



TÁC ĐỘNG CỦA DI CHUYỂN LAO ĐỘNG QUỐC TẾ ĐỐI VỚI SỰ PHÁT TRIỂN KINH TẾ - XÃ HỘI VIỆT NAM TRONG HỘI NHẬP KINH TẾ QUỐC TẾ

ThS Lê Hồng Huyền*

Khi là thành viên của Tổ chức Thương mại Thế giới (WTO), di chuyển quốc tế về lao động có tác động mạnh mẽ đến sự phát triển kinh tế - xã hội Việt Nam.

Lý thuyết về toàn cầu hoá chỉ ra rằng, toàn cầu hoá mở ra cơ hội to lớn cho việc di chuyển tự do các yếu tố đầu vào của quá trình phát triển như: vốn, công nghệ, lao động, v.v..., các kết quả đầu ra như: hàng hoá và dịch vụ và các yếu tố văn hoá, phong tục, tập quán, v.v... Quá trình di chuyển tự do các yếu tố đó tác động tổng hợp và nhiều chiều đến sự phát triển của các nước. Trong khuôn khổ bài viết này, chúng tôi chỉ phân tích tác động hai chiều tích cực - tiêu cực của sự di chuyển hai chiều ra - vào của lao động đối với sự phát triển bền vững của Việt Nam.

1. Tác động của việc di chuyển lao động Việt Nam ra nước ngoài làm việc

Di chuyển lao động Việt Nam ra nước ngoài làm việc được hiểu đó là việc những người lao động Việt Nam ra nước ngoài làm việc theo hợp đồng lao động, cung ứng dịch vụ hoặc hiện diện nhân thể và không nhằm mục tiêu định cư. Với nội hàm đó, việc di chuyển lao động ra nước ngoài làm việc tác động hai chiều đến sự phát triển của Việt Nam.

1.1. Thúc đẩy phát triển bền vững

Trước hết, di chuyển lao động ra nước ngoài tạo điều kiện để Việt Nam tận dụng nguồn nhân lực làm tăng thu nhập quốc gia (GNI).

Việt Nam có nguồn lao động dồi dào và trẻ, người lao động thông minh, cần cù, chịu khó; tất cả đó chỉ là tiền đề quan trọng cho việc di chuyển lao động ra

* Văn phòng Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam.

nước ngoài. Tuy nhiên, trong quá trình chuyển đổi từ kinh tế nông nghiệp sang kinh tế công nghiệp và dịch vụ, một số lượng lớn lao động bị thất nghiệp hoặc thất nghiệp trá hình, đặc biệt là lao động nông nghiệp. Điều này có nghĩa là một phần nguồn lực lao động không được sử dụng để sản xuất ra hàng hoá và dịch vụ - tức là họ không tạo ra giá trị mới, trong khi họ vẫn phải tiêu dùng để duy trì cuộc sống cá nhân và gia đình.

Di chuyển lao động ra nước ngoài sẽ mở ra cơ hội sử dụng số lao động thất nghiệp vào việc sản xuất ra hàng hoá và dịch vụ tại nước khác, mang lại thu nhập cho người lao động. Đồng thời, góp phần gia tăng thu nhập quốc gia (GNI), vì thu nhập quốc gia là tổng đại số giữa thu nhập quốc nội và thu nhập yếu tố thuần, mà thu nhập yếu tố thuần lại chính là khoản chênh lệch giữa thu nhập chuyển về nước và thu nhập của người nước ngoài chuyển ra khỏi Việt Nam. Nhờ đó, góp phần làm tăng GNI/người, một cấu thành quan trọng trong HDI. Theo thống kê của Ngân hàng Thế giới, năm 2006, người Việt Nam ở nước ngoài gửi tiền về nước bằng con đường chính thức là 4,8 tỷ USD, tương đương với 7,9% GDP năm 2006⁽¹⁾.

Số lượng lao động dồi dào và trẻ, người lao động thông minh, cần cù, chịu khó mới chỉ là tiềm năng cho việc di chuyển lao động ra nước ngoài nhằm tác động lên thu nhập quốc gia. Còn mức độ và cường độ tác động do việc di chuyển lao động ra nước ngoài làm việc lên thu nhập quốc gia phụ thuộc vào chính sách của Chính phủ và chất lượng lao động Việt Nam.

Hai là, di chuyển lao động ra làm việc ở nước ngoài làm tăng chi tiêu của gia đình và tiết kiệm làm tăng đầu tư tư nhân trong dài hạn.

Như đã nói, khi lao động ra nước ngoài làm việc, tất nhiên là họ có thu nhập, hơn nữa thu nhập cao hơn làm việc trong nước. Thông thường, người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài có thu nhập ròng cao hơn làm việc trong nước khoảng 3 lần⁽²⁾. Nhờ có thu nhập ròng cao, người lao động gửi khoản tiền đó về gia đình làm khoản tiết kiệm. Theo ước tính của Ngân hàng Nhà nước và Bộ Lao động - Việt Nam, năm 2007, chỉ riêng lao động Việt Nam ở nước ngoài chuyển về nước khoảng 2 tỷ USD⁽³⁾.

Khoản tiền người lao động làm việc ở nước ngoài gửi về nhà được chia làm hai phần: một phần gia đình chi tiêu vào việc nâng cao mức sống, chăm sóc sức khoẻ của gia đình, đặc biệt là chi tiêu cho việc học tập của con cái góp phần nâng cao dân trí; một phần lớn dành để tiết kiệm nhằm mục đích đầu tư trong tương lai.

Theo Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, bình quân hàng năm, mỗi lao động tiết kiệm được xấp xỉ 4.000 USD. Nếu người lao động đi làm việc 5 năm ở

nước ngoài, họ có thể tiết kiệm được 20.000 USD. Đây là khoản tiền có thể giúp gia đình tự đầu tư hoặc góp vốn sản xuất kinh doanh.

Như vậy, di chuyển lao động ra làm việc ở nước ngoài góp tăng chi tiêu hộ gia đình và tăng đầu tư tư nhân trong dài hạn.

Ba là, di chuyển lao động ra làm việc ở nước ngoài thúc đẩy chi tiêu của Chính phủ cho việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

Để có thể ra nước ngoài làm việc, người lao động phải có kỹ năng nghề nghiệp và trình độ ngoại ngữ nhất định theo yêu cầu của chủ sử dụng. Tuy nhiên, không phải tất cả mọi lao động muốn ra nước ngoài làm việc đều có thể đạt được các yêu cầu của nhà tuyển dụng. Vì vậy, phải tổ chức huấn luyện và đào tạo lại cho người lao động. Để thực hiện việc này có hiệu quả, Chính phủ phải đầu tư về cơ sở vật chất, đội ngũ giảng viên và các điều kiện khác đảm bảo cho việc đào tạo và đào tạo lại người lao động. Điều này sẽ làm tăng chi tiêu của Chính phủ. Khi chi tiêu cho đầu tư của Chính phủ tăng sẽ góp phần làm tăng GDP cả trong ngắn hạn và dài hạn.

Bốn là, di chuyển lao động ra làm việc ở nước ngoài tạo điều kiện cho chuyển dịch cơ cấu kinh tế trong ngắn hạn và thúc đẩy chuyển dịch cơ cấu kinh tế theo hướng hiện đại trong dài hạn.

Trong thời kỳ đầu của quá trình công nghiệp hoá, việc thu hồi đất nông nghiệp để xây dựng các khu công nghiệp tất yếu làm cho một số lượng nhất định lao động nông nghiệp mất việc làm. Dưới tác động của cạnh tranh, các nhà đầu tư có xu hướng lựa chọn phương án đầu tư sử dụng nhiều vốn. Cả hai khuynh hướng đó làm cho trên một đơn vị diện tích đất nông nghiệp thu hồi, số lao động được sử dụng sẽ giảm đi đáng kể. Đây là quy luật tất yếu của quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá.

Trong ngắn hạn, di chuyển lao động ra làm việc ở nước ngoài sẽ là một trong các con đường vừa giải quyết việc làm cho số lao động thất nghiệp, vừa tạo điều kiện cho doanh nghiệp đầu tư theo chiều sâu, nâng cao sức cạnh tranh trong thời kỳ hội nhập.

Trong dài hạn, trình độ người lao động đi làm việc ở nước ngoài được nâng cao nhờ được đào tạo và đào tạo lại trong thời gian làm việc ở nước ngoài. Chính người lao động đi làm việc ở nước ngoài sẽ là động lực của quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế, vì đây là nguồn lao động có chất lượng cao, đáp ứng nhu cầu của nhà đầu tư theo chiều sâu.

Năm là, di chuyển lao động ra làm việc ở nước ngoài góp phần trực tiếp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

Đặc điểm của lao động là sáng tạo. Người lao động với vốn kiến thức học vấn và ngoại ngữ cơ bản, nếu được làm việc trong môi trường công nghiệp hiện đại, kỹ thuật và công nghệ tiên tiến, thì trình độ tay nghề và kỹ năng nghề nghiệp ngày càng được nâng cao. Dưới tác động của kỹ thuật, quá trình lao động, đồng thời cũng chính là quá trình người lao động tự đào tạo. Sau một thời gian làm việc ở nước ngoài, trình độ tay nghề, ý thức kỷ luật, phong cách làm việc hiện đại và trình độ ngoại ngữ được nâng cao vượt bậc.

Thực tế cho thấy, một số lượng lớn lao động là nông dân, sau khi đi làm việc ở nước ngoài về nước, họ trở thành người công nhân hiện đại. Đa số người lao động đi làm việc tại Liên Xô, Đông Âu trước đây và Nhật Bản, Hàn Quốc, Đài Loan... sau này đang là những người lao động có trình độ cao trong các nhà máy, xí nghiệp.

Sáu là, di chuyển lao động ra làm việc ở nước ngoài góp phần đưa nhanh các tiến bộ kỹ thuật, công nghệ mới vào sản xuất, thúc đẩy nhanh công nghiệp hoá, hiện đại hoá theo nguyên lý "3I" (Imitation - Bắt chước, Initiative - Cải tiến, - Innovation - Sáng tạo).

Trong quá trình làm việc, người lao động trực tiếp sử dụng kỹ thuật và công nghệ hiện đại để sản xuất ra hàng hoá và dịch vụ. Theo quy luật nhận thức, người lao động từ bắt chước để làm theo, sau đó là cải tiến và cuối cùng là sáng tạo.

Kinh nghiệm Nhật Bản, Hàn Quốc, Ấn Độ, Ixraen cho thấy, những người lao động đi làm việc ở nước ngoài, sau khi về nước, họ mang những tri thức đã tích lũy được áp dụng vào quá trình sản xuất kinh doanh của họ. Chính lực lượng lao động này đã góp phần thúc đẩy nhanh quá trình đưa công nghệ mới vào sản xuất, kinh doanh và quản lý. Điều này góp phần thúc đẩy tăng trưởng kinh tế theo hướng sử dụng khoa học và công nghệ tiên tiến.

Bảy là, di chuyển lao động ra làm việc ở nước ngoài góp phần tăng cường đầu tư và mở rộng thị trường hàng hoá, dịch vụ của Việt Nam trên thị trường thế giới.

Khi là thành viên của Tổ chức Thương mại Thế giới (WTO), doanh nghiệp Việt Nam có cơ hội to lớn trong việc đầu tư, xuất khẩu hàng hoá và dịch vụ sang các nước thành viên. Theo đó, việc di chuyển lao động theo các quy định của WTO được thực hiện dễ dàng.

Tự do di chuyển lao động Việt Nam sang các nước thành viên là điều kiện quan trọng giúp các nhà đầu tư lựa chọn phương án sử dụng lao động tối ưu cho hoạt động sản xuất kinh doanh. Mặt khác, người lao động Việt Nam ra làm việc ở nước ngoài cũng góp phần quảng bá hàng hoá và dịch vụ của Việt Nam với người tiêu dùng của nước sở tại.

1.2. Tác động tiêu cực hay là sự đánh đổi

Di chuyển lao động Việt Nam ra làm việc ở nước ngoài có tác động thúc đẩy tăng trưởng và phát triển kinh tế như đã trình bày. Tuy nhiên, nếu xem xét tác động của nó theo từng nhóm đối tượng, chúng ta dễ dàng nhận thấy một số tác động không như mong muốn:

Một là, phụ nữ đi làm việc ở nước ngoài không thực hiện được thiên chức chăm sóc gia đình.

Theo truyền thống phương Đông, phụ nữ Việt Nam có thiên chức cực kỳ quan trọng là làm vợ, làm mẹ và chăm sóc gia đình. Phần lớn phụ nữ đi làm việc ở nước ngoài ở độ tuổi từ 20 - 45, đây là quãng thời gian phụ nữ có nhu cầu cao độ thực hiện thiên chức của mình, mặt khác gia đình, chồng, con cũng khao khát sự chăm sóc, nuôi dạy con cái của người phụ nữ.

Thực tế cho thấy, phần lớn các gia đình có người vợ đi làm việc ở nước ngoài, con cái họ thường có biểu hiện thiếu hụt tình mẫu tử, người chồng của họ cũng có những biểu hiện không cân bằng trạng thái tâm, sinh lý. Không ít gia đình khi người vợ đi làm việc ở nước ngoài, người chồng ở nhà đi ngoại tình hoặc tiêu dùng xa xỉ khoản tiền của vợ gửi về, hoặc sa vào các tệ nạn xã hội khác.

Như vậy, người phụ nữ đi làm việc ở nước ngoài là một sự đánh đổi giữa thu nhập với thiên chức người vợ, người mẹ trong quãng đời mà bản thân và gia đình họ có nhu cầu cao nhất về thiên chức đó.

Hai là, người lao động đi làm việc ở nước ngoài dễ bị tổn thương về tinh thần do bị phân biệt đối xử.

Các quốc gia trên thế giới đều có hệ thống luật nhập cư, luật cư trú, luật lao động theo hướng bảo hộ quyền lợi của công dân của mình. Do đó, người lao động nước ngoài không được hưởng các quyền lợi như công dân nước sở tại. Tình trạng này làm cho người lao động tự ty, sống khép kín, dễ gây ra stress.

Bản thân người lao động, do trình độ ngoại ngữ hạn chế, nên hiểu biết và chấp hành pháp luật nước sở tại gặp nhiều khó khăn. Họ dễ vi phạm pháp luật nước sở tại và cũng không biết vận dụng luật pháp nước sở tại để tự bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của mình.

2. Tác động của việc lao động nước ngoài đến Việt Nam làm việc

Khi là thành viên của WTO, Việt Nam phải mở cửa thị trường lao động, do đó, người lao động nước ngoài tự do vào Việt Nam làm việc. Người lao động nước ngoài vào Việt Nam làm việc vừa có tác động thúc đẩy phát triển, vừa có tác động tiêu cực.

2.1. Thúc đẩy phát triển kinh tế

Một là, cung cấp nguồn nhân lực chất lượng cao góp phần nâng cao năng suất lao động xã hội, thúc đẩy nền kinh tế tăng trưởng nhanh.

Là nước đang phát triển, Việt Nam đứng trước thực tế là thiếu nhân lực có trình độ cao trong một số ngành kinh tế quốc dân. Đặc biệt là nhóm kỹ thuật viên trong một số ngành kinh tế kỹ thuật, và quản trị viên cao cấp ở cấp độ doanh nghiệp cũng như cấp ngành thiếu hụt nghiêm trọng.

Việt Nam trở thành thành viên chính thức của WTO tạo điều kiện cho lao động nước ngoài đến Việt Nam làm việc đã góp phần bù đắp thiếu hụt nói trên. Mặt khác, với nguồn nhân lực chất lượng cao góp phần làm tăng năng suất lao động xã hội và do đó thúc đẩy tăng trưởng kinh tế với mức độ cao.

Hai là, tạo nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu của các nhà đầu tư nước ngoài vào Việt Nam.

Các nhà đầu tư nước ngoài, cùng với việc đưa vốn và công nghệ cao vào Việt Nam, họ có nhu cầu sử dụng lao động với trình độ tương ứng. Là thành viên WTO, nguồn nhân lực trình độ cao từ nước ngoài được tự do đến làm việc sẽ tạo điều kiện thuận lợi cho nhà đầu tư nước ngoài trong việc tuyển dụng lao động trình độ cao. Đây cũng chính là việc tạo ra môi trường thuận lợi để thu hút đầu tư nước ngoài nhằm thúc đẩy kinh tế tăng trưởng.

Ba là, tạo môi trường cạnh tranh giữa lao động Việt Nam với lao động nước ngoài.

Trong điều kiện thị trường lao động mới hình thành và phát triển, lao động nước ngoài đến Việt Nam làm việc sẽ tạo ra nguồn cung lao động cho thị trường. Chính điều này đã thúc đẩy lao động cạnh tranh trên thị trường góp phần nâng cao chất lượng lao động. Thông qua cạnh tranh, người lao động phải tự mình nâng cao trình độ, kỹ năng nghề nghiệp và ngoại ngữ. Kết quả là làm cho chất lượng nguồn nhân lực được nâng cao.

Bốn là, góp phần đào tạo nhân lực tại chỗ theo tương tác thẩm thấu.

Khi người lao động nước ngoài làm việc cùng với lao động Việt Nam, thông qua tiếp xúc hàng ngày, người lao động Việt Nam có thể học tập trực tiếp về ngoại ngữ, phong cách, kỹ thuật, kỹ xảo nhằm tự hoàn thiện và nâng cao trình độ của mình.

2.2. Tác động tiêu cực

Một là, làm giảm thu nhập yếu tố thuần (NX) trong tổng thu nhập quốc gia (GNI).

Người lao động nước ngoài đến Việt Nam làm việc, họ có thu nhập và được chuyển về nước phần thu nhập còn lại. Chính điều này làm giảm thu nhập yếu tố thuần trong tổng thu nhập quốc gia; kết quả là làm giảm tổng thu nhập quốc gia.

Hai là, du nhập lối sống và văn hoá ngoại lai không phù hợp với thuần phong, mỹ tục của người Việt, làm sai lệch các chuẩn mực đạo đức, văn hoá truyền thống.

Người lao động nước ngoài vào Việt Nam làm việc, họ mang theo văn hoá của dân tộc và đất nước họ. Cùng với những yếu tố văn minh, hiện đại; đồng thời họ cũng mang theo lối sống, văn hoá độc hại không phù hợp với thuần phong, mỹ tục và bản sắc văn hoá của dân tộc Việt Nam.

3. Sự lựa chọn hợp lý để phát triển bền vững

Như vậy, di chuyển lao động quốc tế ở Việt Nam vừa có tác động tích cực vừa có tác động tiêu cực đối với sự phát triển kinh tế - xã hội. Với vai trò của mình, Nhà nước cần phải lựa chọn hợp lý bằng các chính sách cụ thể nhằm tận dụng tối đa tác động tích cực, hạn chế tối thiểu tác động ngoài mong muốn. Vì vậy, các chính sách cần tuân thủ hai nguyên lý cơ bản sau đây:

3.1. Nguyên lý “đòn xóc” hay sự lựa chọn hai đầu mũi nhọn

Nội dung cơ bản của nguyên lý này là phân đoạn thị trường lao động và lựa chọn các nhóm lao động ở hai cực để đưa ra nước ngoài làm việc với mục tiêu khác nhau. Theo đó, thị trường lao động Việt Nam có ba nhóm chủ yếu: lao động có trình độ cao, lao động có trình độ trung bình và lao động giản đơn.

Đối với nhóm lao động có trình độ cao, có khả năng tiếp cận và thu công nghệ mới để đưa đi làm việc ở những nơi có công nghệ cao nhằm mục tiêu vừa có thu nhập cao cho người lao động, vừa thực hiện nguyên lý “3I”.

Đối với nhóm lao động giản đơn, nhất là lao động nông nghiệp, phải chấp nhận đưa đi làm việc ở những ngành nghề mà lao động bản địa không làm; nhằm hai mục tiêu: vừa giải quyết việc làm với thu nhập hợp lý, vừa di chuyển lao động đi khỏi khu vực sản xuất sử dụng nhiều lao động, để đưa nhanh công nghệ sản xuất tiên tiến, hiện đại sử dụng ít lao động vào sản xuất, tạo ra năng suất lao động xã hội cao.

3.2. Nguyên lý “đầu kéo” hay sự lựa chọn động lực

Nội dung cơ bản của nguyên lý này là lựa chọn một số ngành nghề mà nếu do lao động nước ngoài đảm nhận thì nó tạo ra cú hích cho nền kinh tế như công

nghiệp lọc dầu, công nghệ thông tin, v.v... hoặc một số chức danh quản trị như tổng giám đốc, giám đốc điều hành một số công ty, tập đoàn kinh tế nhà nước.

Di chuyển lao động quốc tế ở Việt Nam tác động mạnh mẽ đến sự tăng trưởng và phát triển kinh tế ở Việt Nam; đồng thời nó cũng tác động theo hướng tiêu cực đến đời sống văn hoá tinh thần của xã hội. Vì vậy, vấn đề lựa chọn và xác định mục tiêu di chuyển lao động quốc tế phù hợp với từng thời kỳ là điều phải hết sức quan tâm.

CHÚ THÍCH

- (1) Migration and Remittances Factbook is compiled by Dilip Ratha and Zhimei Xu, Migration and Remittances Team, Development Prospects Group, World Bank.
www.worldbank.org/prospects/migrationandremittances.
- (2) Lê Hồng Huyền, “Phương pháp đánh giá hiệu quả kinh tế - xã hội của xuất khẩu lao động Việt Nam trong hội nhập kinh tế quốc tế”, tạp chí *Kinh tế phát triển* - Đại học Kinh tế Quốc dân, tháng 7/2008.
- (3) Nguồn: *Cục quản lý lao động ngoài nước, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội*. Ở đây không tính số tiền kiều hối do người Việt Nam định cư ở nước ngoài gửi về.