

TÁC ĐỘNG CỦA HỘI NHẬP QUỐC TẾ ĐỐI VỚI CÔNG TÁC ĐÀO TẠO VÀ QUẢN LÝ ĐÀO TẠO NGƯỜI LAO ĐỘNG VIỆT NAM ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI

ThS. PHẠM TÙNG LÂM*

Trong bối cảnh toàn cầu hóa, để tăng nguồn thu nhập quốc dân, một số nước có dân số đông và lượng lao động (LĐ) dư thừa cao, ngoài những nỗ lực tạo thêm công ăn việc làm trong nước, đã lấy xuất khẩu lao động (XKLĐ) làm chiến lược quốc gia và Việt Nam cũng không phải là ngoại lệ.

Trong khoảng 20 năm trở lại đây, việc đưa người LĐ Việt Nam ra làm việc ở nước ngoài đã được thay đổi cả về hình thức lẫn nội dung. Đó là do sự phát triển kinh tế - xã hội (KT-XH) trên phạm vi toàn cầu đang có sự biến chuyển về chất và không đồng đều giữa các nước dựa trên cơ sở của sự phát triển mạnh mẽ về khoa học, kĩ thuật và công nghệ. Sự thăng trầm của các nền kinh tế (KT) thế giới luôn có ảnh hưởng không nhỏ đến "con thuyền Việt Nam" trên "đường ra biển lớn" và công tác XKLĐ - ngành công nghiệp không khói trực tiếp mang ngoại tệ về cho đất nước của chúng ta cũng không nằm ngoài các ảnh hưởng đó. Vì vậy, vai trò của công tác quản lý đào tạo (ĐT) nguồn nhân lực chất lượng cao cho XKLĐ nhằm thích ứng và phù hợp với những đòi hỏi thay đổi thường xuyên của thị trường LĐ quốc tế (QT) là vô cùng quan trọng.

1. Đặc điểm của hội nhập quốc tế (HNQT)

Khái niệm HNQT đã xuất hiện từ vài thập niên gần đây. Hiện nay, có nhiều cách hiểu khác nhau về khái niệm này, song quan điểm tương đối phổ biến là: "Hội nhập KTQT là sự gắn kết nền KT của mỗi quốc gia vào các tổ chức hợp tác KT khu vực và toàn cầu, trong đó các nước thành viên chịu sự ràng buộc theo những quy định chung của cả khối. Nói một cách khác, hội nhập KTQT là quá trình các quốc gia thực hiện mô hình KT mở, tự nguyện tham gia vào các định chế và tài chính QT, thực hiện thuận lợi hóa và tự do hóa thương mại, đầu tư và các hoạt động KT đối ngoại khác" (1).

Trong bối cảnh toàn cầu hóa hiện nay, hội nhập

KTQT tồn tại và phát triển như một xu hướng khách quan tất yếu, "gắn với quá trình vận động của các quy luật KT khách quan của phân công LĐQT, chuyên môn hóa và tự do hóa thương mại, đầu tư, tài chính và việc hình thành chuỗi giá trị toàn cầu. Đồng thời, hội nhập KTQT cũng gắn với quá trình xã hội (XH) hóa QT về sản xuất và thị trường, là một quá trình vận động từ thấp đến cao và ngày càng được mở rộng cả về quy mô và phạm vi, cả về lực lượng sản xuất và quan hệ sản xuất" (1).

Ban đầu, XH hóa gắn với hoạt động sản xuất trong phạm vi từng quốc gia với sự chi phối của các quy luật phân công LĐ và chuyên môn hóa. Nhưng khi lực lượng sản xuất phát triển đến một mức độ nào đó thì tính chất XH hóa được mở rộng ra khỏi phạm vi của từng quốc gia, lan ra các quốc gia trong khu vực và trên toàn thế giới. Mỗi quốc gia trong quá trình phát triển đều nhận thấy những thế mạnh của riêng mình đồng thời cũng tìm ra được những mặt còn hạn chế. Đặc biệt là không một quốc gia nào, dù trình độ phát triển cao đến đâu, lại có thể tự đáp ứng được đầy đủ và đáp ứng tốt những nhu cầu của bản thân họ. Do đó, hội nhập KTQT đã trở thành vấn đề có tính chất quy luật trong quá trình phát triển của mỗi quốc gia. Thực tế đã chứng minh rằng, những quốc gia chậm trễ trong việc hội nhập phải trả giá đắt cho mình bằng sự tụt hậu.

2. Những tác động của HNQT đối với Việt Nam và công tác ĐT và quản lý ĐT người LĐ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài

Trong vòng ba thập kỉ gần đây, dưới làn sóng toàn cầu hóa, các quốc gia lần lượt có chính sách mở cửa thị trường cho các nhà đầu tư nước ngoài. Quá

* Trường Đại học kinh doanh và công nghệ Hà Nội

trình hội nhập KTQT đã có những tác động rất sâu sắc đến đời sống KT-XH của mỗi nước.

Những tác động tích cực: - Giúp khai thác có hiệu quả lợi thế so sánh của các quốc gia, hình thành cơ cấu KT khu vực và thế giới phù hợp, tạo điều kiện thuận lợi và tăng cường phát triển các quan hệ thương mại, đầu tư và mở rộng thị trường xuất nhập khẩu; - Tạo sự ổn định lâu dài trong quan hệ giữa các quốc gia nhằm hướng tới mục tiêu chung; - Hình thành cơ cấu QT mới với những ưu thế về quy mô và nguồn lực phát triển, tạo công ăn việc làm, cải thiện thu nhập cho dân cư và tăng phúc lợi cho cả cộng đồng; - Tạo động lực cạnh tranh, kích thích việc ứng dụng thành tựu khoa học công nghệ mới ở các quốc gia, tạo động lực đổi mới cơ cấu KT, cơ chế quản lí và tiết kiệm chi phí...; - Điều chỉnh chính sách của từng quốc gia để tương thích và phù hợp hơn với chính sách phát triển của nhóm nước/khu vực/thế giới.

Bên cạnh đó, *những tác động tiêu cực có thể xảy ra:* - Tạo ra sự cạnh tranh mang tính QT khi hình thành một thị trường thống nhất, gây xáo trộn các quan hệ KT đã được hình thành trong từng nền KT của mỗi quốc gia. Cạnh tranh gay gắt có thể dẫn tới phá sản các doanh nghiệp (DN) hoạt động không hiệu quả, gây ra thất nghiệp, tệ nạn XH...; - Gây ô nhiễm môi trường, cạn kiệt tài nguyên do khai thác quá mức cho mục tiêu tăng trưởng KT nóng; - Những ảnh hưởng xấu về văn hóa, an ninh, quốc phòng...

Từ sau khi có chính sách mở cửa, Việt Nam đã nhanh chóng đi những bước đi vững chắc trên con đường HNQT. Các tổ chức KT thế giới, các định chế tài chính QT đã nhanh chóng kết nạp hoặc khôi phục lại vị trí của Việt Nam trong cơ cấu của mình như: Quỹ tiền tệ QT (IMF), Ngân hàng thế giới (WB), Ngân hàng phát triển Châu Á (ADB), Hiệp hội các quốc gia Đông Nam Á (ASEAN), Tổ chức thương mại thế giới (WTO)...

HNQT tuy mới bắt đầu nhưng đã mang lại cho Việt Nam những kết quả đáng khích lệ: - Tạo điều kiện cho Việt Nam nâng cao vị thế chính trị, ngoại giao và KT trên trường QT, tránh được tình trạng phân biệt đối xử, tạo cơ sở ổn định và thuận lợi cho các hoạt động KT đối ngoại; - Góp phần mở rộng thị trường xuất nhập khẩu nói chung và XKLD nói riêng; - Thu hút đầu tư và viện trợ nước ngoài; - Giúp tiếp thu khoa học kĩ thuật và công nghệ quản lí tiên tiến, góp phần ĐT đội ngũ cán bộ quản lí và công nhân kĩ thuật lành nghề...

3. Ý nghĩa, tầm quan trọng của công tác ĐT nguồn LĐ chất lượng cao của Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài

Theo Tổng giám đốc tổ chức LĐQT (ILO), cuộc khủng hoảng KT thế giới năm 2008 kéo theo những hệ lụy khôn lường cho các quốc gia. Đồng hành với suy thoái KT là giảm đầu tư và nhu cầu tiêu dùng, kéo theo sự phá sản của các DN và tỉ lệ thất nghiệp gia tăng. Số lượng LĐ mất việc làm trên toàn thế giới lên tới 20 triệu người trong đó có các thị trường mà LĐ Việt Nam đang làm việc. Các chủ DN buộc phải nhìn nhận vấn đề cơ cấu lại nhân sự cho phù hợp để tồn tại và tiếp tục phát triển. Do đó, các nhà tuyển dụng LĐ nước ngoài cũng có những động thái thay đổi trong phương pháp và yêu cầu cao hơn trong việc tuyển chọn nhân công cho DN mình. Đây cũng là thách thức nhưng cũng là cơ hội cho các DN cung ứng LĐ ngoài nước của Việt Nam nhìn nhận và đánh giá đúng năng lực thực sự của chính mình để nâng cao năng lực cạnh tranh. Hơn lúc nào hết, công tác tuyển chọn, ĐT và giáo dục định hướng cho người LĐ trước khi đi làm việc ở nước ngoài có ý nghĩa hết sức quan trọng:

- Đảm bảo uy tín, nâng cao vị thế của LĐ Việt Nam trên thị trường, cung ứng LĐQT, đồng thời giảm thiểu các rủi ro phát sinh cho các DN XKLD và bản thân người LĐ.

- Tăng tính chuyên nghiệp của các DN làm công tác XKLD: phải đầu tư cơ sở vật chất (trường lớp, kí túc xá, khu thể thao, nhà xưởng, trang thiết bị...) phù hợp cho các ngành nghề theo yêu cầu; có đội ngũ cán bộ quản lí, giảng dạy chuyên nghiệp, hiểu biết và có trách nhiệm; xây dựng hệ thống chương trình ĐT đa dạng để người học làm quen với công việc, với môi trường sẽ đến làm việc; phải có những biện pháp, phương pháp ĐT thiết thực sao cho trong một thời gian ngắn nhất, người LĐ lính hội được nhiều kĩ năng và thông tin nhất để đạt được kết quả cao nhất sau khóa ĐT.

- Rất thiết thực và vô cùng quan trọng, đó là đối với người LĐ trực tiếp, cần phải có những hiểu biết nhất định về luật pháp, tín ngưỡng, quan hệ, cách đối nhân xử thế... tránh được những rắc rối chỉ vì thiếu hiểu biết; rèn luyện tác phong công nghiệp, điều rất yếu và thiếu của hầu hết những LĐ ra đi từ các vùng nông thôn, vùng sâu, vùng xa; xác định rõ ý thức làm việc và ổn định tư tưởng khi đi làm việc ở nước ngoài, xa gia đình và môi trường sống quen thuộc trong một thời gian

dài; có được những kĩ năng, kĩ xảo cơ bản để nhanh chóng nắm bắt được công việc và đạt được năng suất LĐ cao, tăng thu nhập.

4. Những yêu cầu đối với công tác quản lí ĐT LĐ trong bối cảnh toàn cầu hóa

Bên cạnh những cơ hội và thành tựu đạt được của nền KT nước nhà nói chung và công tác XKLĐ nói riêng, tác động của HNQT cũng đặt ra nhiều vấn đề mà các DN có chức năng ĐT và XKLĐ cần phải giải quyết để thúc đẩy hoạt động kinh doanh và phát triển bền vững:

- *Yêu cầu nâng cao chất lượng ĐT toàn diện phù hợp với nhu cầu tuyển dụng từ các nước phát triển.* Thách thức về năng lực cạnh tranh và khả năng đáp ứng trước những nhu cầu thay đổi liên tục của các nhà tuyển dụng, chủ sử dụng LĐ nước ngoài buộc các DN XKLĐ không những phải đảm bảo đủ số lượng, đúng về cơ cấu ngành nghề mà đồng thời phải có những biện pháp đồng bộ nhằm nâng cao chất lượng ĐT của mình, phải đảm bảo các sản phẩm đầu ra - người LĐ đã qua ĐT có sức khỏe tốt, có trình độ hiểu biết các vấn đề XH và tay nghề cao, có sức sáng tạo, tự chủ, ý thức kỉ luật tốt, giao tiếp và ngoại ngữ tốt, có năng lực thích ứng với sự thay đổi của môi trường...

- *Yêu cầu nâng cao năng lực quản lí ĐT của nhà nước và DN.* Trong quá trình hội nhập, Việt Nam phải tuân thủ những điều luật, quy định và thông lệ QT, do đó vai trò của quản lí nhà nước là vô cùng quan trọng. Chính phủ, các bộ ngành liên quan đến công tác XKLĐ cần phải thường xuyên theo dõi để định hướng ĐT, điều chỉnh, đổi mới về luật, cơ chế chính sách cho phù hợp hơn với QT và tạo điều kiện thuận lợi cho các DN tiếp cận và khai thác thị trường, bảo vệ quyền lợi của DN cũng như NLĐ. Để làm được điều đó, chúng ta cần thực hiện những đổi mới căn bản và toàn diện về cơ chế, chính sách giáo dục, đổi mới chương trình, nội dung, hình thức và phương pháp giáo dục, phát triển đội ngũ quản lí và giáo viên đáp ứng kịp thời cho yêu cầu đổi mới, giúp cho người học có quan niệm đúng đắn về mục đích, mục tiêu học tập,... và điều quan trọng nhất là những đổi mới này phải theo hướng dần dần thích ứng với chuẩn QT. Bên cạnh đó, nhà nước và các DN cần đẩy mạnh nghiên cứu và dự báo các nhu cầu của thị trường QT về nguồn nhân lực, các quy định và tiêu chuẩn kiểm định, kiểm tra, đánh giá chất lượng,... trên cơ sở đó đưa ra các chính sách ĐT kịp thời, phù hợp.

Về phía các DN, việc quản lí ĐT phải được đặt lên hàng đầu đáp ứng yêu cầu của hội nhập và mục tiêu ĐT: tăng cường đầu tư, quản lí và sử dụng có hiệu quả các nguồn lực dành cho công tác ĐT (nhân, vật, tin, tài); thường xuyên nắm bắt, cập nhật và xử lí các thông tin về yêu cầu tuyển dụng, những chính sách thay đổi và thông tin phản hồi từ người sử dụng LĐ để có thể chỉ đạo và điều chỉnh linh hoạt các hoạt động quản lí từ khâu tuyển chọn đến xây dựng kế hoạch, nội dung chương trình... Phương pháp ĐT cần chuyển biến căn bản về tính chất, hướng vào việc hướng dẫn con người biết sống, biết hành động thực tiễn và suy nghĩ độc lập, biết phê phán, có trách nhiệm, biết thích ứng và sáng tạo trong tư duy và trong hành động.

Tăng cường năng lực cạnh tranh để phát triển là xu thế tất yếu của các quốc gia trong bối cảnh HNQT. Công tác XKLĐ đã chứng tỏ được vai trò rất quan trọng trong chiến lược phát triển quốc gia của Việt Nam. Tuy nhiên, tính cạnh tranh trên thị trường LĐQT càng ngày càng trở nên gay gắt. Đồng thời thực tế cho thấy, nguồn LĐ dư thừa không đồng nghĩa với việc có ngay nguồn cung để xuất khẩu. Vì vậy, các DN cần phải áp dụng nhiều biện pháp đồng bộ trong quản lí ĐT để có được hiệu quả cao nhất theo yêu cầu của người sử dụng LĐ ngoài nước. □

(1) Viện Khoa học giáo dục Việt Nam. Hội thảo khoa học "Đổi mới quản lí nhà nước về hệ thống giáo dục quốc dân trong hội nhập quốc tế và xu thế toàn cầu hóa". Đề tài B2010-37-86CT, kỉ yếu số 1, tháng 8/2011.

Tài liệu tham khảo

1. Hiệp hội xuất khẩu lao động Việt Nam (VAMAS). *Những quy định cơ bản của pháp luật Việt Nam về xuất khẩu lao động*. Tài liệu lưu hành nội bộ, H. 2010.
2. Nguyễn Thị Hoàng Lan. "Tác động tích cực của khủng hoảng kinh tế thế giới đến xuất khẩu lao động của Việt Nam". Tạp chí *Lao động và Xã hội* số 388 kì 1, tháng 8/2010.
3. UNDP. *Human development report*, 2011.

SUMMARY

The article's contents mentioned to the impact of International integration on Vietnam in general and manpower training for export in particular, it also evaluated the meanings, importance and gave the detailed demands in renovating management of training Vietnamese workers before going to work oversea in order to meet the need of high quality human resource from foreign employers.