

NHỮNG THÁCH THỨC ĐỐI VỚI NGUỒN NHÂN LỰC VIỆT NAM KHI THAM GIA CỘNG ĐỒNG KINH TẾ ASEAN

TS. NGUYỄN THỊ MINH HÒA *

Cộng đồng Kinh tế ASEAN (AEC) chính thức ra đời vào ngày 31/12/2015, kết nối nền kinh tế của 10 quốc gia Đông Nam Á với quy mô dân số gần 630 triệu người. Điều này tạo sự dịch chuyển tự do của hàng hóa, dịch vụ, vốn đầu tư và đặc biệt là lao động có tay nghề cao trong khu vực. AEC được hình thành vừa là cơ hội, vừa là thách thức đối với nước ta hiện nay. Do vậy, trong bối cảnh hội nhập quốc tế nói chung và tham gia vào AEC nói riêng, Việt Nam cần đưa ra chính sách phát triển nguồn nhân lực một cách khoa học, hợp lý, nhằm nâng cao tính cạnh tranh trên thị trường lao động trong khu vực và quốc tế.

1. Cơ hội và thách thức đối với nguồn nhân lực Việt Nam

Khi tham gia AEC, Việt Nam có những lợi thế nhất định, đồng thời cũng có những hạn chế, thách thức không nhỏ. Lợi thế lớn nhất của Việt Nam hiện nay là có lực lượng lao động (LLLĐ) dồi dào, cơ cấu lao động trẻ - “cơ cấu dân số vàng”, tỷ số phụ thuộc thấp, dưới 50%. Tỷ số này được tính bằng tỷ số của người phụ thuộc trẻ (trong độ từ 0 - 14 tuổi) và người phụ thuộc già (từ 65 tuổi trở lên) trên dân số nhóm từ 15 - 64 tuổi.

Tỷ số phụ thuộc chung của Việt Nam có xu hướng giảm mạnh, từ 86,6% năm 1979 còn 44% năm 2014. Giai đoạn 2009 - 2014, tỷ số phụ thuộc thấp, luôn ở mức dưới 50%, điều này có thể hiểu là cứ 2 người lao động phải “gánh” chưa tới 1 người phụ thuộc. Nguyên nhân là do giảm mức sinh dẫn đến giảm tỷ số phụ thuộc trẻ, bên cạnh đó, tuổi thọ tăng, tỷ số phụ thuộc già tăng. Vì vậy, trong tương lai gần, Việt Nam phải đối mặt

với vấn đề già hóa dân số, dẫn đến LLLĐ trẻ sẽ mất dần lợi thế cạnh tranh.

Hiện nay, quy mô LLLĐ của Việt Nam đã gia tăng từ 38,5 triệu người năm 2000 lên 53,7 triệu người năm 2014. Như vậy, trong vòng 15 năm, LLLĐ của Việt Nam đã tăng thêm 15,2 triệu người, trung bình mỗi năm tăng hơn 1 triệu người, với mức tăng trưởng bình quân hàng năm khoảng 2,6 điểm phần trăm, cao hơn nhiều so với tốc độ tăng bình quân của dân số (xấp xỉ 1,1%/năm). Nguyên nhân chủ yếu là do:

- *Tăng trưởng dân số kết hợp với tăng nhanh tỷ lệ dân số trong độ tuổi lao động, tỷ lệ tham gia LLLĐ chung cao, tiếp tục tăng từ 72,31% năm 2000 lên 77,7% năm 2014 và có sự khác biệt giữa thành thị với nông thôn (70,3% so với 81,6%). Trong đó, tỷ lệ tham gia LLLĐ chung năm 2013 của khu vực ASEAN là: 70,5%, Nhật Bản: 59,3%, Hàn Quốc: 61,5%, Xinh-ga-po: 66,7%, Thái*

* **Đại học Lao động - Xã hội**

Lan: 71,6%, Phi-líp-pin: 63,9%. Như vậy, Việt Nam là nước có tỷ lệ tham gia LLLĐ cao nhất trong khu vực.

Chất lượng lao động mặc dù được cải thiện nhưng còn thấp, chưa đáp ứng được nhu cầu của thị trường lao động (TTLĐ). Tỷ lệ lao động đã qua đào tạo của Việt Nam ở mức khá thấp, năm 2011 chiếm 15,6%, năm 2014 chiếm 18,6%, hiện nay, cả nước vẫn còn hơn 80% LLLĐ chưa qua đào tạo.

Tỷ lệ lao động đã qua đào tạo giữa thành thị và nông thôn có sự chênh lệch đáng kể, năm 2011 là 21,6 điểm phần trăm (thành thị: 30,8%, nông thôn: 9,2%); năm 2014 tăng lên đạt 23,2 điểm phần trăm (thành thị: 34,7%, nông thôn: 11,5%). Như vậy, trình độ đào tạo, tay nghề của người lao động, nhất là lao động nông nghiệp, nông thôn vẫn đang là thách thức đến quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế, hạn chế khả năng thu hút lao động làm việc trong các ngành công nghiệp và dịch vụ.

Năm 2014, cả nước có hơn 1 triệu người thất nghiệp, giảm 35 nghìn người so với năm 2013, nhưng số người thất nghiệp tập trung ở nhóm thanh niên (15 - 24 tuổi) chiếm đến 47,3% số người thất nghiệp cả nước. Trong khi nhiều ngành thiếu lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật thì một bộ phận không nhỏ lao động đã qua đào tạo lại đang thất nghiệp (đào tạo nghề: 1,6%, cao đẳng: 6,8%, đại học trở lên: 4,1%). Điều này cho thấy, một bộ phận lao động qua đào tạo, đặc biệt lao động có trình độ cao đẳng, đại học trở lên có kiến thức chuyên môn và kỹ năng nghề nghiệp chưa đáp ứng được yêu cầu của các nhà tuyển dụng.

Theo đánh giá của Ngân hàng Thế giới (WB), chất lượng lao động Việt Nam rất thấp, mới đạt 3,79 điểm (theo thang điểm 10), xếp vị trí 11 trong 12 nước châu Á tham gia xếp hạng, trong khi Hàn Quốc là: 6,91;

Ấn Độ: 5,76; Ma-lai-xi-a: 5,59; Thái Lan: 4,94... Đây chính là một trong những rào cản lớn nhất cho việc cải thiện năng suất lao động.

Theo số liệu của các tổ chức quốc tế, Việt Nam là một trong những quốc gia có năng suất lao động thấp nhất trong khu vực châu Á - Thái Bình Dương, trong đó năm 2013 thấp hơn Xinh-ga-po 18 lần, bằng 1/6,5 Ma-lai-xi-a, bằng 1/3 Thái Lan và Trung Quốc. Trong khu vực ASEAN, năng suất lao động Việt Nam chỉ cao hơn Mi-an-ma, Cam-pu-chia và đang xấp xỉ với Lào. Đây là yếu tố làm giảm cơ hội việc làm của lao động Việt Nam trên TTLĐ quốc tế.

- *Chất lượng việc làm thấp, tỷ số việc làm trên dân số cao*, năm 2014 đạt 76,5%. Tỷ trọng lao động làm nông nghiệp tiếp tục giảm còn 46,3%, nhưng ở khu vực miền núi tỷ trọng này khá cao, lên tới 72,6% ở Tây Nguyên 69,5%, trong khi đó, tỷ trọng này của khu vực ASEAN năm 2013 chỉ còn 40%. Ngoài ra, lao động giản đơn vẫn chiếm tới 40,1% tổng lao động có việc làm và chỉ có 9,2% lao động làm các nghề chuyên môn kỹ thuật bậc cao, bậc trung. Bên cạnh đó, tỷ lệ việc làm dễ bị tổn thương tuy giảm nhưng vẫn ở mức cao, chiếm tới 62,2% tổng số việc làm của cả nước.

Chất lượng việc làm thấp còn được thể hiện thông qua tỷ trọng lao động có việc làm phù hợp với trình độ đào tạo. Đây chính là những thách thức đối với nền kinh tế khi tham gia sâu rộng vào các sân chơi quốc tế.

- *Áp lực tạo việc làm gia tăng*, số lao động thiếu việc làm giảm nhanh từ 2,5 triệu người xuống còn hơn 1,2 triệu người, nhưng số thất nghiệp chỉ giảm nhẹ. Theo số liệu của Tổng Cục Thống kê năm 2009 - 2015 cho thấy, mặc dù tỷ lệ thất nghiệp ở Việt Nam không cao, vì phần lớn lao động

đang làm các công việc phi chính thức, với năng suất lao động thấp, thu nhập thấp, điều kiện làm việc không bảo đảm... nhưng đây có thể coi là thất nghiệp “trá hình”, dẫn đến làm gia tăng tỷ số phụ thuộc thực tế.

- *Khi tham gia AEC, khả năng di chuyển lao động của Việt Nam thấp*, những ngành nghề thuận lợi cho việc tự do di chuyển và quyền tự do làm việc tại các nước trong khu vực bao gồm có 8 nhóm nghề: kế toán, kỹ sư, khảo sát, kiến trúc, điều dưỡng, dịch vụ y tế, dịch vụ nha khoa và du lịch. Tuy nhiên, nghề du lịch lại không có trong danh mục vị trí nghề nghiệp để có thể tính toán được tỷ lệ tương ứng. Do đó, các ngành nghề này chỉ chiếm một phần nhỏ trong tổng số việc làm (*xem bảng cuối bài*).

Như vậy, tỷ lệ việc làm các nghề được tự do di chuyển trong ASEAN của Việt Nam không đáng kể, vì vậy, LLLD Việt Nam chịu sự cạnh tranh rất cao. Ngoài ra, người lao động từ các quốc gia khác trong AEC sẽ tham gia vào TTLĐ của Việt Nam, điều này tiếp tục gây áp lực trong việc đào tạo NNL của nước ta.

2. Giải pháp đối với NNL Việt Nam

Hiện nay, chất lượng NNL thấp là một thách thức không nhỏ đối với Việt Nam trong quá trình thực hiện tái cơ cấu nền kinh tế, chuyển đổi mô hình tăng trưởng để hội nhập và cạnh tranh.

Do vậy, để chuẩn bị NNL đáp ứng nhu cầu tăng trưởng, phát triển và hội nhập cũng như đáp ứng tốt hơn nhu cầu của TTLĐ khi hội nhập AEC, cần tập trung vào một số giải pháp sau:

Một là, tăng cường hoạt động giáo dục, đào tạo, đáp ứng được nhu cầu đối tượng lao động.

Nâng cao trình độ học vấn và chuyên môn cho người lao động, đặc biệt là lao động nữ, lao động nông thôn và lao động

thuộc nhóm dân tộc thiểu số là giải pháp có tính chiến lược. Vì vậy, cần có sự huy động nguồn lực từ Nhà nước, doanh nghiệp và người lao động. Cải thiện tỷ lệ lao động được đào tạo thông qua việc cung cấp các chương trình đào tạo nghề, đặc biệt thông qua Đề án đào tạo nghề cho lao động nông thôn đến năm 2020 (Đề án 1956); tăng cường ưu tiên đào tạo NNL các dân tộc thiểu số và vùng đặc biệt khó khăn bằng các hình thức phù hợp. Bên cạnh đó, cần thực thi nghiêm túc *Luật Giáo dục nghề nghiệp* năm 2014 và Nghị định số 48/2015/NĐ-CP ngày 15/5/2015 của Chính phủ nhằm gắn kết doanh nghiệp trong đào tạo nghề, nâng cao chất lượng đào tạo, tạo cơ hội cho người học nghề - thu hút nhiều học viên tham gia.

Hai là, đổi mới hoạt động đào tạo có sự tham gia của doanh nghiệp nhằm gắn kết giữa đào tạo với TTLĐ.

Để bảo đảm cho người học sau đào tạo có được kiến thức, kỹ năng phù hợp với công việc, các cơ sở đào tạo, doanh nghiệp và người học phải được kết nối tốt hơn. Doanh nghiệp là một trong những chủ thể đào tạo, không chỉ là “đối tác” mà còn là người thụ hưởng sản phẩm đào tạo, bởi chính các doanh nghiệp là người đầu tiên quyết định họ cần kiến thức, kỹ năng gì và ở mức độ nào. Doanh nghiệp cần tham gia xây dựng chương trình, giáo trình đào tạo; tổ chức giảng dạy, hướng dẫn thực tập và đánh giá kết quả đào tạo tại cơ sở giáo dục nghề nghiệp; cung cấp thông tin về nhu cầu đào tạo, nhu cầu lao động của doanh nghiệp theo ngành, nghề cho cơ quan quản lý nhà nước về giáo dục nghề nghiệp... Điều này bảo đảm chuẩn hóa “đầu ra”, sau đào tạo, học viên sẽ vận dụng tốt những kiến thức, kỹ năng để giải quyết công việc trong thực tiễn.

Ba là, hoàn thiện hệ thống kiểm định chất lượng đào tạo.

Trong thời gian tới, Bộ Giáo dục và Đào tạo, Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội cần tăng cường vai trò giám sát về chất lượng đào tạo của các trường đại học, các cơ sở giáo dục. Đồng thời, hoàn thiện bộ tiêu chuẩn kiểm định chất lượng đại học, chất lượng giáo dục nghề nghiệp; xúc tiến việc thành lập các tổ chức kiểm định, tổ chức kiểm định các trường đại học, các cơ sở dạy nghề nhằm bảo đảm chất lượng đào tạo trong các trường đại học, các cơ sở giáo dục nghề nghiệp.

Bốn là, hoàn thiện hệ thống thông tin TTLĐ.

Cần phát triển hệ thống dự báo nhu cầu NNL và thông tin TTLĐ, xây dựng hệ thống tiêu chí cơ bản làm cơ sở cho việc nghiên cứu, hoạch định chính sách. Việc phổ biến thông tin TTLĐ, đặc biệt thông tin về cầu lao động giúp người lao động có định hướng nghề nghiệp một cách rõ ràng, lựa chọn được ngành nghề mà TTLĐ đang và sẽ cần, góp phần tăng cơ hội việc làm cho người lao động.

Năm là, nâng cao trình độ ngoại ngữ.

Xây dựng kế hoạch, lộ trình bồi dưỡng, tuyển dụng giáo viên đạt chuẩn theo yêu cầu khung năng lực ngoại ngữ, nhằm bảo đảm tất cả học sinh từ cấp tiểu học trở lên được học với giáo viên đạt chuẩn. Điều này, về dài hạn sẽ nâng cao trình độ ngoại ngữ cho người lao động, đáp ứng yêu cầu về ngoại ngữ - một điểm yếu hiện nay của NNL Việt Nam trong thời kỳ hội nhập □

Tài liệu tham khảo:

1. ILO và ADB, Cộng đồng ASEAN 2015. *Quản lý hướng tới thịnh vượng chung và việc làm tốt hơn*, 2015.
2. Molisa, 2015. *Năng suất và chất lượng lao động Việt Nam trước ngưỡng của cộng đồng kinh tế ASEAN*, website <http://www.molisa.gov.vn>, ngày 05/3/2016.
3. Tổng cục Thống kê. *Điều tra biến động dân số kế hoạch hóa gia đình 2012 - 2014*.
4. Tổng cục Thống kê. *Niên Giám Thống kê 2014*. H. NXB Thống kê, 2014.
5. Tổng cục Thống kê 2009 - 2015. *Điều tra Lao động - việc làm, 2009, 2012, 2013, 2014, 2015*.
6. Tổng cục Thống kê. *Số liệu Dân số và lao động*. (Số liệu đã điều chỉnh theo kết quả Điều tra giữa kỳ ngày 01/4/2014). <http://www.gso.gov.vn>, ngày 10/7/2016.
7. Nguyễn Bá Ngọc, Phạm Minh Thu. *Năng suất lao động ở Việt Nam - nhìn từ góc độ cơ cấu lao động và kỹ năng*, 2014.

Bảng: Số lượng và cơ cấu lao động các nghề theo ASEAN của Việt Nam

Ngành nghề	2010	2011	2012	2013	2014
Kế toán	0,87	0,90	0,94	0,96	1,08
Kiến trúc sư	0,11	0,10	0,10	0,10	0,10
Y tá	0,03	0,02	0,03	0,04	0,05
Bác sỹ	0,16	0,18	0,15	0,16	0,18
Kỹ sư	0,43	0,43	0,46	0,46	0,49
Các nghề khác	98,40	98,37	98,32	98,27	98,09
Cơ cấu (%)	100	100	100	100	100
Tổng số (người)	49.493.696	50.673.997	51.400.973	52.199.468	52.739.212

Nguồn: Tổng cục Thống kê. *số liệu Lao động - việc làm 2010 - 2014*.