ĐẨY MẠNH XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG TẠI CHỖ - HƯỚNG GIẢI QUYẾT VIỆC LÀM QUAN TRỌNG TRONG HỘI NHẬP

BÙI THỊ LÝ *

Xuất khẩu lao động tại chỗ là hình thức kết hợp giữa lao động trong nước với vốn đầu tư nước ngoài trên lãnh thổ Việt Nam. Trong quá trình hội nhập kinh tế quốc tế, đầu tư nước ngoài vào Việt Nam ngày càng phát triển mạnh, nên xuất khẩu lao động tại chỗ là hình thức tạo việc làm đang có nhiều tiềm năng. Tuy nhiên, để hoạt động này đạt được hiệu quả kinh tế - xã hội cao, đòi hỏi phải chuẩn bị tốt các điều kiện cần thiết, nhất là cần có sự phối hợp của nhiều cấp, nhiều ngành, kể cả các thành phần kinh tế, các doanh nghiệp và bản thân người lao động...

1 - Lợi ích của hoạt động xuất khẩu lao động tại chỗ

Xuất khẩu lao động (XKLĐ) nói chung thường diễn ra dưới hai hình thức chủ yếu là XKLĐ trực tiếp và XKLĐ tại chỗ. *XKLĐ trực tiếp* là hình thức đưa người lao động ra nước ngoài làm việc có thời hạn theo các hợp đồng hay các thỏa thuận hợp tác lao động giữa các tổ chức và các quốc gia. *XKLĐ tại chỗ* là hình thức người lao động được tuyển dụng vào làm việc cho các doanh nghiệp hay tổ chức nước ngoài hoạt động ngay trên đất nước của người lao động, trong đó chủ yếu là sản xuất, kinh doanh.

Hoạt động XKLĐ trực tiếp của Việt Nam đã thu được những lợi ích to lớn về mặt kinh tế - xã hội, góp phần đáng kể vào việc giải quyết tình trạng thất nghiệp trong nước. Thực tế nhiều năm thực hiện XKLĐ trực tiếp cho thấy, bên cạnh những mặt lợi, việc đưa người Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài cũng nảy sinh nhiều tồn tại và bộc lộ nhiều hạn chế, như: người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng, bỏ ra ngoài làm việc bất hợp pháp, vi phạm luật pháp của nước sở tại, xung đột về văn hóa và nhiều tác động tiêu cực khác.... Việc quản lý người lao động làm việc ở nước ngoài cũng gặp rất nhiều khó khăn. Do công tác chuẩn bị chưa chu đáo, chặt chẽ, nên rất nhiều trường hợp, trước khi đi XKLĐ, người lao động không được biết rõ công việc mình sẽ làm, không được nghiên cứu kỹ hợp

* TS, Trưởng Khoa Kinh tế và Kinh doanh quốc tế, Đại học Ngoại thương Hà Nội

đồng, bị lừa gạt, phải làm những công việc không đúng như các công ty môi giới đã cam kết. Hậu quả là xảy ra nhiều vụ tranh chấp, kiện tụng ở nước sở tại, gây nên những thiệt hại không chỉ đối với Nhà nước, các doanh nghiệp XKLĐ mà cả người lao động Việt Nam...

Cùng với tiến trình hội nhập kinh tế quốc tế, nhất là khi Việt Nam đã chính thức trở thành thành viên của Tổ chức Thương mại thế giới (WTO), XKLĐ tại chỗ đang có những điều kiện rất thuận lợi để phát triển. Lượng vốn FDI vào nước ta tăng vững chắc hằng năm, kéo theo sự ra đời của các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài. Đây chính là cơ hội để người lao động Việt Nam có việc làm ngay tại quê hương mình. XKLĐ tại chỗ của Việt Nam là một nhu cầu tất yếu, vừa phục vụ cho quá trình phát triển kinh tế, vừa góp phần thực hiện chương trình quốc gia về việc làm, đồng thời còn khắc phục đáng kể những bất cập của hoạt động XKLĐ trực tiếp. Một số mặt tích cực chủ yếu của XKLĐ tại chỗ có thể kể đến là:

- Thúc đẩy hoạt động đầu tư nước ngoài, góp phần thu hút vốn đầu tư nước ngoài vào Việt Nam. Giữa hoạt động XKLĐ tại chỗ và đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI) có mối quan hệ chặt chẽ: Các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài (ĐTNN) sẽ tạo cơ hội để nước tiếp nhận đầu tư có thêm việc làm, nâng cao thu nhập cho người lao động. Về phần mình, chính số lượng dồi dào và chất lượng lao động cao của nước tiếp nhận đầu tư có tác động trở lại, tạo sự hấp dẫn đối với việc thu hút vốn FDI. Điều dễ dàng nhận thấy là, XKLĐ tại chỗ làm tăng việc làm, giảm tỷ lệ thất nghiệp trong nền kinh tế.

- Không có sự di chuyển người lao động qua biên giới. Khác với hình thức XKLĐ trực tiếp, người lao động tham gia hoạt động XKLĐ tại chỗ được làm việc ngay tại nước mình. Thực tế ở nhiều quốc gia cho thấy, hoạt động XKLĐ tại chỗ diễn ra phổ biến ở những vùng kinh tế phát triển, những thành phố lớn của quốc gia đó. Vì không có sự di chuyển ra khỏi biên giới quốc gia nên người lao động có thể dễ dàng tiếp cận các thông tin về việc làm của các tổ chức, doanh nghiệp và trực tiếp thỏa thuận, thi tuyển. Thủ tục cho hoạt động này cũng đơn giản, nhanh gọn hơn nhiều so với XKLĐ trực tiếp.

- Quản lý lao động theo luật pháp, chính sách nước sở tại. Các vấn đề về lao động trong doanh nghiệp có vốn ĐTNN được luật hóa trong hệ thống các văn bản pháp luật về hợp tác đầu tư, luật lao động và các nghị định của chính phủ, các thông tư của bộ, ngành có liên quan. Các văn bản luật pháp, chính sách đều hướng tới bảo vệ quyền lợi của người lao động, tạo sự ổn định xã hội, đồng thời bảo vệ lợi ích hợp pháp và điều kiện thuận lợi cho doanh nghiệp hoạt động hiệu quả.

Theo dự báo của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, đến năm 2010, dân số nước ta sẽ đạt mức 88 triệu người, trong đó dân số trong độ tuổi lao động sẽ khoảng 59,3 triệu người (chiếm 67,4% dân số), với mức tăng bình quân 1,5 triệu người/năm (thành thị tăng 460 nghìn người/năm và nông thôn tăng hơn 1 triệu người/năm). Mức độ gia tăng tương đối cao của lực lượng lao động trong bối cảnh tỷ lệ thất nghiệp ở thành thị và tỷ lệ thời gian nhàn rỗi ở nông thôn tương đối cao như hiện nay đang đặt ra những vấn đề lớn về giải quyết việc làm. Trong khi đó, tính từ năm 1988 đến nay, tổng lượng vốn FDI đăng ký vào Việt Nam đã tăng lên đến khoảng trên 90 tỉ USD, bởi vậy XKLĐ tại chỗ là một hướng đi đúng đắn để giải quyết việc làm cho người lao động.

2 - Triển vọng và giải pháp đối với hoạt động XKLĐ tại chỗ

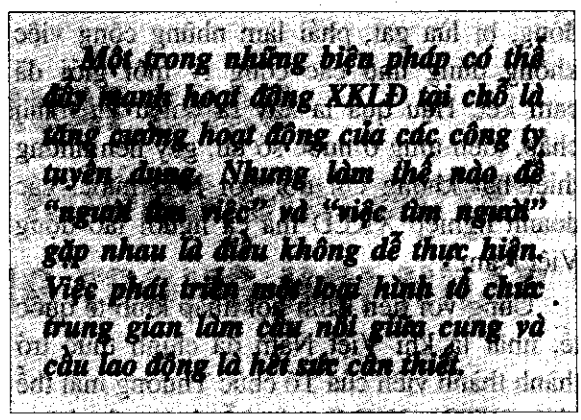
Đến nay, khu vực có vốn ĐTNN đã tạo ra việc làm cho trên 1,2 triệu lao động trực tiếp và hàng triệu lao động gián tiếp khác (theo tính toán của Ngân hàng Thế giới (WB) tại Việt Nam, 1 lao động trực tiếp tạo thêm việc làm cho 2 - 3 lao động gián tiếp). Thông qua sự tham gia trực tiếp vào hoạt động của các doanh nghiệp có vốn ĐTNN, Việt Nam đã từng bước hình thành đội ngũ cán bộ quản lý, công nhân kỹ thuật có trình độ tay nghề cao, từng bước tiếp cận được với khoa học, kỹ thuật, công nghệ cao và có tác phong công nghiệp hiện đại, có kỷ luật lao động tốt, học hỏi được các phương thức, kinh nghiệm quản lý tiên tiến.

Hoạt động của các doanh nghiệp có vốn ĐTNN tại Việt Nam cũng đã thúc đẩy các doanh nghiệp trong nước không ngừng đổi mới công nghệ, phương thức quản lý để nâng cao chất lượng, sức cạnh tranh của sản phẩm và dịch vụ trên thị trường trong nước và quốc tế. Đặc biệt, một số chuyên gia Việt Nam làm việc tại các doanh nghiệp có vốn ĐTNN đã dần thay thế các chuyên gia nước ngoài trong đảm nhiệm các vị trí quản lý chủ chốt ở các doanh nghiệp cũng như điều khiển các quy trình công nghệ hiện đại.

Chính vì vậy, để phát huy hơn nữa hiệu quả của hoạt động XKLĐ tại chỗ ở nước ta, theo chúng tôi, trong thời gian tới cần chú ý mấy vấn đề sau:

Một là, tiếp tục cải thiện môi trường đầu tư, tăng cường thu hút nguồn vốn FDI.

Quá trình hội nhập càng đi vào chiều sâu thì vốn đầu tư nước ngoài chảy vào Việt Nam sẽ ngày một đa dạng và mạnh mẽ, kéo theo đó nhu cầu tuyển dụng lao động Việt Nam vào khu vực có vốn ĐTNN càng tăng lên, XKLĐ tại chỗ sẽ càng có nhiều cơ hội để phát triển. Do vậy, một mặt, cần tăng cường thu hút nhiều vốn FDI; mặt khác, cần chuẩn bị tốt cho người lao động về chuyên môn và khả năng thích nghi điều kiện làm việc mới. Để làm tốt được việc này, đòi hỏi hoàn thiện hệ thống pháp luật, cơ chế chính sách, tạo môi trường đầu tư thông thoáng, minh bạch, ổn định; đẩy mạnh cải cách hành chính, giảm bớt các thủ tục gây phiền hà; làm tốt công tác đền bù giải tỏa, giải phóng mặt bằng; đổi mới và đẩy mạnh hoạt động xúc tiến đầu tư; xây dựng hệ thống kết cấu hạ tầng (điện, đường, hệ thống viễn thông...); tăng cường đào tạo nguồn nhân lực có chất lượng cao, đáp ứng các tiêu chuẩn quốc tế về lao động để hấp dẫn các nhà ĐTNN.



Hai là, xây dựng và hoàn thiện hệ thống văn bản pháp luật điều chỉnh hoạt động XKLĐ tại chỗ.

Liên quan đến hoạt động XKLĐ tại chỗ, chúng ta hiện mới chỉ có một số văn bản pháp luật cần thiết để quản lý, điều chỉnh quan hệ giữa người lao động Việt Nam với người sử dụng lao động trong khu vực có vốn ĐTNN, như: Nghị định số 72/CP, ngày 31-10-1995; Nghị định số 36/CP, ngày 24-4-1997 của Chính phủ, Bộ luật Lao động Việt Nam. Mới đây nhất là Nghị định số 111/2008/NĐ-CP, ngày 10-10-2008 của Chính phủ quy định về mức lương tối thiểu của người lao động Việt Nam làm việc cho các doanh nghiệp có vốn

FDI hay cơ quan tổ chức nước ngoài, tổ chức quốc tế và cá nhân người nước ngoài làm việc tại Việt Nam.

Nhìn chung, trong hệ thống các văn bản pháp lý về quản lý và sử dụng lao động trong khu vực có vốn ĐTNN, các quy định còn phân tán ở nhiều văn bản khác nhau khiến việc tìm hiểu và vận dụng còn gặp nhiều khó khăn, nhất là trong trường hợp những người trực tiếp chịu sự điều tiết của các quy định này không cùng một quốc gia, người sử dụng lao động là người nước ngoài; người lao động trong nước với trình độ kiến thức chuyên môn còn chưa đồng đều, cơ bản là thấp và chưa am hiểu pháp luật nên thường xảy ra nhiều vi phạm, tranh chấp.

Để tạo điều kiện cho hoạt động XKLĐ tại chỗ phát triển một cách tốt nhất, đòi hỏi xây dựng khung pháp lý cho hoạt động XKLĐ tại chỗ trong các Bộ luật Lao động, Luật Đầu tư, các chính sách lao động, tiền lương, bảo hiểm, điều kiện lao động..., đưa ra những quy định cụ thể và sát thực về quyền, nghĩa vụ, trách nhiệm của các doanh nghiệp XKLĐ và lao động xuất khẩu cũng như quyền hạn và trách nhiệm của doanh nghiệp có vốn ĐTNN tuyển dụng, sử dụng lao động. Như vậy hoạt động XKLĐ tại chỗ vừa bảo vệ được quyền lợi của người lao động, vừa nêu rõ trách nhiệm của các công ty XKLĐ và người sử dụng lao động, cụ thể như:

- Cần có những tiêu chuẩn, quy định cụ thể về vấn đề điều kiện sinh hoạt về vật chất và tinh thần của người lao động và coi đó là một yêu cầu trong quy hoạch xây dựng các khu công nghiệp, khu chế xuất (nơi tập trung phần lớn các doanh nghiệp đầu tư trực tiếp nước ngoài tại Việt Nam). Có thể yêu cầu doanh nghiệp ký cam kết bảo đảm thực hiện nghiêm túc các quy định của Nhà nước về quản lý sử dụng lao động. Tăng cường quản lý sâu sát việc thực hiện các quy định này của doanh nghiệp. Mặt khác, việc nâng cao hiểu biết, ý thức về quyền lợi và trách nhiệm của bản thân người lao động cũng hết sức quan trọng. Mức lương của người lao động phải bảo đảm cho họ có thể tái sản xuất sức lao động một cách hợp lý và cần tính cả yếu tố lạm phát, tránh thiệt thòi cho người lao động. Để bảo đảm quyền lợi cho người lao động, đòi hỏi sự cố gắng hợp tác từ cả 3 phía: cơ quan quản lý của Nhà nước, doanh nghiệp và người lao động. Đây là vấn đề hệ trọng vì nguyên nhân của nhiều cuộc đình công, bãi công mấy năm gần đây đều chủ yếu tập trung ở những xung đột về vấn đề lợi ích của người lao động.

- Hoàn thiện các chính sách phát triển dịch vụ việc làm; bổ sung chức năng của các trung tâm giới thiệu việc làm phù hợp với thị trường lao động trong bối cảnh toàn cầu hóa, như: thu nhập thông tin và phân tích thị trường lao động, theo dõi tình trạng thất nghiệp và hỗ trợ người thất nghiệp, cung cấp thông tin cho người lao động về việc làm trong khu vực có vốn ĐTNN, đào tạo nghề theo hợp đồng cho lao động xuất khẩu tại chỗ... Ngoài ra, cần hoàn thiện các quy định về phí dịch vụ, phí đào tạo nghề, vi tính hóa và mạng hóa các hoạt động của các trung tâm giới thiệu việc làm, đào tạo cán bộ chuyên nghiệp cho các trung tâm này. Quản lý tốt để không tồn tại các trung tâm giới thiệu việc làm "ma" lừa gạt người lao động.

- Tăng cường quản lý, bảo đảm tính thực thi và hiệu lực của các quy định pháp luật, chính sách đã ban hành, đề cao vai trò của công đoàn trong việc bảo vệ quyền lợi, quyền đình công của người lao động, giải quyết tranh chấp và không phân biệt đối xử trong lao động... Cần có biện pháp giám sát, cưỡng chế việc thực thi các quy định tại các doanh nghiệp cũng như ban hành chế tài áp dụng trong trường hợp doanh nghiệp vi phạm.

Ba là, khuyến khích phát triển và nâng cao chất lượng hoạt động của hệ thống các công ty tuyển dụng lao động.

Bên cạnh việc mở rộng hệ thống các công ty giới thiệu việc làm, cần nâng cao chất lượng hoạt động của các công ty này; nâng cao chất lượng tiếp nhận lao động đăng ký tìm việc làm; phân tích đánh giá nghề nghiệp, phân loại lao động tìm việc theo từng đối tượng; tăng cường và mở rộng mối quan hệ với các doanh nghiệp trên địa bàn, nắm chắc và dự báo các nhu cầu tuyển dụng lao động; cải tiến hình thức tổ chức và hoạt động có chất lượng nhiệm vụ tư vấn nghề và việc làm.

Các trung tâm giới thiệu việc làm cần có quan hệ gắn bó với hoạt động đào tạo nghề để giải quyết việc làm theo hai hướng chính: tổ chức các trường, lớp đào tạo dạy nghề ngắn hạn theo nhu cầu xã hội và phối hợp, liên kết với các doanh nghiệp có nhu cầu tuyển dụng lao động để tổ chức đào tạo tập trung hoặc hướng dẫn tại doanh nghiệp theo hợp đồng gắn với cung ứng lao động cho các doanh nghiệp.

Hiện nay, một tỷ lệ lớn những người quản lý cấp cao (CEO) tại các doanh nghiệp có vốn ĐTNN được tuyển dụng thông qua các công ty tuyển dụng chuyên nghiệp có uy tín. Mục tiêu của các công ty này là tuyển dụng được lao động chất lượng cao, có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ vững vàng, nhiều kinh nghiệm, ngoại ngữ tốt. Công ty là cầu nối giữa cung và cầu lao động có hàm lượng chất xám cao. Việc chọn được người phù hợp và có năng lực vào các vị trí quản lý quan trọng của các doanh nghiệp nước ngoài sẽ giúp nâng cao năng lực cạnh tranh của lao động Việt Nam trên thị trường lao động quốc tế nói chung và thị trường lao động chất lượng cao nói riêng. Những ứng viên còn lại không được lựa chọn cho vị trí này sẽ được lưu hồ sơ và có cơ hội dự tuyển cho các vị trí phù hợp khác. Vì vậy, có thể nói các công ty này chính là nơi tập kết những lao động chất lượng cao để cung cấp cho các công ty nước ngoài.

Vấn đề lớn của XKLĐ tại chỗ ở Việt Nam là tình trạng vừa thừa, vừa thiếu lao động. Thừa lao động tay nghề thấp hoặc chưa qua đào tạo. Thiếu lao động tay nghề cao, đào tạo hợp chuẩn để đáp ứng nhu cầu tuyển dụng. Chẳng hạn, việc thu hút đầu tư của Tập đoàn Intel vào Việt Nam (trong lĩnh vực sản xuất "chíp" điện tử với lượng vốn trên 1 tỉ USD) là một thắng lợi lớn, nhưng năm 2008 có khoảng 2.000 sinh viên xuất sắc và giỏi của các trường đại học trong nước tham gia thi tuyển, thì chỉ có 40 người đạt kết quả khá quan.

Một trong những điều kiện để các công ty này phát triển tốt là phải tạo được lòng tin của cả doanh nghiệp có nhu cầu tuyển dụng và người lao động. Vì vậy, có thể mời các công ty này tham gia trang điện tử giới thiệu về các công ty tuyển dụng, quảng bá rộng rãi về doanh nghiệp, về những vị trí mà doanh nghiệp đã tuyển dụng được, từ đó nâng cao uy tín của doanh nghiệp. Đồng thời, đây cũng là nơi đăng tải những thông tin tuyển dụng cập nhật, nhờ đó, người lao động vừa có thể yên tâm về mức độ tin cậy của doanh nghiệp tuyển dụng, vừa có thêm thông tin hữu ích và có thể trực tiếp đăng ký tìm việc làm qua trang điện tử này. Hiện ở nước ta đang có trang điện tử *"vietnamwork.com"*, đáp ứng tốt vai trò là trung gian giữa nguồn cung và cầu lao động. Đó cũng là một trong những biện pháp mà Chính phủ có thể kiểm soát được phần nào thị trường lao động chất lượng cao.

Bốn là, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho hoạt động XKLĐ tại chỗ.

Một hạn chế của nguồn nhân lực nước ta là lao động chủ yếu chưa qua đào tạo, nhất là đào

tạo nghề, hầu hết chỉ là lao động phổ thông. Trình độ chuyên môn, tay nghề của người lao động hiện nay cũng ở mức thấp; tác phong, thái độ, thói quen làm việc, ý thức chấp hành pháp luật và kỷ luật lao động chưa cao. Vì vậy, đào tạo và đặc biệt đào tạo nghề là biện pháp đầu tiên cần phải làm để nâng cao khả năng XKLĐ tại chỗ ở nước ta.

Hiện nay, đang có tình trạng là không ít cơ sở sản xuất không tuyển được công nhân kỹ thuật khiến sản xuất bị đình trệ, các trường dạy nghề tuyển sinh không đủ chỉ tiêu, dẫn đến một số ngành nghề phải đóng cửa. Công nhân kỹ thuật ra trường không được sử dụng đúng tay nghề vì đào tạo trong trường không theo kịp những công nghệ mới. Tình trạng khan hiếm công nhân kỹ thuật đang là mối quan tâm hàng đầu của các doanh nghiệp nói chung, nhất là các doanh nghiệp có vốn ĐTNN, các khu công nghiệp, khu chế xuất nói riêng. Để giải quyết tình trạng này, cần chú trọng hơn nữa đến công tác đào tạo nghề trên cả phương diện số lượng lẫn chất lượng; khuyến khích lao động tham gia đào tạo nghề. Biện pháp trước tiên là mở rộng và nâng cấp hệ thống dạy nghề cho người lao động ở cả ba trình độ: sơ cấp, trung cấp, cao đẳng và liên thông giữa các cấp trình độ. Phân chia đào tạo nghề ra nhiều cấp độ như vậy để người lao động có thể dễ dàng chọn được cấp độ phù hợp với điều kiện thời gian và kinh phí của bản thân. Sau một thời gian làm việc và tích lũy họ có thể tham gia học tập ở cấp độ cao hơn.

Nâng cao chất lượng và đa dạng hóa các loại hình trường lớp dạy nghề (Nhà nước, tư nhân, nước ngoài), tạo tính cạnh tranh cho các trường dạy nghề, thúc đẩy các trường đầu tư trang thiết bị nhằm nâng cao chất lượng giảng dạy và điều kiện thực hành cho học viên. Khuyến khích các trường dạy nghề hợp tác với các doanh nghiệp, các khu chế xuất, khu công nghiệp; đào tạo theo định hướng nhu cầu về lao động của xã hội, đào tạo gắn với sử dụng. Kết hợp giữa các trường dạy nghề và doanh nghiệp còn là cách tiết kiệm kinh phí đào tạo, bởi doanh nghiệp không phải mất một khoản kinh phí và thời gian để đào tạo lại lao động cho phù hợp với quy trình công nghệ của sản xuất. Lao động tham gia đào tạo nghề cũng yên tâm về "đầu ra" sau quá trình đào tạo. Đây cũng chính là động lực để lao động tích cực tham gia đào tạo nghề.

Việc nâng cao chất lượng lao động không chỉ cần thực hiện ở giai đoạn dạy nghề, mà phải được thực hiện ngay từ khi bậc học phổ thông. Năng suất lao động của nước ta hiện nay thấp hơn từ 2 đến 15 lần so với một số nước trong khu vực ASEAN, không những thế tốc độ tăng năng suất hiện còn rất chậm, chỉ khoảng 4%-5%/năm. Một nguyên nhân dẫn đến tình trạng này là do *hệ thống giáo dục và đào tạo của Việt Nam quá nặng về lý thuyết, ít gắn với thực tế, thiếu các giáo cụ trực quan hiện đại để thực hành.* Vì vậy, học sinh sau khi tốt nghiệp không thể áp dụng những kiến thức trên ghế nhà trường vào công việc. Đây là điểm bất lợi đối với lao động nước ta. Công nghệ và kỹ thuật thế giới thay đổi nhanh chóng, trong khi tính thích nghi của lao động nước ta lại không cao; các trung tâm đào tạo không được nâng cấp.... Phương pháp giáo dục ngay từ bậc tiểu học đã không khuyến khích học sinh sáng tạo và tìm tòi cái mới, trong khi kiến thức sách giáo khoa lại nhanh lạc hậu so với tri thức nhân loại. Vì vậy, cần phải tiếp tục đổi mới nội dung, chương trình, phương pháp giáo dục đào tạo, khuyến khích học sinh sáng tạo, tìm hiểu và học hỏi cái mới, gắn với thực tế.

Năm là, đẩy mạnh quá trình hội nhập quốc tế trong lĩnh vực đào tạo nói chung, đào tạo cán bộ kỹ thuật nói riêng.

Hiện nay, các trường đào tạo nghề và cán bộ kỹ thuật ở nước ta không ngừng tăng lên về

số lượng, nhưng vẫn không đáp ứng được nhu cầu tuyển dụng cán bộ kỹ thuật trong các khu công nghiệp, khu chế xuất (KCN, KCX), về cả số lượng và chất lượng. Để giải quyết tình trạng trên, Nhà nước cần mở cửa lĩnh vực đào tạo cán bộ kỹ thuật cho các tổ chức, nhà trường, doanh nghiệp thuộc mọi thành phần kinh tế, thậm chí cho cả khu vực có vốn ĐTNN. Mở cửa lĩnh vực đào tạo cán bộ kỹ thuật sẽ thu được nhiều lợi ích như: giúp người lao động có kỹ năng, nghiệp vụ vững vàng, do đó, cơ hội có việc làm cũng dễ dàng hơn; giúp họ tiếp nhận được sự chuyển giao khoa học - công nghệ, kỹ thuật hiện đại một cách trực tiếp từ các chuyên gia quốc tế; giúp lao động nước ta có thể cạnh tranh với lao động nước ngoài trong tiến trình hội nhập...

Sáu là, phát triển mô hình trường dạy nghề, kể cả bậc cao đẳng trực thuộc ban quản lý các KCN, KCX, nơi tập trung nhiều lao động Việt Nam làm việc cho các doanh nghiệp ĐTNN.

Đây là một mô hình đào tạo nghề hiệu quả trong công tác đào tạo nhân lực cho các KCN, KCX ở nước ta trong vài năm qua. Trước nhu cầu rất lớn về lao động có tay nghề, trình độ của các doanh nghiệp trong KCN, KCX, tháng 7-1999. Trường Cao đẳng bán công Công nghệ và Quản trị doanh nghiệp trực thuộc Ban quản lý các KCN, KCX Thành phố Hồ Chí Minh đã được thành lập. Sau đó, các tỉnh Đồng Nai, Bình Dương cũng đã thành lập mô hình trường bán công đào tạo nghề trực thuộc ban quản lý các KCN của tỉnh.

Trường đào tạo lao động có trình độ cử nhân, cao đẳng thuộc các ngành nghề: công nghệ thông tin, công nghệ kỹ thuật, quản trị doanh nghiệp và ngoại ngữ để đáp ứng nhu cầu tuyển dụng của các doanh nghiệp trong các KCN, KCX. Ngoài hệ đào tạo bậc cao đẳng, các trường còn đào tạo hệ trung học chuyên nghiệp (24 tháng) và hệ công nhân kỹ thuật (18 tháng) để đáp ứng nhu cầu nhân lực với trình độ khác nhau của các doanh nghiệp KCN, KCX. Tuy mới ra đời, nhưng mô hình trường đào tạo nghề này đã cho thấy những ưu điểm nổi bật, như: học sinh, sinh viên sau khi tốt nghiệp có thể tìm được việc làm ngay trong các KCN, KCX; đáp ứng được yêu cầu công việc trong các doanh nghiệp; trường trực thuộc ban quản lý các KCN nên chương trình đào tạo gắn với thực tiễn sản xuất trong doanh nghiệp, được các doanh nghiệp FDI tin tưởng tìm đến khi có nhu cầu tuyển dụng lao động...

Mô hình trường đào tạo nghề trực thuộc ban quản lý các KCN, KCX rất cần được nhân rộng theo một số hướng sau:

- Kêu gọi các doanh nghiệp, tổ chức, cá nhân cùng tham gia đóng góp về vốn, tài sản, trí tuệ để phát triển, nhất là đối với các doanh nghiệp thuộc KCN, KCX, trên nguyên tắc bình đẳng, cùng có lợi. Sự hợp tác đầu tư này cho phép trường luôn giữ được định hướng, nội dung đào tạo, đó là đào tạo nguồn nhân lực cho các KCN, KCX và có thể thường xuyên đổi mới, hiện đại hóa trang thiết bị, cơ sở vật chất phục vụ cho đào tạo.

- Trong đào tạo nhất thiết phải có chương trình khung phù hợp với thực tế hoạt động của các KCN, KCX. Muốn vậy, phải có chế độ đãi ngộ hợp lý để thu hút các nhà khoa học, các nhà quản lý, thợ vận hành giỏi từ các doanh nghiệp trong KCN, KCX cùng tham gia biên soạn giáo trình, chương trình giảng dạy và quản lý điều hành hoạt động của trường.

- Bên cạnh hội đồng quản trị và ban giám hiệu, cần thường xuyên củng cố và hoàn thiện các tổ chức chính trị trong trường như tổ chức đảng bộ, công đoàn, đoàn thanh niên... để có sự thống nhất, tạo thành sức mạnh vận hành nhà trường đi đúng định hướng xã hội chủ nghĩa trên nguyên tắc tuân thủ pháp luật của Nhà nước và các quy định của Bộ Giáo dục và Đào tạo. ❑