

Nâng cao chất lượng NGUỒN LAO ĐỘNG VIỆT NAM THỜI KỲ HẬU WTO

ThS. Nguyễn Thu Nga

Sau hơn một thập kỷ đàm phán ngày 11 tháng 01 năm 2007 Việt Nam đã chính thức trở thành thành viên thứ 150 của Tổ chức Thương mại Quốc tế (WTO). Kể từ thời điểm này Việt Nam bắt đầu được hưởng các quyền lợi và có nghĩa vụ thực hiện các cam kết gia nhập WTO. Đây là sự kiện lớn, đánh dấu một bước tiến mới về hội nhập quốc tế của nền kinh tế nước nhà. Thành tựu này mang lại cho Việt Nam rất nhiều cơ hội nhưng cũng không ít những khó khăn và thách thức. Một trong những khó khăn, thách thức chủ yếu là thách thức về nguồn lao động và tổ chức quản lý, trong đó đáng chú ý nhất là những khó khăn, thách thức về lao động và việc làm. Trong khuôn khổ bài viết này, tác giả xin đề cập hai vấn đề:

- Những khó khăn, thách thức đối với nguồn lao động Việt Nam hậu WTO.

- Một số giải pháp nâng cao chất lượng nguồn lao động Việt Nam hậu WTO.

Khó khăn và thách thức đối với nguồn lao động Việt Nam hậu WTO

Thách thức lớn nhất về nguồn lao động Việt Nam hiện nay là lực lượng lao động tuy đông nhưng chất lượng và sức cạnh

tranh so với các nước trong khu vực và trên thế giới còn hạn chế.

Về số lượng: Theo số liệu điều tra những năm gần đây thì nguồn lao động, trong đó nguồn nhân lực có trình độ cao của Việt Nam luôn có xu hướng tăng mạnh.

Bảng 1: Số lượng lao động Việt Nam thời kỳ 2000 - 2006

Chỉ tiêu	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Tổng số LĐ (nghìn người)	37.809,6	38.562,7	39.507,7	40.573,8	41.586,3	42.542,7	43.436,1

Nguồn: Kinh tế 2006-2007 Việt Nam và thế giới, Hội kinh tế Việt Nam

Như vậy, số lượng lao động đang làm việc đã tăng liên tục qua các năm (bình quân năm trong thời kỳ 2001-2006 tăng 971,1 nghìn người, trong đó năm 2006 là 893,4 nghìn người)

Về chất lượng nguồn lao động: Tuy đã có nhiều tiến bộ so với thời kỳ trước đây nhưng chất lượng nguồn lao động nói chung, trình độ nguồn nhân lực cao nói riêng của Việt Nam còn nhiều bất cập. Sự bất cập này được thể hiện ở một số điểm như:

* Trình độ chuyên môn, tay nghề và kỹ năng còn thấp nên khả năng làm việc và sức cạnh tranh của nguồn lao động bị hạn chế. Hiện chúng ta có tới

75,21% lao động chưa qua đào tạo nghề. Điều đáng quan tâm nhất là một tỷ lệ lớn lao động tuy đã qua đào tạo, nhưng chưa đáp ứng yêu cầu sử dụng. Đa số học sinh tốt nghiệp các trường dạy nghề hoặc chuyên môn nghiệp vụ vẫn còn thiếu kỹ năng

cơ bản để có thể làm việc độc lập. Một thực tế nữa là: Năng suất lao động của chúng ta còn ở mức rất thấp so với các nước trong khu vực và trên thế giới. Khi nước ta gia nhập WTO cơ hội việc làm cho người lao động là rất nhiều, đặc biệt là từ các nhà đầu tư nước ngoài. Tuy nhiên, theo yêu cầu tất yếu của hội nhập, các nhà sử dụng lao động trong và ngoài nước sẽ đòi hỏi rất cao về chất lượng lao động (như trình độ, kỹ năng, năng suất...). Yêu cầu nâng cao chất lượng nguồn lao động hậu WTO đang trở thành một thách thức lớn đối với lao động nước ta hiện nay. Đúng như lời nói của đồng chí Phó Thủ tướng

Chính phủ Phạm Gia Khiêm tại hội nghị triển khai nhiệm vụ năm 2006 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội được tổ chức tại Hà Nội tháng 2 - 2006: "Chưa bao giờ chất lượng nguồn nhân lực lại trở nên nóng bỏng như thời gian này tại các diễn đàn của Chính phủ."

* Một bộ phận người lao động Việt Nam chưa có tác phong công nghiệp, còn mang nặng thói quen và tập quán sản xuất nhỏ, kỷ luật lao động lỏng lẻo, quan hệ hợp tác trong công việc và trình độ ngoại ngữ còn yếu. Điều này đã ảnh hưởng nhất định đến sự tham gia của lao động Việt Nam trong hợp tác và phân công của lao động quốc tế.

Trước yêu cầu phát triển mới theo hướng công nghiệp hoá, hiện đại hoá và trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế hiện nay đòi hỏi người lao động Việt Nam phải có tác phong công nghiệp và có trách nhiệm cao trong công việc cũng như trong việc chấp hành pháp luật. Mặt khác, người lao động cần phải năng động, sáng tạo cũng như cần phải có tinh thần hợp tác và văn hoá ứng xử tốt trong quá trình công tác.

* Thể lực của người lao động Việt Nam nói chung đã có nhiều cải thiện so với trước đây nhưng vẫn yếu hơn so với một số nước khác về chiều cao, cân nặng và sức bền. Khi hội nhập kinh tế quốc tế đòi hỏi người lao động phải làm việc trong môi trường có sức ép về công việc khá lớn. Họ không chỉ cần phải có đủ trình độ, kiến thức, kỹ năng mà còn cần phải có thể lực và sức

khỏe tốt.

Trước những khó khăn và thách thức trên, nâng cao chất lượng nguồn lao động của nước ta đã và đang được coi là vấn đề nóng bỏng và có tầm quan trọng chiến lược.

Một số giải pháp nâng cao chất lượng nguồn lao động Việt Nam hậu WTO:

Định hướng chung của việc nâng cao chất lượng nguồn lao động Việt Nam hiện nay là mở rộng quy mô và đa dạng hoá các loại hình đào tạo; Hình thành và phát triển thị trường lao động có trình độ cao; Chuyển đổi hệ thống dạy nghề theo Luật Giáo dục, Luật Dạy nghề và theo nhu cầu của thị trường lao động trong nước và ngoài nước. Bên cạnh đó, cần luôn luôn quan tâm đến việc đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ giáo viên. Cụ thể:

Thứ nhất: Tiếp tục hoàn thiện thể chế, tiêu chuẩn lao động phù hợp với thông lệ chung của WTO, đồng thời tạo điều kiện thuận lợi cho lao động nước ta hội nhập vào thị trường các nước thành viên WTO.

Thứ hai: Nâng cao chất lượng lao động bằng cách tạo ra "Bước đột phá" trong lĩnh vực đào tạo nghề thông qua các biện pháp:

- Ngành lao động thương binh và xã hội tăng cường và thực hiện có hiệu quả hơn công tác quản lý nhà nước về đào tạo và dạy nghề. Trước mắt, kịp thời triển khai hướng dẫn thực hiện Luật dạy nghề. Hoàn thiện và bổ sung các văn bản pháp luật về dạy nghề. Từng bước đổi mới cơ chế quản lý trong đào tạo và

dạy nghề, tập trung rà soát, quản lý hệ thống dạy nghề.

- Nâng cao chất lượng công tác quy hoạch hệ thống đào tạo, dạy nghề nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội và hội nhập. Đẩy mạnh việc xã hội hoá công tác dạy nghề.

- Đổi mới phương pháp và các hình thức dạy nghề nhằm phát huy tính chủ động, sáng tạo của người học.

- Tập trung quản lý chất lượng đào tạo thông qua việc đổi mới công tác xây dựng kế hoạch đào tạo, tăng cường kiểm tra, kiểm định chất lượng đào tạo, đổi mới quản lý chất lượng đào tạo.

- Nâng cao năng lực và trình độ dạy nghề của đội ngũ giáo viên.

- Tăng cường nguồn lực tài chính đầu tư cơ sở vật chất cho công tác đào tạo nghề.

- Tăng cường mở rộng hợp tác quốc tế về đào tạo và dạy nghề trên tất cả các phương diện: Tổ chức, đào tạo, xây dựng chương trình và nội dung đào tạo...

- Tăng cường công tác thông tin tuyên truyền về công tác dạy nghề

Thứ ba: Phát triển thị trường lao động trình độ cao. Hiện nay, nguồn nhân lực trình độ cao (Từ cao đẳng, đại học trở lên) tuy tăng mạnh về số lượng (nhất là từ năm 1990 đến nay) nhưng khả năng đào tạo lao động trình độ cao ở nước ta còn nhiều bất cập. Để phát triển thị trường này chúng ta cần phải thực hiện các biện pháp sau:

(Xem tiếp trang 34)

Nâng cao chất lượng nguồn lao động...

(Tiếp theo trang 17)

- Trên cơ sở yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hoá và hiện đại hoá đất nước cũng như yêu cầu hội nhập quốc tế và phân công lao động quốc tế tiến hành dự báo về cấu trúc lao động có chất lượng cao. Ngoài ra, cần tiếp tục thực hiện các chương trình mục tiêu ngành và quốc gia nhằm nâng cao chất lượng cung sức lao động trình độ cao.

- Có cơ chế chính sách hợp lý để phân bổ nguồn nhân lực trình độ cao cho các ngành, các vùng và địa phương.

- Xây dựng đội ngũ giáo viên đủ về số lượng, đạt chuẩn quốc gia và quốc tế về chất lượng cho các trường đại học và cao đẳng

- Tăng nhanh cả về số lượng và chất lượng sinh viên được đào tạo thông qua việc mở rộng mạng lưới trường đào tạo, đa dạng hoá các hình thức đào tạo, đồng thời tăng cường sự quản lý nhà nước đối với công tác đào tạo để không ngừng nâng cao chất lượng sinh viên tốt nghiệp.

- Có cơ chế tiền lương hợp lý cho người có học hàm, học vị, có chế độ ưu tiên về tiền lương cho cán bộ tự nguyện đến công tác ở vùng nông thôn, nhất là vùng sâu, vùng xa.

Thứ tư: Hoàn thiện chính sách thị trường lao động, đặc biệt là chính sách phát triển hệ thống trung gian của thị trường lao động như các Trung tâm giới thiệu việc làm, Dịch vụ tư vấn nghề nghiệp, pháp luật lao động, Hệ thống tư vấn và hỗ trợ đào tạo, đào tạo lại.

Thứ năm: Doanh nghiệp cần chủ động nâng cao khả năng cạnh tranh, thích ứng nhanh với việc thực hiện các hiệp định đa phương của WTO là tăng cường đầu tư cho phát triển nguồn nhân lực, đào tạo nhân lực kỹ thuật, tay nghề cao, có trình độ ngoại ngữ và pháp luật quốc tế. Cần mở rộng quỹ đào tạo để thường xuyên đào tạo nâng cao, đào tạo lại chuyên môn, kỹ thuật và ngoại ngữ cho người lao động, hình thành đội ngũ nhân lực theo tiêu chuẩn lao động của các nước thành viên WTO./.