CÁC CÔNG TY XUYÊN QUỐC GIA VỚI VAI TRÒ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC

TS. Hoàng Thị Bích Loan

Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh

Các công ty xuyên quốc gia (TNCs) là động lực cho sự phát triển sản xuất và trao đổi hàng hoá trên thế giới nói chung và từng quốc gia nói riêng. Hiện nay trên thế giới có trên 69.000 công ty mẹ và trên 700.000 các công ty chi nhánh. Các công ty này đang kiểm soát 80% công nghệ mới, 1/3 giá trị tổng sản phẩm toàn cầu, 60% buôn bán quốc tế và 90% đầu tư trực tiếp nước ngoài. Sự hoạt động của TNCs ngày càng mạnh mẽ, hầu khắp mọi nơi trên thế giới và trong tất cả các lĩnh vực của nền kinh tế. TNCs là lực lượng cơ bản của CNTB hiện đại. Chúng trở thành lực lượng chủ yếu đối với sự vận động tư bản quốc tế trên phạm vi toàn cầu. Vai trò của TNCs là không thể phủ nhận được. Bài viết này sẽ đi sâu làm rõ vai trò của TNCs đối với phát triển nguồn nhân lực. Đây là những vấn đề tất yếu kinh tế do chính quá trình sản xuất đặt ra và là nhân tố quan trọng để thúc đẩy tăng trưởng kinh tế bền vững. Có thể nói, phát triển nguồn nhân lực chính là chiếc "chìa khoá" của sự thành công trong giai đoạn mới, yếu tố quan trọng của sự phát triển nhanh và bền vững.

Với một đội quân hùng mạnh, TNCs chính là lực lượng cơ bản trong đào tạo phát triển nguồn nhân lực, nhân tố quan trọng trong quá trình sản xuất. Nguồn nhân lực là nhân tố quyết định, động lực chính tạo nên sự thành công của TNCs. Vì một công ty muốn đứng vững thì đòi hỏi phải có các nhà quản lý kinh doanh giỏi và hàng ngũ công nhân viên lành nghề, nhờ đó họ mới tiếp thu, sử dụng năng lực của mình cải tiến kỹ thuật, đưa ra sản phẩm mới phù hợp nhu cầu thị trường. Do đó trong TNCs, con người được đào tạo tôi luyện để trưởng thành. Vai trò của TNCs đối với phát triển nguồn nhân lực được thể hiện ở một số quá trình như: sức khoẻ và dinh dưỡng, giáo dục và đào tạo, năng lực quản lý.

1. Vai trò của TNCs với sức khoẻ và dinh dưỡng

TNCs có vai trò đáng kể đối với tăng cường sức khoẻ và dinh dưỡng ở cả nước mẹ và nước chủ nhà; đây là những yếu tố có vai trò quan trọng đảm bảo chất lượng nguồn nhân lực. Đặc biệt, bằng con đường cắm nhánh thông qua đầu tư trực tiếp nước ngoài, TNCs đã thực hiện sản xuất và phân phối một khối lượng lớn các loại dược

phẩm, thiết bị y tế và chế biến thực phẩm với chất lượng cao ở nước chủ nhà. Chúng ta có thể thấy vai trò của đầu tư nước ngoài đối với tăng cường sức khoẻ và dinh dưỡng trong các ngành công nghiệp chế biến thực phẩm được biểu hiện rõ nét. Chính TNCs là lực lượng có vai trò lớn trong các lĩnh vực, ngành của nền kinh tế, đặc biệt ngành dịch vụ xã hội, đó là sự giúp đỡ và hỗ trợ trực tiếp người lao động. Với sự tiến bộ của khoa học-công nghệ, mức sống của người lao động được nâng cao và các chương trình phục vụ sức khoẻ của người lao động đã kích thích ngành y tế phát triển. Hoạt động của TNCs có vai trò quan trọng trong nghiên cứu tìm ra các loại sản phẩm y dược, thực phẩm mới và đào tạo, phổ biến kiến thức về sức khỏe, dinh dưỡng cho nước chủ nhà. Nhìn chung TNCs tập trung vốn đầu tư vào các ngành công nghiệp chế biến như: chế biến lương thực thực phẩm, may mặc, hoá chất. Chẳng hạn: MC. Donald's - công ty thức ăn chế sẵn của Mỹ, là một công ty nổi tiếng trên thế giới trong lĩnh vực dịch vụ ăn uống, đã hoạt động rất tốt ở 100 nước khác. Gần đây, trong xu thế phát triển ở Mỹ, các công ty chăm sóc sức khoẻ đang là những công ty tăng trưởng nhanh. Đây là một ngành kinh doanh lớn và đang giành được sự quan tâm ngày càng lớn từ phía chính phủ Mỹ và các công ty Mỹ. Con đường phổ biến để tăng trưởng nhanh của các công ty chăm sóc sức khoẻ là sự hợp tác để chiếm được lợi thế nhờ quy mô. Như Health South, với trên 1.000 cơ sở ở khắp mọi nơi, đã trở thành một công ty chăm sóc sức khoẻ lớn nhất Mỹ về mặt số lượng cơ sở và đứng thứ hai sau Columbia/HCA về giá trị thị trường của tài sản vốn (khoảng 6 tỷ USD). Trong vòng 10 năm, giá cổ phiếu của công ty này đã tăng lên 18 lần - từ 2 đôla lên 36 đôla một cổ phiếu. Công ty chăm sóc sức khoẻ thu lợi nhiều nhất từ hoạt động hợp nhất là Phycor, hiện đang chiếm ưu thế trong ngành kinh doanh chăm sóc sức khoẻ và đang mua toàn bộ các phòng khám bệnh trên toàn nước Mỹ với hy vọng điều tiết hoạt động kinh doanh trên phạm vi cả nước. Hiện phycor đang tăng trưởng rất nhanh với doanh số khoảng 590 triệu USD, mức tăng trưởng trên 60% hàng năm và giá trị tài sản vốn lên tới 2 tỷ USD, giá cổ phiếu tăng từ 3 lên 36 USD trong vòng 4 năm. Ở châu Á, công ty MC. Donald's có mặt ở Nhật Bản, Hồng Kông, Australia, Singapore, Malaixia, đáp ứng yêu cầu khách hàng chăm sóc sức khoẻ và nâng cao dinh dưỡng.

Ở Việt Nam, các dự án đầu tư nước ngoài hoạt động đã góp phần cải thiện điều kiện dinh dưỡng trong các ngành chế biến và y dược với gần 1 tỷ USD (1988-1998), đóng vai trò quan trọng trong cung cấp các sản phẩm y dược, chế biến thực phẩm chất lượng cao phục vụ nhu cầu tiêu dùng của nhân dân. Hay công ty Dutch Lady Việt Nam ký thoả thuận với Việt Nam từ năm 2002, kéo dài trong 6 năm nhằm nâng cao nhận thức của người Việt Nam về tầm quan trọng của dinh dưỡng đối với sức khoẻ cộng đồng. Công ty đã

phối hợp với Viện Dinh dưỡng Việt Nam sản xuất những sản phẩm sữa được tăng cường một số vi chất dinh dưỡng phục vụ sức khoẻ con người. Chính sự đầu tư của các TNCs đã góp phần tích cực nâng cao hiểu biết và cải thiện chất lượng chăm sóc sức khoẻ của cộng đồng. Những trang thiết bị hiện đại, quy trình công nghệ tiên tiến đã giúp cho các liên doanh sản xuất ra những sản phẩm có chất lượng cao phục vụ cho nhu cầu tiêu dùng trong nước và phục vụ cho xuất khẩu. Đây là một đóng góp tích cực của các doanh nghiệp FDI tại Việt Nam vào chương trình sản xuất hàng tiêu dùng và hàng xuất khẩu.

2. Vai trò của TNCs với giáo dục và đào tạo

Giáo dục, đào tạo nghề có vai trò đặc biệt, đây là yếu tố nền tảng của phát triển nguồn nhân lực. Giáo dục và đào tạo không những góp phần nâng cao trình độ nhân lực mà còn đóng góp vào việc nâng cao tất cả các quá trình phụ trợ khác phục vụ phát triển nguồn nhân lực. Do vậy phát triển giáo dục, đào tạo sẽ là động lực tạo nên khả năng tăng trưởng kinh tế và thực hiện công bằng xã hội, tạo công ăn việc làm, tăng thu nhập cho dân cư, xoá bỏ đói nghèo và góp phần chuyển dịch cơ cấu kinh tế. Cụ thể:

Về giáo dục: Có thể nói chính giáo dục tạo nên nền tảng vững chắc để con người có những nhận thức đúng đắn, nắm vững tri thức khoa học, từ đó vận dụng có hiệu quả vào cuộc sống. Do vậy phải đầu tư cho giáo dục cùng với việc cải cách nền giáo dục để đáp ứng phổ cập giáo dục, nâng cao dân trí cho mọi người, đồng thời tạo điều kiện cho họ nắm được những tri thức của nhân loại. Để đáp ứng những yêu cầu đó thì chính TNCs đã có nhiều đóng góp đối với sự nghiệp giáo dục cả ở nước mẹ và nước chủ nhà. Chúng ta có thể thấy, thông qua các khoản trợ giúp tài chính dưới nhiều hình thức khác nhau của TNCs hoặc thông qua việc mở các lớp đào tạo dạy nghề, đầu tư của chúng góp phần quan trọng đối với phát triển giáo dục của nước chủ nhà trong các quá trình như: Tài trợ phát triển giáo dục (quà tặng); tác động ngoại ứng tích cực (tạo động lực học tập).

Thực tế ở các nước cho thấy, các công ty cung cấp giáo dục qua mạng Internet có vị trí thuận lợi trên thị trường. Mức cầu về cổ phiếu của họ tăng lên và các đại diện của các công ty cũng cho rằng: *trong bối cảnh cạnh tranh, chất lượng giáo dục sẽ tăng lên*. Ngày nay, trong xu thế toàn cầu hoá mạnh mẽ và sự áp dụng công nghệ mới vào tất cả các lĩnh vực hoạt động của nền kinh tế, việc đào tạo cán bộ trở thành không thể thiếu trong chiến lược hoạt động của các công ty, xí nghiệp và chính sách của Nhà nước, yếu tố quan trọng nhất tạo khả năng cạnh tranh. TNCs ở các nước công nghiệp phát triển, đặc biệt TNCs trong lĩnh vực thông tin và liên lạc đang nhanh chóng khai thác thị trường các dịch vụ giáo dục quản trị kinh doanh, ở đó việc

đào tạo cán bộ hoàn toàn được đưa vào hệ thống quản lý. Chi phí hàng năm cho giáo dục nghề nghiệp và nâng cao trình độ nghề nghiệp của cán bộ công nhân viên không dưới 80- 100 tỷ USD. Để tăng chất lượng dạy học, họ tích cực áp dụng các công nghệ và hệ thống dạy học mới nhất, các khoá học gấp rút theo Mô-đun. Chẳng hạn, ở tập đoàn IBM, tỷ trọng các chương trình dạy học trên nhiều phương tiện thông tin đại chúng đã tăng trong thời gian từ 1998-2000 từ 10% lên 37%.

Thông qua đầu tư của TNCs, bổ sung nguồn vốn quan trọng vào các quỹ phát triển giáo dục. Đồng thời các nhà đầu tư nước ngoài trực tiếp đóng góp vào việc cung cấp trang thiết bị, phục vụ cho sự nghiệp giáo dục (dưới dạng quà tặng) cho các cơ sở giáo dục của nước chủ nhà, đóng góp vào các quỹ khuyến học. Trong quá trình làm việc tại các cơ sở nghiên cứu của TNCs, người lao động đã được giáo dục, hiểu biết luật pháp, rèn luyện kỹ năng, nâng cao trình độ và đúc rút kinh nghiệm, từ đó vận dụng, tạo hiệu ứng lan toả kiến thức, mang lại không ít lợi ích cho các công ty nội địa trong nước. Đồng thời ở đó, do hoạt động trong môi trường cạnh tranh gay gắt nên người lao động phải có thái độ nghiêm túc với công việc và đảm bảo uy tín cao đối với khách hàng. Do vậy, chính ở đó đã giáo dục người lao động có ý thức chấp hành tốt kỷ luật lao động, có tinh thần trách nhiệm đối với công việc của mình, tạo nên tác phong lao động công nghiệp.

Về đào tạo: Qua nhiều công trình nghiên cứu cho thấy TNCs là lực lượng chủ yếu trong đào tạo phát triển nguồn nhân lực. Trong TNCs, con người được đào tạo, tôi luyện kỹ càng để trưởng thành, phù hợp với yêu cầu của công việc. TNCs có những hoạt động đào tạo nhân lực được coi là một hình thức chuyển giao công nghệ cho dự án đầu tư. Thông qua hình thức FDI sẽ góp phần thúc đẩy quá trình phát triển đội ngũ lao động tri thức-lực lượng này quyết định trình độ cạnh tranh và sự phồn vinh của đất nước. TNCs thường có các hoạt động trợ giúp tài chính cho các chương trình nghiên cứu và đào tạo nghề, kỹ năng quản lý. Họ còn cung cấp các thiết bị khoa học cho các trường đại học, dạy nghề, viện nghiên cứu. Chẳng hạn, TNCs của Anh và Mỹ thường trợ giúp đào tạo các nhà quản lý chuyên nghiệp cho các hoạt động kinh doanh quốc tế. TNCs Nestle và Alean đã xây dựng các trung tâm đào tạo quản lý lớn như IMEDE và IMI ở châu Âu. TNCs còn phát triển các hình thức đào tạo từ xa trên tất cả các châu lục như Trung tâm đào tạo quản lý Henley đã có nhiều chương trình liên kết đào tạo với các trung tâm đào tạo quản lý ở châu Âu và các nước khu vực Châu Á-Thái Bình Dương.

TNCs nắm trong tay tiềm lực khoa học-công nghệ, thực hiện đào tạo cán bộ quản lý và công nhân lành nghề. Hầu hết ở

các công ty lớn như GMC, Nestle, GEC, GDC đều có các trường đại học riêng của mình làm công việc đào tạo và những trung tâm nghiên cứu khoa học thực hiện triển khai. Chính vì vậy mà chúng đã góp phần đáng kể trong việc phát triển nguồn nhân lực có trí tuệ. Theo thống kê của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) năm 1991, TNCs có vai trò ngày càng quan trọng trong đào tạo nghề nghiệp, đặc biệt là ở các nước như Singapore, Malaixia. Chi phí và chất lượng đào tạo của TNCs thường cao hơn chi phí và chất lượng đào tạo của các công ty địa phương. Chẳng hạn, tỷ lệ lao động được đảo tạo trong các chi nhánh TNCs của Nhật Bản chiếm 24% trong tổng số việc làm của TNCs Nhật Bản ở Mỹ, lớn gấp 2 lần tỷ lệ công nhân được đào tạo trong các công ty nội địa cùng ngành công nghiệp của Mỹ. Chi phí đào tạo trong các TNCs Nhật Bản cũng cao hơn 2,5 lần so với các công ty nội địa ở các nước đang phát triển.

TNCs lớn thường có các hệ thống riêng của mình về đào tạo và đào tạo lại cán bộ, nâng cao trình độ nghề nghiệp cho họ. Họ thành lập những trường đại học và ở đó việc đào tạo cán bộ được tiến hành theo các quy định và nguyên tắc thống nhất. Trong 15 năm cuối thế kỷ XX, số trường đại học như vậy đã tăng từ 400 lên 2.500 và đến năm 2020 sẽ đạt 3.700. Việc thành lập trường đại học riêng cho phép công ty bao quát việc đào tạo và đào tạo lại lực lượng lao động tại công ty, giảm các chi phí, áp dụng các công nghệ dạy học tiến bộ, làm cho các cán bộ công nhân viên quen với văn hoá và truyền thống của công ty nơi họ làm việc, từ đó sẽ tạo nên sức mạnh tổng hợp đưa đến tăng khả năng cạnh tranh của công ty. Ngoài ra, trường đại học của công ty được sử dụng như các cơ sở để giáo dục thường xuyên cho cán bộ công nhân viên. Tất cả các hoạt động trong các trường đại học đó được khuyến khích phát triển nhằm tăng thêm nguồn thu nhập và chuyển sang tự chủ về kinh phí.

Ngay cả TNCs của NIEs châu Á cũng thực hiện chế độ đào tạo rất nghiêm ngặt, chặt chẽ, linh hoạt. Họ sử dụng phương pháp gửi người sang đào tạo ở nước ngoài. Sau khi đã được bổ sung kiến thức, họ vững vàng trở về hoạt động trong công ty và thông qua hoạt động này mà con người được tôi luyện trở thành lực lượng chủ chốt, có chuyên môn giỏi, duy trì hoạt động của công ty, truyền lại kinh nghiệm cho thế hệ nối tiếp.

Đối với Việt Nam, đầu tư trực tiếp của TNCs đã góp phần đắc lực vào đào tạo một đội ngũ đông đảo những nhà quản lý, người lao động có trình độ kỹ thuật và tay nghề cao, thông thạo ngoại ngữ, tác phong lao động công nghiệp. Bởi vì, khi dự án được triển khai thì đồng thời người lao động được trực tiếp tham gia vào guồng máy tổ chức, quản lý và trực tiếp tham gia sản xuất kinh doanh. Để hoạt động có hiệu quả, các nhà đầu tư phải bồi dưỡng, đào tạo kiến thức chuyên môn để công nhân có thể sử dụng

được các trang thiết bị hiện đại; họ thực hiện thu, tuyển lao động, mở các lớp huấn luyện để trang bị kiến thức với nhiều hình thức khác nhau cả ở trong và ngoài nước. Chính từ đây người lao động được đào tạo, nâng cao trình độ chuyên môn, trưởng thành dần để có thể tự mình đảm đương công việc.

Theo điều tra của Viện Khoa học Lao động và Các vấn đề xã hội, trong những năm qua tỷ lệ lao động được đào tạo lại ở các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài ở Việt Nam là 14,43%, trong đó đào tạo mới: 27,35%, đào tạo lại: 0,8%, đào tạo nâng cao: 71,81%. Đáng chú ý là lao động quản lý được đào tạo trong các doanh nghiệp này chiếm 20-43% số lượng lao động quản lý của doanh nghiệp. Số liệu trên giúp chúng ta phần nào thấy rõ vai trò của các doanh nghiệp FDI tại Việt Nam. Có thể nói, chính nơi này là "trường học" tốt để giúp lao động quản lý Việt Nam nâng cao trình độ quản lý trong nền sản xuất lớn. Điều này vừa xuất phát từ chính bản thân các doanh nghiệp, đồng thời vừa tạo ra sự phát triển về chất cho đội ngũ lao động Việt Nam thích ứng với nền sản xuất lớn hiện đại.

3. Vai trò của TNCs đối với nâng cao năng lực quản lý

TNCs là lực lượng chuyển giao kỹ thuật và kỹ năng quản lý. Thông qua hoạt động của hệ thống các chi nhánh ở nước chủ nhà, với bề dày về kỹ năng và kinh nghiệm quản lý, các nhà quản lý ở các công ty chi nhánh có thể tiếp cận được kho thông tin khổng lồ và kỹ năng quản lý tiên tiến của công ty mẹ. Những kiến thức kỹ năng về phương pháp quản lý hiện đại được phổ biến thông qua đào tạo trực tiếp nhân sự người địa phương trong quá trình hoạt động của các công ty nhánh tại các nước đang phát triển.

Thông qua hoạt động của TNCs, người lao động được tiếp thu kỹ năng, công nghệ và kinh nghiệm quản lý tiên tiến, bởi vì khi các dự án đầu tư được thực hiện thì những người tiếp quản thực hiện vận hành máy móc phần lớn là người nước chủ nhà. Đây là cơ hội quan trọng để lực lượng lao động tiếp cận thiết bị, máy móc hiện đại và công nghệ kỹ thuật tiên tiến. Lao động được đào tạo có kỹ năng, kỹ xảo để đáp ứngđòi hỏi ngày càng cao của sản xuất hiện đại. Khi tiến hành đầu tư vào nước sở tại, TNCs thường đưa công nghệ vào và công nghệ của họ thường ở mức hiện đại hoặc ít ra cũng là mức trung bình. Vì vậy khách quan mà nói, hoạt động của TNCs sẽ giúp nâng cao năng lực quản lý ở một số phương diện như: kiến thức, kỹ năng được huấn luyện trực tiếp hoặc được tích luỹ gián tiếp (học thông qua làm).

TNCs thông qua các khoá học chính quy, không chính quy, đào tạo dài hạn, ngắn hạn và thông qua việc làm thực tiễn đào tạo kiến thức, kỹ năng cho người lao động, đặc biệt là cán bộ quản lý được đặt lên vị trí hàng đầu, nhất là cán bộ quản lý ở cấp chiến lược. Trong liên doanh với nước chủ nhà, TNCs không thể đảm đương

tất cả các chức vụ quản lý mà phải bố trí người địa phương, do đó họ phải tiến hành bố trí, đào tạo kỹ năng quản lý cho người địa phương. Trong quá trình làm việc, người địa phương học hỏi kinh nghiệm quản lý, dần dần trưởng thành trở thành những nghiệp chủ đích thực. Qua liên doanh, liên kết, nước chủ nhà tiếp thu kinh nghiệm để tự mình nâng cao năng lực ở mọi phương diện hoạt động. Ví dụ, ngành tơ sợi của Hàn Quốc đã liên doanh với xí nghiệp của Nhật để học tập cách thức làm sợi của Nhật Bản. Điển hình thành công là Kolon, một xí nghiệp liên doanh quan trọng trong ngành tơ sợi tổng hợp Hàn Quốc, đã được tôi luyện, đào tạo dần trưởng thành và thay thế cán bộ kỹ thuật người nước ngoài điều hành xí nghiệp. Trong ngành luyện kim, lúc đầu Hàn Quốc thường phải thuê cán bộ kỹ thuật người nước ngoài, nhưng từ năm 1973 nhà luyện kim tổng hợp đầu tiên của Hàn Quốc đã bắt đầu vận hành và như vậy từ năm 1974, qua các lần sửa chữa thiết bị, máy móc và mỗi lần như vậy Hàn Quốc lại giảm được khoản chi phí thuê cán bộ kỹ thuật nước ngoài. Và ngay cả Việt Nam, thông qua các dự án đầu tư trực tiếp nước ngoài, ngành du lịch đã tiếp thu được những kinh nghiệm về nâng lực quản lý kinh doanh của các tập đoàn khách sạn lớn của các quốc gia tiên tiến trên thế giới như tập đoàn Accor, Victoria, đào tạo nhân viên lành nghề theo tiêu chuẩn quốc tế.

Nhìn chung TNCs có vai trò trong nâng cao năng lực quản lý thông qua hoạt động chuyển giao công nghệ. Đa số các công trình nghiên cứu đều nhất trí khẳng định TNCs có đóng góp vào đào tạo, nâng cao kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ và kỹ năng quản lý đến trình độ nhất định, đáp ứng yêu cầu của công việc. Vì khi đưa kỹ thuật, công nghệ mới vào, họ phải tiến hành bồi dưỡng, đào tạo kiến thức chuyên môn cho người lao động, đáp ứng yêu cầu đặt ra. Và trong liên doanh với nước chủ nhà, TNCs không thể đảm đương được tất cả các chức vụ quản lý, mà phải bố trí cả người địa phương, do vậy họ tất yếu phải tiến hành bồi dưỡng, đào tạo kỹ năng quản lý cho người địa phương thông qua các khoá đào tạo. Đồng thời trong quá trình làm việc trực tiếp, các nhà quản lý địa phương sẽ tích luỹ dần kiến thức và kinh nghiệm và dần trưởng thành nắm các trọng trách quản lý cao hơn trong liên doanh.

Tuy nhiên, khi nghiên cứu vai trò của TNCs đối với phát triển nguồn nhân lực, chúng ta cần đặc biệt chú ý một số vấn đề cần tiếp tục nghiên cứu, làm rõ như:

Một là, quyền lợi của người lao động bị xâm hại (đặc biệt là đối với lao động phụ nữ và trẻ em).

Khi xem xét khía cạnh quyền lợi của người lao động trong các chi nhánh của TNCs, một thực tế đã xảy ra là quyền lợi người lao động bị xâm hại nghiêm trọng và trở nên kém an toàn hơn kể cả ở nước phát triển và đang phát triển. Cụ thể ở

TNCs, do trình độ thiết bị máy móc, công nghệ hiện đại nên người lao động không đáp ứng yêu cầu phát triển đã bị gạt ra ngoài quá trình sản xuất. Áp lực của cạnh tranh toàn cầu khiến cho quan hệ giữa người lao động và giới chủ phải chấp nhận những chính sách lao động linh hoạt hơn và những bất bình đẳng trong việc sử dụng nhân công. Tình trạng đào thải người lao động gia tăng, dẫn đến tình trạng nghèo khổ, đặc biệt là trẻ em, làm trầm trọng thêm các mâu thuẫn trong xã hội và làm nguy hại cho sự gắn kết xã hội. Tình trạng vi phạm luật lao động ở TNCs trong các quốc gia đang phát triển rất rõ. Thông qua các dự án đầu tư nước ngoài, TNCs tạo việc làm cho người lao động, đây là nguồn quan trọng để tăng trưởng kinh tế, trong đó họ thu hút nhiều lao động phụ nữ và trẻ em. Vấn đề này còn có nhiều ý kiến khác nhau. Đứng ở góc độ tạo việc làm thì TNCs có tác động tích cực, góp phần vào sự nghiệp "giải phóng" phụ nữ; Nhưng ở góc độ luật pháp, quyền lợi lao động không được đảm bảo và có ý kiến cho rằng đây chính là nguyên nhân "phá vỡ" trật tự gia đình, làm giảm thiên chức phụ nữ và làm tăng tình trạng sống độc thân, ly hôn.

Theo điều tra của giáo sư Bruce MC Farlane (Australia), ở một số nước, người lao động làm việc trong các xí nghiệp đầu tư của TNCs phần lớn là phụ nữ, họ phải sống trong những căn phòng thiếu tiện nghi, không hợp vệ sinh đến mức Tổ chức Y tế thế giới cũng phải lên tiếng. Và ngay cả ở Singapore nơi có tiền lương cao trong khu vực, thì những công nhân nước ngoài, nhất là phụ nữ làm việc trong các xí nghiệp của TNCs vẫn phải chịu thiệt thòi hơn về tiền lương (bằng 1/4 - 1/2 lương cùng nghề của công nhân Singapore) và phải sống trong những căn phòng chung không có tiện nghi, điều kiện sinh hoạt rất khó khăn.

Hai là, nạn chảy máu chất xám ở các nước đang phát triển.

Chúng ta có thể thấy điều nghịch lý: Ở các nước đang phát triển nói chung và Việt Nam nói riêng đã và đang gia tăng tình trạng "chảy máu chất xám". Thông qua hoạt động nghiên cứu và triển khai của các công ty nước ngoài tại thị trường nước chủ nhà, bằng nhiều khoản ưu đãi, cơ hội nâng cao trình độ chuyên môn, họ đang ráo riết thu hút nhiều người tài làm việc cho họ. Rốt cuộc là đào tạo và cử người đi đào tạo nhưng thực tế một phần trong số họ mà đa số là những người học giỏi, có tài lại không làm việc cho đất nước và như vậy sẽ gây cho nước chủ nhà những tổn thất nhất định. Thực tế này chúng ta cũng thấy ngay ở các công ty, doanh nghiệp nước ngoài liên doanh với Việt Nam nơi một lực lượng trẻ có trình độ cao đang làm việc ở đó.

Trong nửa cuối thập niên 90 của thế kỷ XX, hàng năm có tới 7 vạn cán bộ khoa học- kỹ thuật trình độ cao của các nước

đang phát triển bị thu hút sang các nước phát triển làm việc. Nhờ đó các nước phát triển có thể tiết kiệm được một khoản tiền vốn chi cho công tác đào tạo mỗi năm. Và như vậy các nước nghèo lại phải "gồng mình" gánh chịu cả chi phí đào tạo nguồn nhân lực tay nghề cao của các nước phát triển. Sự di cư là một luồng di chuyển quan trọng. Ở những khu vực có thể chế yếu kém và chi phí vận tải cao, tiền lương và thu nhập sẽ thấp và các luồng di chuyển tự do của hàng hoá và vốn sẽ không làm cho mức tiền lương và thu nhập này trở nên tương xứng với các khu vực có điều kiện tốt hơn. Do vậy xuất hiện tình trạng di chuyển lao động. Trong dòng di chuyển sức lao động và nhân lực trên thị trường thế giới đã chứa đựng cả dòng chảy chất xám, nạn "chảy máu chất xám" trong nước (từ khu vực kinh tế nhà nước sang khu vực kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài) đi liền với sự di chuyển chất xám ra nước ngoài, từ các nước đang phát triển sang các nước phát triển. Hiện tượng này đang ngày càng trở nên gay gắt, đặt các nước chậm phát triển và đang phát triển trước thách thức nghiệt ngã về sự thua thiệt lớn trong hoạt động sản xuất kinh doanh và phát triển kinh tế, có nguy cơ đi vào ngõ cụt của sự bế tắc trong phát triển.

Trong xu thế chuyển sang nền kinh tế tri thức, lợi thế so sánh của một quốc gia hay lợi thế cạnh tranh của một doanh nghiệp là tri thức, kỹ năng, sự sáng tạo và đổi mới, chứ không chỉ đất đai, lao động rẻ hay tài nguyên thiên nhiên. Do vậy các nước phát triển đã coi lao động "chất xám" là ưu tiên số 1 trong chính sách nhập cư nói chung và chính sách phát triển kinh tế nói riêng. Và họ đã thu hút được một lực lượng có trình độ và tay nghề cao. Vậy, để đối phó với tình trạng chảy máu chất xám, phương cách khả thi nhất cho các nước đang phát triển là phát triển giáo dục và đào tạo, đẩy mạnh đầu tư cho hạ tầng cơ sở, đặc biệt là hạ tầng công nghệ thông tin và phát triển các sản phẩm, dịch vụ tri thức. Nếu chất xám không có môi trường phát triển thuận lợi và không được sử dụng hiệu quả, nó sẽ tìm đến những môi trường phát triển thuận lợi hơn và "tiêu dùng" hiệu quả hơn. Và phải tạo lập được một môi trường nuôi dưỡng và trọng dụng nhân tài.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Thông tin những vấn đề lý luận, "*Nền kinh tế mới đòi hỏi một nền giáo dục mới*. Số 17/9- 2004, Học viện CTQG HCM.

2. Nguyễn Thiết Sơn (2003): *Công ty xuyên quốc qua: Khái niệm, đặc trưng và những biểu hiện mới*, Nhà xuất bản KHXH, Hà Nội.

3. Nguyễn Hoàng Giáp: *Các nước đang phát triển trong quá trình toàn cầu hoá kinh tế*, Tạp chí Lý luận chính trị, số 8/2002.

4. Lê Ái Lâm: *Phát triển nguồn nhân lực, phát triển con người và mối quan hệ với phát triển kinh tế*, Tạp chí Những vấn đề kinh tế thế giới, số 6 (80)/ 2002.