kém do sự chênh lệch giữa chứng nhận trên văn bằng được cấp với khả năng làm việc thực sự của người lao động. Sự yếu kém về chất lượng lao động đã qua đào tạo ở Việt Nam dẫn đến việc hàng năm có hàng ngàn sinh viên ra trường không có khả năng tìm việc làm hoặc không có khả năng làm việc sau khi ra trường trong khi các doanh nghiệp lại không thể tuyển dụng đủ số lao động lành nghề cần thiết. Hiện trạng này là hệ quả của những bất cập trong hệ thống giáo dục mà một trong các nguyên nhân được các chuyên gia nhắc đến nhiều nhất đó là các chương trình đào tạo của các trường trong những năm qua thường nhấn mạnh đào tạo kiến thức lý thuyết, chưa quan tâm đúng mức đến các kỹ năng thực hành.

Mặt khác, quá trình thực hiện chuyển dịch cơ cấu kinh tế trong những năm qua cũng làm gia tăng sức ép lên thị trường lao động và vấn đề giải quyết việc làm của Việt Nam. Theo báo cáo thống kê của ILSSA (2013), giai đoạn 2002 – 2012 tỷ trọng lao động nông nghiệp đã giảm từ 62% xuống còn 47,4%, lao động công nghiệp tăng từ 14,7% lên 21,1% và lao động trong ngành dịch vụ tăng từ 23,3% lên 31,7%. Như vậy, trong giai đoạn này, mỗi năm có khoảng 55 nghìn người rút ra khỏi lực lượng lao động của ngành nông nghiệp. Con số này phản ánh trên góc độ lạc quan sẽ cho thấy cơ cấu việc làm đã dịch chuyển theo hướng tích cực. Tuy nhiên, thực tế lại phản ánh một hiện trạng hàng năm số lao động nông nghiệp chuyển sang lĩnh vực khác chính là những người lao động không có trình độ chuyên môn kỹ thuật, không qua đào tạo hoặc đào tạo sơ sài, trình độ thấp. Họ gặp khó khăn lớn trong tìm kiếm việc làm ở các ngành nghề khác, và họ phải chấp nhận những công việc nặng nhọc với mức thù lao thấp. Điều này cho thấy một thách thức lớn đối với Việt Nam trong việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

Quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và chuyển dịch cơ cấu kinh tế trong bối cảnh hội nhập càng đòi hỏi tốc độ cải thiện chất lượng lao động phải lớn hơn. Nhưng trong những năm qua, Việt Nam chưa thể hiện được sự chuyển biến đột phá trong việc cải thiện chất lượng lao động, dẫn đến tỷ lệ thất nghiệp duy trì ở mức tương đối cao, đặc biệt trong lực lượng lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật.

Trong thị trường lao động của Việt Nam, số người có việc làm nhiều nhất lại chính là những người không có trình độ chuyên môn kỹ thuật hoặc có trình độ chuyên môn kỹ thuật thấp, còn những người có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao hơn thì tỷ lệ thất nghiệp cũng lớn hơn. Điều này có vẻ là một nghịch lý nhưng được lý giải bởi bộ phận lao động không có chuyên môn kỹ thuật hoặc chuyên môn kỹ thuật thấp không dám thất nghiệp, họ chấp nhận làm mọi công việc để tạo thu nhập nuôi sống bản thân và gia đình. Số liệu bảng 3 cho thấy, năm 2012, tỷ lệ thất nghiệp của nhóm này chỉ là 1,5% trong khi tỷ lệ thất nghiệp của nhóm cao đẳng nghề là 4,9%.

Tuy nhiên, vì lao động không có trình độ chuyên môn kỹ thuật và có trình độ chuyên môn kỹ thuật thấp lại chiếm trên 50% lực lượng lao động nên số người thất nghiệp của bộ phận này vẫn chiếm tới 71% tổng số người thất nghiệp của cả nước. Thực trạng này gây khó khăn cho việc tái cơ cấu đầu tư - tăng ngành nghề có hàm lượng công nghệ kỹ thuật

Bảng 3: Số lượng và tỷ lệ thất nghiệp theo trình độ chuyên môn kỹ thuật

	Năm 2011			Năm 2012		
	Số thất nghiệp *(nghìn người)*	LLLĐ *(nghìn người)*	Tỷ lệ thất nghiệp *(%)*	Số thất nghiệp *(nghìn người)*	LLLĐ *(nghìn người)*	Tỷ lệ thất nghiệp *(%)*
Cả nước	1.045	51.724	2,02	926	52.348	1,77
Không có chuyên môn kỹ thuật và công nhân kỹ thuật không bằng cấp	800	43.615	1,83	657	43.569	1,51
Sơ cấp nghề	21	1.07	1,93	25	1.404	1,76
Trung cấp nghề	27	837	3,27	29	0.874	3,33
Trung học chuyên nghiệp	59	1.908	3,09	63	1.918	3,26
Cao đẳng nghề	13	161	7,87	9	0.191	4,91
Cao đẳng	46	911	5,02	50	1.027	4,87
Đại học trở lên	79	3.172	2,50	93	3.365	2,76

Nguồn: ILSSA (2013)

cao, chuyển dịch cơ cấu và tái cấu trúc nền kinh tế. Đồng thời, đất nước cũng phải đối mặt với một thách thức lớn về giải quyết việc làm, đặc biệt trong bối cảnh hội nhập AEC với yêu cầu cao hơn về chất lượng lao động và sự cạnh tranh khốc liệt hơn trên thị trường lao động trong nước và trong nội khối ASEAN.

4. Kết luận và gợi ý chính sách

Các quốc gia ASEAN đang nỗ lực cải thiện chất lượng nguồn nhân lực không chỉ để gia tăng tính cạnh tranh trong nội khối mà còn để cạnh tranh với các đối tác lớn như Trung Quốc, Ấn Độ trong khuôn khổ hợp tác chung giữa ASEAN với các đối tác này, Việt Nam cũng cần phải rất gấp rút thúc đẩy nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu hội nhập và phát triển đất nước.

Tham chiếu từ các quốc gia ASEAN cho thấy, lao động Việt Nam dù đang ở giai đoạn dồi dào nhất về số lượng và chiếm tỉ trọng tương đối lớn trong ASEAN, nhưng chất lượng lao động còn nhiều hạn chế. Nếu chia các quốc gia ASEAN thành 3 nhóm theo trình độ và năng suất lao động thì Việt Nam thuộc nhóm nước có trình độ và năng suất lao động thấp nhất, chỉ tương đương hoặc khá hơn so với hơn Lào, Campuchia và Myanmar (tùy vào tiêu chí đánh giá).

Mặc dù trong những năm vừa qua, nguồn nhân lực dồi dào đã góp phần tích cực thúc đẩy tăng trưởng kinh tế cho Việt Nam, nhưng việc sử dụng nguồn nhân lực giá rẻ với năng suất lao động thấp chỉ phù hợp với thời kỳ đầu của đổi mới và hội nhập, thời kỳ đầu của công nghiệp hóa. Nếu tình trạng đó kéo dài sẽ dẫn đến những bất lợi và tụt hậu, người lao động không được đào tạo và nâng cao trình độ đáp ứng yêu cầu mới của công nghệ hiện đại… sẽ không thể cạnh tranh với lao động của các nước ASEAN và nguy cơ thua không chỉ trên sân chơi chung AEC mà ngay cả trên sân nhà cũng chỉ còn lại chủ yếu là những vị trí yêu cầu lao động giản đơn với mức thu nhập thấp. Đây là thách thức lớn cho Việt Nam bởi nó không chỉ dẫn đến nguy cơ chậm phát triển về kinh tế mà việc thoát khỏi bẫy thu nhập trung bình sẽ trở nên khó khăn hơn trong bối cảnh hội nhập ngày càng sâu rộng và tính cạnh tranh ngày càng gay gắt.

Nhận thức rõ tầm quan trọng của việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, coi đây là yếu tố then chốt cho tăng trưởng và phát triển đất nước, Đảng và Nhà nước ta đã có những chiến lược, chính sách nhằm cải thiện vấn đề này. Tuy nhiên, cho đến nay những việc làm đó còn chưa bộc lộ được tính hiệu quả. Điều này cho thấy sự quyết tâm của các nhà lãnh đạo còn cần phải có thêm sự cộng hưởng từ nhận thức của dân chúng, người lao động, các tổ chức đào tạo và sử dụng lao động về vai trò của nguồn nhân lực và sự cần thiết phải nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong bối cảnh mới, coi đây là vấn đề thiết thực sống còn đối với chính bản thân họ thì mới có thể huy động toàn lực xã hội cho vấn

đề này. Do vậy, các chương trình và hành động cụ thể trong thời gian tới nên hướng tới một số nội dung sau:

Tăng cường công tác truyền thông về AEC và các chương trình hợp tác quốc tế để dân chúng, người lao động và các doanh nghiệp nhận thức đúng tầm quan trọng và sự cần thiết phải nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong bối cảnh mới, từ đó có sự chuẩn bị sẵn sàng cho hội nhập và phát triển;

Tiếp tục công cuộc đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục theo hướng tăng khả năng thực hành và các kỹ năng nghề nghiệp cho người học, ưu tiên đào tạo nghề thông qua các chính sách đãi ngộ giáo viên và cơ sở dạy nghề có chất lượng cao. Nội dung đào tạo cần phải được kết hợp với việc trang bị kỹ năng làm việc nhóm, khả năng sử dụng ngoại ngữ và sự tuân thủ kỷ luật… để gia tăng khả năng cạnh tranh cho người lao động;

Đẩy mạnh hợp tác quốc tế về giáo dục đào tạo trong đó nội dung hợp tác về đào tạo nghề và trau dồi kỹ năng cho người lao động cần được quan tâm đúng mức;

Khuyến khích và thúc đẩy sự tham gia của các cơ sở sử dụng lao động vào hoạt động giáo dục đào tạo tại các cơ sở dạy nghề và các trường chuyên nghiệp thông qua việc phối hợp xây dựng các chương trình đạo tạo sát với yêu cầu thực tế, tham gia đánh giá kết quả đào tạo, kết hợp đạo tạo tại nhà trường với đạo tạo tại đơn vị sử dụng lao động, giao lưu, trao đổi và phối hợp rèn luyện các kỹ năng mềm cho người lao động;

Phối hợp đồng bộ các chính sách, đặc biệt là chính sách nguồn nhân lực và việc làm, chính sách giáo dục đào tạo và các chính sách kinh tế.❐

Tài liệu tham khảo

Asia Matters for America (2013), *ASEAN GDP and GDP per Capita*, East – West Centre, Truy cập lần cuối ngày 20 tháng 11 năm 2014, từ <http://www.asiamattersforamerica.org/asean/data/gdppercapita>.

ILO [Tổ chức Lao động Thế giới] (2014), *Survey of ASEAN employers on skills and competitiveness.* Emerging Markets Consulting. ILO – Asia – Pacific Working Paper Series. Truy cập lần cuối ngày 20 tháng 11 năm 2014, từ <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/asia/ro-bangkok/sro-..._249982.pdf>.

ILSSA [Viện Khoa học Lao động và Xã hội] (2013), *Xu hướng lao động và xã hội trong bối cảnh suy giảm tăng trưởng kinh tế*, Hà Nội.

Bùi Thị Minh Tiệp (2013), 'Dân số và nhóm dân số hoạt động kinh tế: những tác động tới tăng trưởng kinh tế Việt Nam'. *Tạp chí Kinh tế phát triển*, số 195, tháng 9/2013, trang 63-70.

PRB [Population Reference Bureau] (2007)*, Population and Economic Development Linkages 2007 Data Sheet,* Truy cập lần cuối ngày 20 tháng 11 năm 2014, từ <http://www.prb.org/Publications/Datasheets>.

UNDP [Chương trình Phát triển Liên hiệp quốc] (2014), *Human development Reports.* Truy cập lần cuối ngày 20 tháng 11 năm 2014, từ <hdr.undp.org/en/countries>.

UN [Liên hiệp quốc] (2012), *World population Prospects, The 2012 Revision*, Truy cập lần cuối ngày 20 tháng 11 năm 2014, từ <http://esa.un.org/unpd/wpp/>.

World Economic Forum (2010), *The Global Competitiveness Report 2008–2009*. Truy cập lần cuối ngày 10 tháng 12 năm 2010, từ <http://www.weforum.org/reports/global-competitiveness-report-2008-2009>.

Yaakub, M.M. (2012), *Challenges in education toward the realization of ASEAN Community 2015,* Special lecture at a Colombo Plan Staff College (SPSC) workshop.Truy cập lần cuối ngày 20 tháng 11 năm 2014, từ <http://www.site.rmutt.ac.th/cpscworkshop/materials/sp.pdf>.

Thông tin tác giả:

***Bùi Thị Minh Tiệp,** Tiến sỹ*

- Tổ chức tác giả công tác: Khoa Kinh tế và Quản trị Kinh doanh, Trường Đại học Hải Phòng

- Địa chỉ liên hệ: Địa chỉ Email: haminh.link@gmail.com