

LAO ĐỘNG KỸ THUẬT CAO - LỢI THẾ CẠNH TRANH TRONG BỐI CẢNH HỘI NHẬP QUỐC TẾ

ThS. PHẠM XUÂN THU*

Việt Nam đang trong thời kỳ cơ cấu dân số vàng, tức cứ 2 người làm nuôi 1 người phụ thuộc. Giai đoạn cơ cấu "dân số vàng" sẽ kéo dài khoảng 30-35 năm hoặc hơn nữa nếu biết cách điều chỉnh mức sinh hợp lý. Đây là cơ hội của Việt Nam khi chủ động tích cực hội nhập quốc tế. Tuy nhiên, cơ cấu dân số mới chỉ "vàng" về số lượng chứ chưa "vàng" về chất lượng. Muốn phát huy hiệu quả cơ hội "vàng" về cơ cấu dân số hiện nay của Việt Nam, trước hết cần phải nhìn nhận thấu đáo các thách thức đối với phát triển nhân lực, trong đó cốt lõi là lao động kỹ thuật cao (LĐKTC) trong bối cảnh hội nhập quốc tế.

1. Lao động kỹ thuật (LĐKT), LĐKTC

1) Lao động kỹ thuật. Theo (1), có 2 thuật ngữ "LĐ giản đơn" và "LĐ lành nghề" để chỉ 2 khái niệm tương phản nhau. LĐ giản đơn là *LĐ không đòi hỏi phải đào tạo về chuyên môn cũng có thể thực hiện được một công việc nào đó*. Còn LĐ lành nghề là LĐ có trình độ chuyên môn được đào tạo, huấn luyện hay qua tích lũy kinh nghiệm trong thực tiễn để thực hiện công việc phức tạp mà LĐ giản đơn không làm được. Báo cáo điều tra LĐ - việc làm ở Việt Nam do Tổng cục Thống kê công bố hàng năm sử dụng khái niệm "LĐ có trình độ chuyên môn kỹ thuật (CMKT)" để phân chia LĐ theo trình độ CMKT mà họ đạt được, bao gồm: không có CMKT, dạy nghề (sơ cấp nghề, trung cấp nghề và cao đẳng nghề (CĐN)), trung cấp chuyên nghiệp, cao đẳng, đại học trở lên và không xác định.

Theo (2), "LĐKT (theo nghĩa rộng) là loại LĐ qua đào tạo, được cấp bằng và chứng chỉ của các bậc đào tạo nói chung. Còn theo nghĩa hẹp, LĐKT là LĐ có kỹ thuật mang tính chất thực hành (nghề), để phân biệt với LĐ chuyên môn (hàn lâm). Trong thực tế có lực lượng LĐ chuyên làm một nghề nhưng họ chưa từng tham gia một khóa đào tạo ở một cơ sở đào tạo chính quy nào. Họ biết nghề, làm được nghề do tự học thông qua truyền nghề, kèm cặp

hoặc tích lũy kinh nghiệm trong thực tiễn và có thể làm được những công việc phức tạp của nghề, nhiều người làm được nghề với những yêu cầu kỹ thuật cao, thậm chí đòi hỏi "tài nghệ cao" điều mà xã hội đã tôn vinh họ là nghệ nhân nhưng vì chưa có cơ sở pháp lý nào, đồng thời, theo khái niệm thống kê hiện nay họ lại được gọi là "LĐ không qua đào tạo", có nghĩa là không thuộc lực lượng LĐKT.

Theo (3), nghệ nhân - người có tài trong một ngành nghề kỹ thuật như biểu diễn nghệ thuật hoặc làm thủ công mỹ nghệ. Theo khái niệm này thì nghệ nhân trước nhất là nhấn mạnh đến tài năng về thực hành trong lĩnh vực nghệ thuật và nghề thủ công mỹ nghệ, nghề truyền thống. Điều mà bấy lâu nay Nhà nước đã có danh hiệu "Nghệ nhân bàn tay vàng" khi vinh danh những cá nhân có tài nghệ cao được sự công nhận của cộng đồng đặc biệt là "giới nghệ". Do vậy, để trở thành nghệ nhân, người làm nghề được truyền nghề qua phương thức truyền khẩu, truyền "ngón nghề" trực tiếp từ các thế hệ đi trước họ phải trải qua nhiều năm hành nghề, có uy tín lớn và dần được công nhận theo năm tháng chứ không thể có được trong khoảng thời gian ngắn hay qua đào tạo trong nhà trường mà trở thành nghệ nhân được. Thực tiễn cho thấy, với khái niệm hiện nay về LĐKT sẽ không bao hàm đội ngũ tương đối lớn về số lượng LĐ có kỹ năng nghề, đội ngũ nghệ nhân đang tham gia làm nghề tại các làng nghề, làng nghề truyền thống, cơ sở sản xuất thủ công mỹ nghệ cũng như một số nghề mang bản sắc riêng của dân tộc.

Từ đó, theo tác giả, LĐKT là *LĐ qua đào tạo* (LĐ được đào tạo trong hệ thống giáo dục quốc dân được cấp bằng/chứng chỉ của các bậc đào tạo. LĐ qua đào tạo có thể được đào tạo ngắn hạn hoặc dài hạn, chính quy hay thường xuyên, nhưng phải học theo

* Viện nghiên cứu khoa học dạy nghề - Tổng cục dạy nghề

các chương trình do Nhà nước quy định và được cấp bằng hoặc chứng chỉ chính thức theo các quy định về bằng/chứng chỉ của **Luật Giáo dục, Luật Giáo dục Đại học, Luật Dạy nghề**) hoặc *LĐ có chứng chỉ kĩ năng nghề theo quy định hoặc được công nhận trong cộng đồng nghề do LĐ đó đang làm nghề.*

2) Lao động kĩ thuật cao. Với cách khái niệm về ĐKTC như trên, ĐKTC phải được quan niệm và hiểu trong phạm vi một nghề nào đó và có các đặc trưng sau: - Có kiến thức về nghề tương đối rộng, đồng thời có những hiểu biết cơ bản về những vấn đề liên quan đến nghề (sự tác động của nghề đến môi trường, các giá trị của nghề, tiềm năng phát triển của nghề); - Có chuyên môn nghề tương đối sâu. Không chỉ làm được nghề, ĐKTC còn phải tinh thông nghề, làm được nghề một cách thành thạo, có thể hướng dẫn, truyền nghề cho người khác; - Có khả năng vận dụng sáng tạo khoa học kĩ thuật vào thực tiễn LĐ sản xuất. Với kiến thức rộng, chuyên môn sâu, ĐKTC phải biết cách áp dụng hiệu quả các thành tựu khoa học kĩ thuật vào quá trình làm nghề, qua đó phát triển nghề, nâng cao giá trị của nghề.

Như vậy, theo tác giả, ĐKTC trước hết phải là ĐKT và có sự tinh thông, am hiểu sâu, rộng về nghề, hành nghề một cách thành thạo, có khả năng xử lí các vấn đề phức tạp của nghề, có khả năng xử lí các vấn đề phát sinh có liên quan đến nghề.

2. Vai trò ĐKTC đối với sự phát triển KT-XH

Các lí thuyết về tăng trưởng kinh tế gần đây chỉ ra rằng, một nền kinh tế muốn tăng trưởng nhanh và ở mức cao phải dựa trên ít nhất 3 trụ cột cơ bản: áp dụng công nghệ mới; phát triển kết cấu hạ tầng hiện đại và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Trong đó, ĐKTC tức là con người được đầu tư phát triển, có kĩ năng, kiến thức, kinh nghiệm, năng lực sáng tạo... nhằm trở thành "nguồn vốn - vốn con người hay vốn nhân lực" là động lực quan trọng nhất, là yếu tố quyết định phần thắng của mỗi quốc gia trong bối cảnh toàn thế giới luôn biến động và cạnh tranh ngày càng khốc liệt. Trong bối cảnh hội nhập ngày càng sâu rộng của nước ta hiện nay, vai trò ĐKTC đối với phát triển KT-XH được thể hiện qua một số yếu tố cơ bản sau:

1) ĐKTC là nguồn lực chính quyết định quá trình tăng trưởng và phát triển KT-XH. Nói đến nguồn lực để phát triển KT-XH thường bao gồm nhân lực (con người), tài lực (tài chính, vốn), vật lực (cơ sở vật chất). Trong đó, nhân lực được

coi là năng lực nội sinh chi phối quá trình phát triển KT-XH. So với các nguồn lực khác, nhân lực với cốt lõi là ĐKTC không những không bị cạn kiệt mà còn tái tạo các nguồn lực khác nếu biết khai thác, sử dụng hợp lí. Thực tiễn cho thấy, nhiều quốc gia tài nguyên thiên nhiên không phong phú nhưng nhờ vào phát triển yếu tố con người mà đã trở thành các nước phát triển hàng đầu như CHLB Đức, Nhật Bản, Hàn Quốc.

2) ĐKTC là một trong những yếu tố quyết định sự thành công của sự nghiệp CNH, HĐH đất nước. Trong quá trình chuyển đổi từ sản xuất nhỏ lẻ, chủ yếu sử dụng LĐ thủ công sang nền sản xuất công nghiệp với công nghệ hiện đại, phương tiện và phương pháp tiên tiến, trình độ quản lí cao thì năng lực của người LĐ, ĐKTC gia tăng năng lực sản xuất kinh doanh, thúc đẩy tăng năng suất và hiệu quả của quá trình LĐ, là yếu tố có ý nghĩa quyết định đến sự thành công sự nghiệp CNH, HĐH và phát triển bền vững.

3) ĐKTC là yếu tố thúc đẩy đổi mới công nghệ, là lực lượng nòng cốt tiếp nhận và chuyên giao công nghệ khoa học mới. Để đáp ứng với yêu cầu của nền sản xuất hiện đại, đội ngũ LĐ phải có năng lực tương ứng và ngược lại, đội ngũ LĐ, nhất là ĐKTC với khả năng sáng tạo của mình, luôn cải tiến, đổi mới công nghệ, phương pháp và quy trình sản xuất nhằm nâng cao năng suất LĐ.

3. Tác động của hội nhập kinh tế đối với nhân lực ĐKTC của Việt Nam

1) Mở rộng phạm vi phân công LĐ. Quá trình hội nhập kinh tế tạo ra các luồng di chuyển LĐ giữa các quốc gia, các nền kinh tế với nhau. Xét về mặt pháp lí và thủ tục, quá trình phân công và hợp tác LĐ quốc tế cho phép LĐ Việt Nam có thể dễ dàng sang làm việc ở thị trường lao động (TTLĐ) các nước. Ngược lại TTLĐ Việt Nam cũng sẽ đón nhận nguồn ĐKT nước ngoài tham gia vào quá trình phát triển sản xuất kinh doanh của nền kinh tế, đặc biệt đội ngũ ĐKTC vốn đang có thiếu hụt lớn ở Việt Nam. Việc mở rộng phạm vi phân công LĐ đã tạo ra cơ hội tốt về việc làm cho LĐ Việt Nam, cơ hội cọ xát, làm việc trực tiếp với nhân lực trình độ cao của nước ngoài, qua đó LĐ Việt Nam học tập nâng cao trình độ. Nhưng quá trình mở rộng đồng thời cũng đặt ra những thách thức mới cho LĐ Việt Nam, đặc biệt thách thức về chất lượng đội ngũ LĐ, phải cạnh tranh trong môi trường đa văn hóa, đa dân tộc, đa ngôn ngữ, đa kĩ năng...

2) Yêu cầu tất yếu nâng cao chất lượng LĐKTC.

Hội nhập kinh tế tạo điều kiện thuận lợi cho thông thương hàng hóa. Các sản phẩm của Việt Nam có điều kiện tiêu thụ dễ dàng hơn ở thị trường các nước và ngược lại, sản phẩm các nước cũng dễ dàng hơn khi tiêu thụ ở thị trường tiêu dùng của Việt Nam. Nhờ vào các ưu thế về kinh nghiệm, nguồn nhân lực, nguồn vốn, công nghệ sản xuất, trình độ quản lý, khả năng nhạy bén về nắm bắt tín hiệu thị trường của các nước, sản phẩm của nước ngoài khi vào Việt Nam thường có giá rẻ, mẫu mã đẹp, chất lượng tốt, có thương hiệu, nên đã tạo uy tín niềm tin của người sử dụng, lấn át và chiếm được ưu thế cạnh tranh ở nhiều sản phẩm trong thị trường tiêu thụ của Việt Nam. Thực tiễn này tạo ra sức ép nâng cao năng lực cạnh tranh của nền kinh tế, đòi hỏi chất lượng nhân lực phải thay đổi về cơ cấu cho phù hợp với cơ cấu sản xuất kinh doanh; nâng cao trình độ để đáp ứng với yêu cầu của công nghệ sản xuất mới; đổi mới trình độ quản lý, sử dụng nhân lực sao cho phát huy hết tiềm năng của nguồn LĐ đặc biệt LĐKTC.

3) Nhiều việc làm mới đòi hỏi LĐKTC. Tính đến tháng 6/2013, Việt Nam có 15.067 dự án FDI còn hiệu lực, từ 50 quốc gia và vùng lãnh thổ đầu tư với tổng vốn đăng ký khoảng 218,8 tỉ USD, vốn thực hiện khoảng 106,3 tỉ USD, chiếm khoảng 48,6%, các dự án FDI được triển khai trên 50 tỉnh thành phố trực thuộc trung ương (riêng năm 2013, tính đến 15/12/2013 cả nước thu hút FDI đạt 21,6 tỉ USD). Trong đó, 58,4% vốn FDI tập trung vào lĩnh vực công nghiệp - xây dựng và tạo ra gần 45% giá trị sản xuất công nghiệp, góp phần hình thành một số ngành công nghiệp chủ lực của nền kinh tế như viễn thông, khai thác, chế biến dầu khí, điện tử; công nghệ thông tin, thép, xi măng,... Hoạt động FDI đã lan tỏa đến các khu vực khác của nền kinh tế; phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, tạo việc làm (hiện có trên 2 triệu LĐ trực tiếp, từ 3 đến 4 triệu LĐ gián tiếp liên quan đến các doanh nghiệp (DN) FDI, góp phần chuyển dịch cơ cấu LĐ. Đội ngũ LĐKTC được tham gia vào các dự án lớn có tính quốc tế; được làm việc trực tiếp với các chuyên gia, công nghệ mới. Để đáp ứng đủ về số lượng và yêu cầu về chất lượng của đội ngũ LĐKTC tại các doanh nghiệp (DN) FDI, cần phải có kế hoạch chủ động đón nhận và đào tạo đón đầu nhân lực, đặc biệt là nhân lực LĐKTC (4).

4) Phải tôn trọng và tuân thủ các nguyên tắc kinh tế thị trường khi hội nhập. Đó là các nguyên tắc chung trong hội nhập, tạo điều kiện thuận lợi cho các lĩnh vực kinh tế tham gia vào thị trường thế giới. Đồng thời, các chính sách bảo hộ trong nước cũng sẽ dần phải gỡ bỏ

theo lộ trình được thỏa thuận. TTLĐ được hình thành và ngày càng vận hành theo đúng quy luật cung, cầu. Do vậy, các điều chỉnh về sử dụng nhân lực LĐKTC là yêu cầu tất yếu. Các chính sách hạn chế LĐ nước ngoài, ưu tiên LĐ trong nước phải thay đổi theo tiêu chuẩn và thông lệ quốc tế. Các rào cản có tính địa phương, cục bộ phải hủy bỏ thay vào đó là các yêu cầu về chất lượng đội ngũ LĐKTC.

4. Một số yêu cầu đối với việc phát triển nhân lực LĐKTC trong bối cảnh hội nhập

Chiến lược phát triển KT-XH giai đoạn 2011-2020 đã xác định "... chủ động, tích cực hội nhập quốc tế sâu rộng và có hiệu quả" (5). Quá trình hội nhập quốc tế bên cạnh các cơ hội, điều kiện thuận lợi cũng đặt ra nhiều thách thức đối với nền kinh tế Việt Nam, đòi hỏi nhân lực LĐKTC Việt Nam không ngừng phải nâng cao trình độ, hoàn thiện năng lực cạnh tranh, đảm bảo cạnh tranh được trong TTLĐ trong nước và quốc tế với xu thế sức ép cạnh tranh ngày càng tăng lên tỉ lệ thuận theo mức độ hội nhập kinh tế quốc tế của nền kinh tế Việt Nam. Hóa giải những thách thức, phát triển nhân lực LĐKTC đòi hỏi phải:

1) Xây dựng quy hoạch phát triển nhân lực LĐKTC phù hợp với yêu cầu của hội nhập quốc tế. Thực tiễn cho thấy, ngoại trừ một số DN có uy tín của nước ngoài, các DN còn thiếu quy hoạch về phát triển nhân lực LĐKTC. Chưa có đầy đủ tiêu chuẩn và trình tự để đánh giá năng lực đội ngũ này, chưa chú ý thích đáng chính sách thu hút nhân lực LĐKTC, trình độ quản lý nhân lực chưa phù hợp với trình độ công nghệ và yêu cầu môi trường làm việc quốc tế,... Điều đó dẫn tới hậu quả LĐKTC không đem hết khả năng của mình để cống hiến cho DN; tạo ra thực tế "vừa thừa, vừa thiếu" nhân lực LĐKTC. Do vậy cần thiết phải có quy hoạch nhân lực LĐKTC nhằm: chủ động, phát huy, phát triển và sử dụng hiệu quả nhân lực LĐKTC.

2) Hoàn thiện mạng lưới thông tin TTLĐ. Nhiều DN nước ngoài khi được hỏi về cách tuyển dụng LĐKTC tại TTLĐ Việt Nam cho rằng: "do không nắm rõ năng lực các cơ sở dạy nghề (CSDN) của Việt Nam, nên các sau khi tuyển dụng thường tự đào tạo tại các DN". Ngược lại, phía cung cấp LĐKTC là các CSDN thường rất khó nắm được thông tin về nhu cầu sử dụng LĐKTC từ các DN. Nguyên nhân một phần do các CSDN chưa chủ động hoặc chưa có phương pháp, công cụ, phương tiện thích hợp để thu thập thông tin; một phần do các DN chưa thực sự hợp tác, cung cấp thông tin về nhu cầu sử dụng

LĐKTC cho các CSDN. Do vậy, để “Cung” (phía đào tạo) đáp ứng được “Cầu” (sử dụng LĐ), rất cần thiết xây dựng một hệ thống cơ sở dữ liệu về đào tạo nghề đáp ứng nhu cầu LĐKTC nhằm: cập nhật, tổng hợp, khai thác và cung cấp các thông tin, dữ liệu về năng lực đào tạo các CSDN đào tạo LĐKTC, các nhu cầu sử dụng, điều kiện làm việc, yêu cầu về năng lực nhân lực LĐKTC của các DN sử dụng.

3) Phát triển mạng lưới trường CĐN để đào tạo nhân lực LĐKTC đáp ứng về số lượng đảm bảo về chất lượng trong bối cảnh hội nhập. Mạng lưới CSDN là nguồn “cung” LĐKT chủ đạo cho nền kinh tế Việt Nam. Tính đến 31/12/2012 cả nước có 155 trường CĐN là nguồn “cung” chủ yếu đội ngũ LĐKTC của Việt Nam. Các trường CĐN đã chuyển biến tích cực từ đào tạo theo hướng “cung” sang đào tạo đáp ứng nhu cầu của DN và TTLĐ. Chất lượng đào tạo tại các trường CĐN đã đáp ứng yêu cầu của DN, một số nghề đã đào tạo tiếp cận trình độ tiên tiến, bước đầu đáp ứng được yêu cầu khắt khe của TTLĐ có chất lượng cao cho các khu công nghiệp, khu chế xuất, các ngành kinh tế mũi nhọn, các doanh nghiệp FDI và cho xuất khẩu LĐ; đã tạo ra một đội ngũ LĐKTC thuộc lĩnh vực viễn thông, dầu khí, điện, cầu đường,... đạt chuẩn quốc tế, đảm nhận được các vị trí công việc phức tạp mà trước đây phải do LĐKT nước ngoài thực hiện. Tuy nhiên, so với nhu cầu của TTLĐ hiện tại và những năm tới, đội ngũ LĐKTC của Việt Nam còn thiếu hụt nhiều cả về số lượng và chất lượng. Do vậy, việc phát triển mạng lưới các trường CĐN là yêu cầu tất yếu. Chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam thời kỳ 2011-2020 đã xác định nhiệm vụ xây dựng 40 trường nghề chất lượng cao; trong đó hơn 10 trường đạt đẳng cấp quốc tế vào năm 2020 để đào tạo nhân lực LĐKTC phục vụ cho quá trình CNH, HĐH và hội nhập quốc tế, đây là định hướng và nhiệm vụ cấp bách đối với ngành dạy nghề trong những năm tới.

4) Phát triển các mô hình liên kết với DN trong quá trình ĐTN. Chủ động, tích chuyển hướng đào tạo từ hướng “cung” sang hướng “cầu” của TTLĐ với phương châm “hợp tác với DN”; “ĐTN vì nhu cầu nhân lực của DN” là cách làm hiệu quả các trường CĐN cần thực hiện để đảm bảo chất lượng đào tạo đáp ứng yêu cầu về LĐKTC của DN. Theo đó, các trường CĐN cần liên kết chặt chẽ với các DN trong quá trình ĐTN, đa dạng hóa các hình thức, loại hình liên kết, linh hoạt trong công tác lập kế hoạch đào tạo và quá trình đào tạo.

Nhiều chuyên gia về phát triển nguồn nhân lực đã so sánh ví von rằng: nếu chúng ta có một mỏ vàng, hôm nay chưa khai thác thì ngày mai vẫn còn có thể khai thác. Nhưng nếu có mỏ vàng về lực lượng LĐ, hôm nay chúng ta không khai thác hiệu quả thì ngày mai không còn nữa để khai thác. Cơ hội sẽ không tự phát lộ và phát huy tác dụng nếu không được nhận ra và không biết cách vận dụng. Nắm bắt, tận dụng cơ hội, biến các cơ hội trở thành động lực phát triển nhân lực chất cao trong đó cốt lõi là nhân lực LĐKTC trong bối cảnh hội nhập quốc tế là nhiệm vụ không chỉ của riêng ngành dạy nghề. □

(1) Từ điển Bách khoa Việt Nam (tập 2). NXB Từ điển Bách khoa, H. 2002.

(2) Đỗ Minh Cương - Mạc Văn Tiến. **Phát triển lao động kĩ thuật ở Việt Nam - lý luận và thực tiễn**, NXB Giáo dục, H. 2004.

(3) Nguyễn Như Ý (chủ biên). **Đại từ điển tiếng Việt**. NXB Đại học quốc gia TP. Hồ Chí Minh. 2010.

(4) Nguyễn Minh Phong. **Những “điểm nhấn” trong 25 năm thu hút FDI vào Việt Nam và triển vọng**.

(http://www.nhandan.com.vn/mobile/mobile_kinhte/mobile_nhandinh/item/22237302.html).

(5) Đảng Cộng sản Việt Nam. **Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI**. NXB Chính trị quốc gia - Sự thật, H. 2011.

Tài liệu tham khảo

1. Kĩ yếu Hội thảo *Phát triển nguồn nhân lực khoa học và công nghệ phục vụ công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện dân số “vàng” tại Việt Nam*. Ban kinh tế TW, 2013.

2. Quyết định số 579/QĐ-TTg ngày 19/04/2011 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam thời kỳ 2011- 2020.

3. Phạm Xuân Thu. “Thực hiện chính sách xã hội hóa dạy nghề cho thanh niên - một số đề xuất kiến nghị hoàn thiện chính sách”. Tạp chí *Khoa học dạy nghề*, số 3/2013.

SUMMARY

The paper analyzes the labor techniques and high-tech workers in competitive advantages in the context of international integration. Catch, take advantage of opportunities, turning opportunities into human motivation to develop high quality which is the core technique of human labor in the context of high international integration is not only the task of teaching private sector job.