

NÂNG CAO NĂNG LỰC CẠNH TRANH CỦA DOANH NGHIỆP XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG KHI VIỆT NAM LÀ THÀNH VIÊN WTO

PGS.TS. CAO VĂN SÂM

Tổng cục Dạy nghề

Ngày 11 tháng 01 năm 2007, Việt Nam đã trở thành thành viên đầy đủ của Tổ chức Thương mại thế giới (WTO). Sự kiện này mở ra những cơ hội mới nhưng đồng thời cũng đặt ra nhiều thách thức trong xuất khẩu lao động. Hiện tại chúng ta chỉ có lợi thế cạnh tranh thực tế trong những ngành nghề đòi hỏi sử dụng nhiều lao động với kỹ năng trung bình và thấp. Để nâng cao năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp xuất khẩu lao động đòi hỏi phải nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, hoàn thiện cơ chế chính sách... phù hợp với môi trường chung của WTO.

Khi gia nhập tổ chức WTO, các nước thành viên, không phân biệt là nước phát triển hay đang phát triển đều phải hoàn thiện thể chế thị trường và cam kết thực hiện theo các nguyên tắc của WTO. Ảnh hưởng quốc tế (cả tích cực và tiêu cực) sẽ tác động trực tiếp hoặc gián tiếp tới mọi lĩnh vực của các quốc gia thành viên. Như mọi lĩnh vực khác, xuất khẩu lao động cũng bị ảnh hưởng bởi "luật chơi" này.

Xuất khẩu lao động là một hoạt động kinh tế đối ngoại có nét đặc thù và chịu ảnh hưởng của nhiều yếu tố khác nhau, bị tác động bởi các nền kinh tế và các chính sách phát triển của các nước, đồng thời nó cũng có tác động trở lại đối với nền kinh tế và xã hội của cả nước xuất, nhập khẩu lao động. Quá trình xuất khẩu lao động của nước ta trong bối cảnh mới là thành viên đầy đủ của WTO, theo chúng tôi có thể tóm lược một số đặc điểm cạnh tranh doanh nghiệp sau đây:

Một là: Môi trường cạnh tranh

Việt Nam là quốc gia có nguồn nhân lực dồi dào, lực lượng lao động trẻ, người Việt Nam cần cù, chịu khó học tập, nhận thức nhanh... Đây là lợi thế cạnh tranh nhưng chưa phản ánh đầy đủ thực trạng nguồn nhân lực nước ta. Chúng ta có lợi thế cạnh tranh về lao động trong những ngành nghề đòi hỏi kỹ năng ở mức trung bình và thấp. Đối với những lĩnh vực đòi hỏi trình độ cao, đang rất thiếu không chỉ cho xuất khẩu lao động mà ngay cả cho nhu cầu nguồn nhân lực trong nước.

Xuất khẩu lao động được thực hiện trong sự cạnh tranh gay gắt giữa các quốc gia xuất khẩu lao động. Ngày càng có nhiều nước tham gia vào lĩnh vực xuất khẩu lao động, trong hiện thời và trước mắt các nước nhập khẩu lao động chỉ muốn tiếp nhận lao động có kỹ năng cao, thích ứng với công nghệ mới, đặc biệt là công nghệ thông tin, tiết kiệm chính sách nhập cư và có xu hướng quản lý lao động nhập cư thông qua các hợp đồng lao động tạm thời và các chính sách quản lý lao động nhập cư; Đồng thời các nước cũng thông qua Tổ chức Lao

động Quốc tế (ILO) và Tổ chức Di dân Quốc tế (IOM) để giải quyết vấn đề di dân và nhập cư lao động một cách toàn diện, phục vụ lợi ích của các quốc gia, người lao động và toàn xã hội.

Mặt khác, trong nền kinh tế toàn cầu hoá, các yếu tố của quá trình tái sản xuất hàng hoá và dịch vụ được dịch chuyển tự do từ nước này sang nước khác thông qua các cam kết mở cửa thị trường nên sự phân công lao động ngày càng sâu sắc. Các doanh nghiệp nước ngoài khi vào Việt Nam sẽ sử dụng chính sách về lương và các chính sách ưu đãi khác nhằm thu hút lao động, nhất là lao động có trình độ, năng lực và tay nghề cao. Điều này đòi hỏi các doanh nghiệp trong nước cần có chiến lược đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực phù hợp để không bị "thua ngay trên sân nhà".

Hai là: Quan hệ cung - cầu về lao động trên thị trường thế giới và khu vực

Các nước kinh tế phát triển có tốc độ tăng trưởng GDP cao, nhưng tốc độ tăng dân số thấp, dẫn đến thiếu hụt về nguồn nhân lực, có nhu cầu về nhập khẩu lao động, trong khi các nước chậm phát triển hoặc đang phát triển cần đầu tư mở rộng sản xuất, tạo thêm việc làm, giải quyết nạn thất nghiệp, bổ sung nguồn thu ngân sách và thu nhập cho người lao động, rất cần đưa lao động ra nước ngoài làm việc. Cung-cầu lao động của thị trường phụ thuộc nhiều vào sự phát triển và các chính sách kinh tế của các nước như: thu nhập, đầu tư, thuế, lãi suất... của nền kinh tế khu vực và thế giới. Khi cung-cầu lao động mất cân đối nghiêm trọng do nhu cầu tìm việc làm trong nước quá lớn nhưng khả năng xâm nhập, khai thác thị trường lao động quốc tế còn hạn chế, cạnh tranh gay gắt sẽ đẩy chi phí khai thác thị trường lên quá cao, ảnh hưởng trực tiếp đến quyền lợi của người lao động.

Theo thống kê của ILO, khoảng trên 60 nước có di cư và đi lao động nước ngoài, với tổng số gần 120 triệu người, trong đó các nước Châu á chiếm hơn 50%. Hầu hết các nước trên thế giới đều có lao động nước ngoài làm việc, ILO ước

tính trên 200 nước tiếp nhận lao động nước ngoài, nhưng chủ yếu tập trung ở các nước phát triển, khoảng 1/3 ở Châu Âu, 20% ở Bắc Mỹ, 15% ở Châu Phi, 12% ở các nước Ả-rập, tất cả các khu vực Đông Bắc Á, Đông và Nam Á, Trung và Nam Mỹ chiếm chưa đến 10%.

Ba là: Hệ thống pháp luật

Xuất khẩu lao động chịu tác động mạnh mẽ của môi trường chính trị và pháp luật của các nước xuất, nhập khẩu lao động và luật pháp quốc tế.

Đối tượng tham gia xuất khẩu lao động là người lao động và các tổ chức kinh doanh hoạt động này. Xuất khẩu lao động không còn là việc làm của một cá nhân, mà liên quan đến nhiều người, nhiều tổ chức cung ứng lao động, đến các nước xuất lao động, nước nhập lao động, IOM và ILO... Vì vậy, quản lý xuất khẩu lao động ngoài việc phải tuân thủ những quy định, những chính sách, những hình thức, quy luật của quản lý kinh tế, còn phải tuân thủ những quy định về quản lý nhân sự của cả nước xuất cư và nhập cư. Đòi hỏi Nhà nước phải nghiên cứu bổ sung và hoàn thiện hệ thống pháp luật và chính sách phù hợp với sân chơi chung của WTO, tạo điều kiện cho các doanh nghiệp xuất khẩu lao động nâng cao năng lực cạnh tranh trên thị trường lao động quốc tế.

Bốn là: Chất lượng nguồn lao động

Các nước nhập khẩu lao động truyền thống đang đổi mới đầu tư và hiện đại hoá công nghệ sản xuất, chuyển dịch đầu tư từ bản sang nước có giá nhân công và dịch vụ thấp, có nhu cầu tiếp nhận lao động nước ngoài có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao, tăng dần tỷ trọng lao động chất xám cao trong tổng số lao động nhập cư.

Trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế, hầu hết các nước đều thiếu lao động có trình độ và đang tìm cách cải thiện chính sách nhằm thu hút lao động có tay nghề cao. Với Việt Nam, mỗi năm có hơn 1 triệu người được bổ sung vào lực lượng lao động trong đó phần lớn lao động chưa qua đào tạo, chính vì vậy, Việt Nam chấp nhận xu hướng xuất khẩu lao động đi làm việc giản đơn, không qua đào tạo hoặc đào tạo ít. Thêm vào đó là nhu cầu tiếp nhận lao động phổ thông tiếp tục có nhu cầu lớn tại một số nước trong khu vực, nhất là đối với một số ngành, nghề lao động nguy hiểm, nặng nhọc, độc hại. Tuy nhiên, hiệu quả kinh tế-xã hội của việc sử dụng lao động phổ thông trên thị trường lao động quốc tế có nhiều hạn chế do: thu nhập thấp, khả năng tiếp thu công nghệ mới rất có hạn, điều kiện làm việc kém, bị đối xử thiếu bình đẳng, giá nhân công thấp, khả năng cạnh tranh khó...

Hiện tại Việt Nam có trên 50 triệu lao động, trong đó vẫn còn tới trên 72% lao động chưa qua đào tạo. Đây là hạn chế về chất lượng nguồn nhân lực, mà trách nhiệm của chúng ta cần đẩy mạnh dạy nghề, nhất là dạy nghề cho xuất khẩu lao động theo tinh thần quy định tại Luật Dạy nghề đã được Quốc hội thông qua

ngày 21 tháng 11 năm 2006 nhằm góp phần nâng cao tỷ lệ lao động qua đào tạo, tăng tỷ lệ lao động qua đào tạo đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

Trong điều kiện như vậy, một mặt các doanh nghiệp cần tiếp tục xuất khẩu lao động giản đơn, cần ít kỹ năng, mặt khác phải cố gắng gia tăng số lượng lao động xuất khẩu có hàm lượng chất xám cao, lao động đã qua đào tạo để gia tăng giá trị lao động.

Ở Việt Nam, trong những năm qua, số lượng lao động đi làm việc ở nước ngoài ngày càng tăng, chỉ tính riêng năm 2006, ta đã đưa đi 78.855 lao động và chuyên gia (bằng 105,1% kế hoạch, vượt 12% so với năm 2005), trong đó: Đài Loan 14.127 người, Malaysia 37.941 người, Hàn Quốc 10.577 người, Nhật Bản 5.360 người, Lào 4.371 người, Qatar 2.621 người, U.A.E 1.743 người, Libya 88 người, Brunei 178 người, Ả-rập Xê-út 205 người, các thị trường khác 284 người. Tuy vậy, xuất khẩu lao động và chuyên gia vẫn còn gặp nhiều khó khăn, hiệu quả chưa cao, hướng tới mục tiêu hàng năm đưa trên 1,0 triệu lao động và chuyên gia làm việc ở nước ngoài. Đến năm 2010, tỷ lệ lao động có nghề đi làm việc ở nước ngoài đạt 70% trong đó lao động lành nghề và trình độ cao chiếm 30%; Đến năm 2015, 100% lao động đi làm việc ở nước ngoài có nghề trong đó 40% lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao cần chú trọng dạy nghề cho lao động đi làm việc ở nước ngoài.

Với tính chất phức tạp, nhạy cảm, quốc tế cao của xuất khẩu lao động, sự can thiệp của Nhà nước với tư cách hỗ trợ, quản lý, giám sát và định hướng cho doanh nghiệp xuất khẩu lao động là cần thiết, ứng với mỗi giai đoạn phát triển kinh tế của đất nước. Để thực hiện thành công ý tưởng có tính chiến lược đó, ngoài nỗ lực chủ quan của các cấp, các ngành, các doanh nghiệp và bản thân người lao động, cần tận dụng và khai thác tối ưu theo chiều hướng có lợi, trong những năm tới các doanh nghiệp cần tăng nhanh tỷ lệ lao động qua đào tạo đi làm việc ở nước ngoài, tạo lợi thế cạnh tranh, tăng thị phần, nâng cao hiệu quả kinh tế-xã hội của công tác xuất khẩu lao động trong bối cảnh Việt Nam là thành viên đầy đủ của Tổ chức Thương mại Thế giới (WTO), góp phần đẩy nhanh tiến trình hội nhập với các nước trong khu vực và thế giới.

Tài liệu tham khảo:

1. Luật Dạy nghề đã được Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam, khoá XI, kỳ họp thứ 10 từ ngày 17/10/2006 đến ngày 29/11/2006 thông qua.

2. Quyết định số 33/2006/QĐ-TTg ngày 07/02/2006 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án "Dạy nghề cho lao động đi làm việc ở nước ngoài đến năm 2015".

3. Báo cáo tại Hội nghị Ngành Lao động-Thương binh và Xã hội tổ chức ngày 11 và 12 tháng 01 năm 2007 tại Hà Nội.