

【제6주제】

한국~스리랑카의 인적교류협력 발전방안 - 현황 · 사례 · 전망 -

Korea-Sri Lanka Development Plan of Human
Resource Exchanges and Cooperation
- Current Status, Cases, and Future Prospects -

최기출 특명전권대사
(주 스리랑카 한국대사관)

Choi Ki-Chul, Ambassador
(Embassy of the Republic of Korea to Sri Lanka)

【제6주제】

한국-스리랑카의 인적교류협력 발전방안 : 현황 · 사례 · 전망

최기출 특명전권대사(스리랑카 한국대사관)

【한국어 요약】

우리는 정보통신기술의 급속한 발달로 인하여 오늘날에는 세계화 및 정보화 시대에 살고 있으며 머지않아 지식기반사회로의 진입이 본격화 될 것으로 예상되고 있다. 이러한 지식기반사회에서는 경쟁력의 원천을 한정된 물적 자원, 그리고 육체노동이라는 과거의 패턴에서 벗어나 무한한 지식의 힘이 경쟁력의 원천으로서 변화를 주도하고 있다. 따라서 전 세계적으로 모든 국가가 이러한 변화의 환경에 적응하기 위해 전력을 다하고 있으며, 국가 차원의 전략적 대응 노력에 따라 국가경쟁력 구도가 급속히 개편되고 있다. 이와 함께 많은 선진국들은 산·학·연·관 등을 연계·활용한 인적자원개발을 통한 지식의 창출 및 확산을 도모하고 있고, 이를 토대로 국가사회발전에 주력하고 있다.

한국은 그동안 후발 산업화에 성공하여 경제협력개발기구(OECD)에 가입하고, 세계 10대 경제대국으로 진입하는 등 단기간 내에 선진국대

열에 합류하는 괄목할만한 성장을 이룩하였다. 그러나 지식기반사회로의 변화에 대한 국민적 노력은 선진국에 비해 아직 많이 뒤쳐져 있다. 과거 산업화시대 한국의 발전을 이끌었던 양적 성장모형은 오늘날 유효성이 현저히 감소하고 있으며, 물적자본과 노동의 축적을 통한 정부주도의 발전모형도 일정한 한계점에 다다랐다는 지적이 일고 있다.

즉, 기존 선진국의 우수기술을 도입하거나 모방해서 표준화된 대량생산체제의 과거 방식에는 일정한 한계가 존재하며, 이를 극복하기 위해서는 창의적이고 현장적응력이 높은 인재들에 의한 혁신적·창조적 발전만이 미래를 책임질 수 있다는 사실이 강조되면서, 이러한 발전의 핵심동력은 바로 인적자원개발(HRD; Human Resources Development)이라고 할 수 있다. 이에 따라 스리랑카 한국대사관에서는 한국-스리랑카 양국 경제·통상규모 확대 노력을 통한 경제위기 극복에 기여하고, 한국 국민과 동포의 권익보호에 지속적으로 노력하면서, 자체적인 개혁과 실천을 통해 선진 일류국가 건설에 매진하고자 노력하고 있다.

1977년 한국과 스리랑카간의 외교관계가 수립되고 1987년 주한 스리랑카대사관이 설치되면서 양국의 교류는 급속하게 진전되었다. 현재 스리랑카는 문화적, 경제적으로 우리나라와 긴밀한 협력관계를 유지하고 있으며, 통상규모면에서는 3억불 내외에 불과하지만 불교문화 교류와 노동인력의 협력 등으로 최근 양국은 교류협력이 증대되고 있다.

양국의 인적자원개발에 대한 방법과 정책적 기조는 각각의 특징이 있다. 스리랑카의 경우 산업적 특성을 살려 강력한 정책으로 대단위의 인력들을 교육하고 적재적소에 배치하며, 특히 국가발전의 중요한 인적자원을 공무원으로 보고 공무원에 대한 훈련을 강력하게 추진하고 있다. 반면, 한국의 인적자원개발은 학교교육을 중심으로 이루어지고 있으며, 교육관련 정책이 자주 바뀌는 경향을 가지고 있다. 또한 개인적 인적자원개발이 많이 이루어지고 있으며, 최근 지역경쟁력 강화와 도농지역의

교육격차를 줄이기 위한 지역인적자원개발(RHRD)에 많은 관심을 보이고 있다는 특징이 있다.

이러한 특징들은 양국의 지역적, 정치적, 경제적 특성에 맞게 개선, 추진되고 있는 내용들이며, 활발한 교류활동을 하는 만큼 다양한 인적자원의 국제협력 및 교류활동이 필요하다.

특히, 글로벌 인적자원개발(G-HRD)은 양국 모두의 중대과제이다. 인적자원개발은 선진국으로 진입하는 열쇠이자 국가와 국민의 기본적인 욕구충족과 자아실현의 발판을 마련하는 중요한 방법론이다. 이는 곧 지역경제와 사회의 지속발전 및 세계 일류국가의 목표달성을 이룩할 수 있다는 것으로 양국이 서로 자국의 인적자원을 효율적으로 교환·육성하여야 할 것이다.

끝으로 한국은 과거 국가적으로 새마을운동의 전개를 통해 산업화를 이룩했으며, 이로써 중진국으로 진입하는데 성공한 바 있으며, 여기에서 물리적 개발도 중요하지만 이에 못지않게 인적자원의 중요성을 절감한 바 있다. 이후 정책적으로 인적자원개발을 국가수준(NHRD; National Human Resources Development)과 지역수준(RHRD; Regional Human Resources Development)으로 나누어 실효성 있게 관련 사업을 추진해 오고 있다. 이제는 여기에 국제수준(G-HRD; Global Human Resources Development)을 적극적으로 추가할 때가 되었다고 본다. 이러한 맥락에서 한국과 스리랑카의 상호 호혜주의에 입각한 글로벌 인적자원개발의 비전과 전략을 보다 구체화할 필요가 있다.

【Subject VI】

**Korea-Sri Lanka Development Plan of Human
Resource Exchanges and Cooperation:
Current Status, Cases, and Future Prospects**

Choi Ki-Chul, Ambassador
Embassy of the Republic of Korea to Sri Lanka

The Embassy of the Republic of Korea in Sri Lanka strives to contribute to the efforts to overcome global economic crisis through the increase of trade volume between Korea and Sri Lanka, efforts exerted to safeguard the rights of Korean residents, and self-regulated reforms for the establishment of an advanced country.

Since Korea established diplomatic relations with Sri Lanka in 1977 and set up its embassy in 1987, bilateral exchanges and cooperation have been increased a great deal. And the fact that the trade volume between the two countries is about US \$300 million, with the exchange of Buddhist culture and cooperation on labor forces, Sri Lanka has maintained close relations with Korea.

The two countries have unique methodologies and policy keynotes in terms of human resource development. In the case of Sri Lanka, public officials are the primary target for HRD and the government

strongly promotes education and training programs to officials. Korea, on the other hand, pursues more of a school education policy for HRD, although such drives change more than expected. Recently, Korea has shown interests in the regional HRD to reduce the education gap between urban and rural areas. These characteristics are the traits currently promoted in both countries required by the local, political and economic quality, but more international exchanges and cooperation are necessary for the intensification of HRD.

Especially, global HRD is an important task for both countries. Human resource development is the key to join the advanced countries, and the methodology to make the stepping stone to self-actualization and sufficiency for the nation and people. This means that HRD is the primary force to accomplish consistent growth of the local economy and social development reaching the goal of advancing country. In that vein, both countries need to foster more efficient exchanges and promotion in HRD.

Korea has experienced advancing from periphery low to the medium income and now to the status of an advanced country via Saemaul(new community movement) that evolved throughout the nation and successfully led to economic modernization. One of the driving forces was human resources with government-led efficient policy implementation on the physical environment. In the same nutshell, both Korea and Sri Lanka need to shape up the vision and strategy of HRD on the basis of reciprocal exchanges and cooperation.

【스리랑카어 요약】

සාරාංශය

මෙම අධ්‍යයනයෙන් අරමුණ කෙරෙහි සහ ශ්‍රී ලංකාව අතර පවත්නා ආර්ථික සහයෝගීතා සබඳතාව විමසීමට මුත් කිරීම හා ඒ තුළින් මානව සම්පත් සංවර්ධන ක්ෂේත්‍රයෙනි. දෙරටේ අන්තර්ජාතික සහයෝගීතාව සඳහා කළ හැකි සැලසුම් පිළිබඳව විමර්ශනාත්මකව සොයා බැලීමයි. වර්තමාන තත්ත්වය දෙස බැලීමෙන් වටහාගත හැකි දෙයක් නම් රටක් සංවර්ධනය කිරීමෙහිදී ගැනෙන ප්‍රධාන සාධකය මානව සම්පත් සංවර්ධනය මිස මහා පරිමාණ නිෂ්පාදන නොවන බවයි. කෙරෙහි හා ශ්‍රී ලංකාව අතර පෙර පැවති කර්මාන්ත ආශ්‍රිත සබඳතාව සාමාන්‍ය කරමින් පැවතුණු එකක් විය. දැනුම් හා තොරතුරු තාක්ෂණ යුගය එමගින් ඇති බැවින් එයට අනුකූලව නව අන්තර්ජාතික සහයෝගීතා සබඳතාව ගොඩනගා ගැනීම වඩා සුදුසුය. සමුද්ධි කරණයක් නම්, දෙරටේ කර්මාන්ත අංශයෙහි ආර්ථික සහයෝගීතාව විවිධ අංශවලින් සිදුවූ අතර එනම්, මානව සම්පත් හුවමාරුව සහ සහයෝගීතාව ඇතිව පැවති තිබීමයි. මෙවැනි පදනමක් තිබීම හේතුවෙන් මානව සම්පත් සංවර්ධන අංශයේ සහයෝගීතා සබඳතාව සොයා බැලීමේ ක්‍රියාවලිය හරහා නව යුගයක අර්ථකථන සඳහා එකතුව යෝජනාත්මක ප්‍රතිපත්ති මාලාවක් අලුතින් ගොඩනගා ගැනීමට හැකිව තිබේ.

වර්තමානයේ, අපි තොරතුරු හා සන්නිවේදන තාක්ෂණයේ වේගවත් සංවර්ධනය තුළින් ගොඩනැගුණු ගෝලීයකරණ හා තොරතුරු සන්නිවේදන යුගයක ජීවත්වෙමින් සිටින්නෙමු. ඉතා කෙටි කලකින් එයින් කිසිවට ගොස් දැනුම් මූලික සමාජයක් වෙත පියගනා තිබේ. දැනුම් මූලික සමාජයක, වැදගත් තැන හිමිවන්නේ තෙල්, කිසිදු වැනි ස්වභාවික සම්පත් හෝ කම්කරු ශ්‍රමය වෙත නොව අධිමිථ දැනුම් ඵලය කරගෙන ගොඩනැගුණු කර්මාන්තවලටයි. වර්තමාන ලෝකයේ සෑම රටක්ම මෙම තත්ත්වය අවබෝධ කරගෙන තමන්ට හැකි උපරිම අයුරින් ඊට අනුගත වෙමින් සිටියි.

ජාතික වශයෙන් බැලීමේ දී කුමෝපා අනුකූල ප්‍රතිපත්ති අනුගමනය කරමින් ජාතික අතර වඩාත් හරහකාරි රටවල් මොනවාදැයි වේගයෙන් හඳුනාගනිමින් සිටී. විශේෂයෙන්ම සංවර්ධිත රටවල්, කාර්යාල, පාසල්, පර්යේෂණ ආයතන, රජයේ කාර්යාල, පරිපාලන ආයතන එකට එක්ව මානව සම්පත් සංවර්ධනය තුළින් දැනුමේ

한국-스리랑카의 인적교류협력 발전방안 : 현황 · 사례 · 전망

최기출 특명전권대사(스리랑카 한국대사관)

I. 서 언

우리는 정보통신기술의 급속한 발달로 인하여 오늘날에는 세계화 및 정보화 시대에 살고 있으며 머지않아 지식기반사회로의 진입이 본격화 될 것으로 예상되고 있다. 이러한 지식기반사회에서는 경쟁력의 원천을 한정된 물질적 자원, 그리고 육체노동이라는 과거의 패턴에서 벗어나 무한한 지식의 힘이 경쟁력의 원천으로서 변화를 주도하고 있다. 따라서 전 세계적으로 모든 국가가 이러한 변화의 환경에 적응하기 위해 전력을 다하고 있으며, 국가 차원의 전략적 대응 노력에 따라 국가경쟁력 구도가 급속히 개편되고 있다. 이와 함께 많은 선진국들은 산·학·연·관 등을 연계·활용한 인적자원개발을 통한 지식의 창출 및 확산을 도모하고 있고, 이를 토대로 국가사회발전에 주력하고 있다.

한국은 그동안 후발 산업화에 성공하여 경제협력개발기구(OECD)에 가입하고, 세계 10대 경제대국으로 진입하는 등 단기간 내에 선진국대열에 합류하는 괄목할만한 성장을 이룩하였다. 그러나 지식기반사회로의 변화에 대한 국민적 노력은 선진국에 비해 아직 뒤쳐져 있는 것 같이 보인다. 과거 산업화시대 한국의 발전을 이끌었던 양적 성장모형은 오늘날 유효성이 현저히 감소하고 있으며, 물질자본과 노동의 축적을

통한 정부주도의 발전모형도 일정한 한계점에 다다랐다는 지적이 일고 있다.

즉, 기존 선진국의 우수기술을 도입하거나 모방해서 표준화된 대량생산체제의 과거 방식에는 일정한 한계가 존재하며, 이를 극복하기 위해서는 창의적이고 현장적응력이 높은 인재들에 의한 혁신적·창조적 발전만이 미래를 책임질 수 있다는 사실이 강조되면서, 이러한 발전의 핵심동력은 바로 인적자원개발(HRD; Human Resources Development)이라고 할 수 있다. 특히, 스리랑카 한국대사관에서는 한국-스리랑카 양국 경제·통상규모 확대 노력을 통한 경제위기 극복에 기여하고, 한국 국민과 동포의 권익보호에 지속적으로 노력하면서, 자체적인 개혁과 실천을 통해 선진 일류국가 건설에 매진하고자 노력하고 있다.

더욱이 한국과 스리랑카는 1977년 11월 외교관계를 수립한 이래 고위 인사 교류, 한국 드라마 방영 및 불교문화 교류 등을 통한 문화교류, 유·무상원조 협력, 국제무대에서의 협력, 고용협력 등 다양한 분야에서 우호·협력관계를 발전시켜 왔으며, 지정학적·문화적·법과 제도적인 차이로 인해 한계가 있는 것도 역시 사실이다. 한국 교민사회는 2000년 이래로 축소되어 왔고, 2005년정부부터는 양국간 투자·교역규모도 역시 축소되어 왔다. 그러나 양국은 투자·교역의 확대, 진출기업에 대한 스리랑카의 적극적인 지원, 한국 동포에 대한 권익신장 등을 위해 가일층 노력해야 하며, 드러나지 않은 틈새시장을 찾고, 구매자를 찾는 등 적극적인 협력을 아끼지 않아야 할 때이다.¹⁾

이러한 맥락에서 앞으로는 고품질의 인적자원에 대한 지속적인 개발이 국가발전을 위한 하나의 원동력이 될 것이며 우리의 미래를 좌우할 것이다. 따라서 개개인의 역량을 높이는 동시에 사회 저변의 후진적 제

1) 주 스리랑카 한국대사관 공식홈페이지 공관장 인사말 중, <http://lka.mofat.go.kr/kor> (검색일: 2009년 9월 7일).

도와 관행을 선진화하는 일이 무엇보다 중요하다. 또한 국가경쟁력의 원천으로 인적자원이 중요하다는 인식이 높아지면서 관련정책을 효과적으로 추진하기 위한 노력이 필요하다.

이와 함께 세계화, 지방화, 지식정보화 시대를 맞이하여 다른 나라들과의 긴밀한 협력관계를 지속하고 협력과 경쟁을 펼치고 있기 때문에 다른 국가의 유사제도 및 계획과 실행체제를 이해하고 비교 검토하여 한국과 스리랑카 상호 협력과 발전을 위해 유용한 정책적 시사점을 발견하는 노력이 매우 중요한 과제라고 사료된다.

II. 스리랑카 교육제도 운영실태

1. 스리랑카의 일반현황²⁾

본래 스리랑카 민주사회주의 공화국(Democratic Socialist Republic of Sri Lanka)은 1948년 2월 4일 영국으로부터 독립하였으며 싱할리어로 Sri Lanka란 “성스러운 땅(Saint Land)”이라는 의미이다.

면적은 한반도의 약 1/3인 65,610km²이며, 고온다습한 열대성기온(콜롬보 연평균 기온 27℃)을 유지하는 기후적 특성이 있다.

인구는 2,001만명(2007년 기준, 콜롬보시 약 120만명, 수도권 약 280만명)이며, 인종은 싱할라족(74%), 타밀족(18%), 무어족(7%), 말레이족, 버거족으로 구성되어 있다.

특히 2천년이 넘는 역사를 가진 스리랑카는 일찍부터 힌두 사상 및 원시불교의 영향을 많이 받고 있으며, 현실도피 경향 및 내세성과 함께

2) Joe Cummings, Teresa Cannon, et. al. (2006), *Sri Lanka*, Lonely Planet Publications Pty Ltd., pp.15-76.

서구 식민지 시대의 영향을 받은 서구식 합리주의를 추구하는 등 양면적 성격을 띠고 있다.

종교는 불교(69%), 힌두교(11%), 회교(7.6%), 기독교(7.5%) 등이 있고, 싱할라어, 타밀어, 영어의 세 가지 언어를 사용하며, 영어는 공용어로서 싱할리어와 타밀어를 연결하는 언어로 사용되고 있다.

정부형태는 대통령중심제이나 의원내각제를 가미한 형태로서 내각을 구성하는 장관과 부장관은 국회의원 중에서 임명되며 국회는 단원제(225석, 임기 6년)를 채택하고 있다.

2008년 기준으로 GDP 407억불, 총수출 81억불, 총수입 140억불, 1인당 GDP는 2,014불이다. 경제성장률은 6%, 물가상승률은 22.6%(금년도는 현재까지 6.6%로 안정되어 가고 있음), 실업률은 5.2%이며, 총외채 151억불, 정부부채 330억불이다. 화폐는 루피(Rupee, 1\$=114 Rupees)를 사용하고 있다.

주요 농산물로는 홍차(실론티), 코코넛, 고무 등이 있고 시차는 한국보다 3시간 30분이 늦다.³⁾ 특히, 1984년 5월 대통령 주니우스 자야와르데네(Junius Jayawardene)의 방한 이후 양국의 우호관계가 증진되었으며, 특히 1987년 3월 13일 주한 스리랑카대사관 개설 이후 경제협력 관계가 증대되고 있다. 1996년 8월에는 대통령 찬드리카 쿠마라통가(Chandrika Kumaratunga)가 방한하였다.

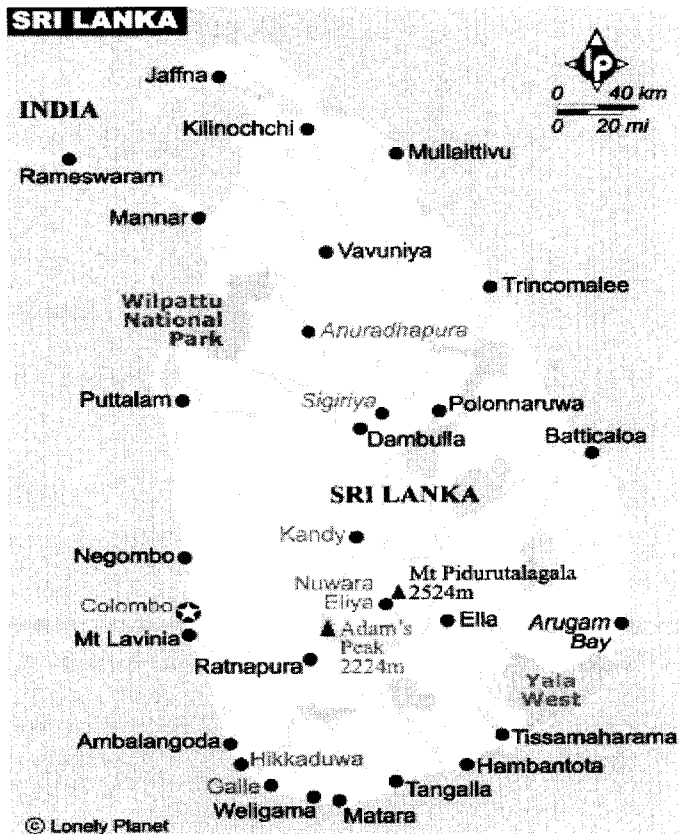
스리랑카는 비동맹주의에 입각한 중립노선을 표방하며 한국의 남북한 문제에 대해서는 중립주의적인 태도를 유지하고 있으나, 1992년 한국의 국제연합(UN) 가입시의 공동제안국으로서 UN 산하기구와 각종 국제기구에서 한국에 대해서는 협조적이며, 양국은 서로 긴밀하게 협력하고 있다.⁴⁾

3) GMT보다 4시간 30분 빠르다.

4) 그러나 북한에 대해서는 1971년 4월 극좌학생단체의 정부전복 기도사건 배후조정

스리랑카에서 한국은 최대 투자국중의 하나이면서 최대 고용국중의 하나이기도 하였다. 2000년 한국의 스리랑카에 대한 투자는 113건, 약 2억 1,900만 달러이며 120여 개의 한국기업이 진출한 바 있으나, 현재는 약 40여 개의 아국 현지투자업체(제조업)와 KOTRA를 포함한 경남기업, 현대건설, 삼성네트워크 등의 기업들이 진출해 있다.

스리랑카 재외 한국동포는 약 800여명이 콜롬보를 중심으로 거주하고 있다.



〈그림 1〉 스리랑카 지도

관련 혐의로 북한공관을 폐쇄하였으며, 현재는 주 인도 북한대사가 주 스리랑카대사를 겸임하고 있다.

2. 스리랑카 교육과정의 구조와 특성

스리랑카의 교육제도는 초등학교 5학년에 이어 중학교 과정은 10학년을 마친 후 O/L(Ordinary Level)시험을 합격하여야 졸업이 인정되고 있으며, 이 때 O/L시험에 합격하지 못하면 고등학교를 진학할 수 없다. 대학입학전형은 O/L시험에서 합격하고 고등학교 2년간 수학 후 A/L(Advance Level)시험을 실시하여 합격한 자에 한하여 본 고사 없이 고교 졸업 시험성적으로 갈음한다. 대학교의 기반시설미비 등으로 약 15%의 고교 졸업자만이 일반 국립대학에 입학하며, 대학교까지 무상교육을 실시(정부에서 부담)한다.⁵⁾

학교교육은 영국식 자유교육 이념이 자리 잡고 있으며, 출석여부는 자유롭고, 학교시험은 주관식 출제가 특징이다. 고교부터 전공과목이 부여되고 영어, 자국어로 선택하여 교육을 이수하게 되며, 국립대학만 졸업을 인정하기 때문에 사립대학은 정식으로 국가가 인정하는 졸업장을 수여하지 못한다. 따라서 스리랑카 정부에서 대학졸업자에게 직업을 알선해야 하는 책임도 가지고 있다.

스리랑카 학제는 유치원, 초등 1~5학년, 중·고등 6~12학년이며, 외국인들은 미국계 및 영국계 사립학교인 Overseas School of Colombo(O.S.C) 또는 Colombo International School(C.I.S.), British School in Colombo, Elizabeth Moir School 에 취학중이며, 그 외에도 다수의 국제학교가 있다. 한편, British Council(영어), 독일문화원(독일어), 알리앙스 프랑세즈(불어)등 강습기관이 있으나, 주로 개인교습을 통해 외국어를 습득하고 있다.⁶⁾

5) 주 스리랑카 한국대사관 교육과정 관련 업무자료(2009. 8) 참조.

6) 교습료는 1시간당 300~500루피 (약 US\$ 4~5) 정도이다.

3. 교육제도의 일반현황⁷⁾

스리랑카의 교육기관은 크게 국·공립학교, 사립학교, 승려학교로 구분된다. 전체 학급수는 2008년 기준으로 스리랑카 중앙은행 자료에 의하면 10,447개이며, 학생수는 4,100,495명이다. 학급수는 국·공립학교가 9,662학급으로 가장 많은 비중(92.5%)을 차지하고 있으며, 다음으로 승려학교(691학급, 6.6%), 사립학교(94학급, 0.9%) 순이다. 학생수는 국·공립학교가 3,929,234명으로 가장 많고, 사립학교 115,094명, 승려학교 56,167명의 순이다.

〈표 1〉 스리랑카의 교육 현황

(단위 : 명)

교육기관	학급수	학생수	학급당 학생수
계	10,447	4,100,495	393
국·공립 학교	9,662	3,929,234	407
사 립 학 교	94	115,094	1,224
승 려 학 교	691	56,167	81

스리랑카의 학급당 평균 학생수는 한국처럼 한반에 25~40명선으로 편성된 것이 아니라 한반에 30명인 경우도 있고, 심지어는 30명 이상인 경우까지도 있기 때문에 〈표 2〉와 같이 교사 1인당 학생비율이 매우 중요한 것으로 조사되었다.

스리랑카의 교사수를 보면 전체 224,632명으로 국·공립학교 216,207명(96.2%)으로 가장 많은 것으로 나타났으며, 사립학교가 5,519명

7) 주 스리랑카 한국대사관 교육제도 관련 업무자료(2009. 8) 참조.

(2.5%), 승려학교가 2,906명(1.3%)인 것으로 나타났다. 교사 1인당 학생 비율은 사립학교가 20.8명으로 가장 높은 것으로 나타났으며, 국·공립 학교가 18.4명으로 나타났고 승려학교가 9.5명으로 가장 낮게 나타나고 있다.

〈표 2〉 스리랑카의 교사수

(단위 : 명)

교육기관	교사수	교사 1인당 학생비율
계	224,632	-
국·공립 학교	216,207	18.4
사립학교	5,519	20.8
승려학교	2,906	9.5

스리랑카 학생들의 중·고교 진학율을 살펴보면, 중학교는 전체 응시자 281,947명 중 합격자 수는 143,229명으로 약 50.8%의 진학율을 보이고 있으며, 고등학교는 전체 응시자 179,472명 중 111,272명이 합격을 하여 62.0%의 진학율을 나타내고 있다.

〈표 3〉 중·고교 진학율(Ordinary Level, Advanced Level)

(단위 : 명, %)

대상학교	응시자수	합격자 수	진학율
중학교	281,947	143,229	50.8
고등학교	179,472	111,272	62.0

스리랑카의 대학현황을 살펴보면 총 17개의 국립대학이 분포되어 있다. 세부적으로는 15개의 일반 대학이 있고 2개의 불교대학이 있다. 전체 대학생수는 69,491명이며, 교수의 수는 4,452명으로 교수 1인당 학생 수는 약 15.6명이다. 학생들의 대학입학가능 비율은 16.5%를 보여 높지

않은 것으로 나타났으며, 대학원생 수는 11,529명, 졸업자 수는 4,255명으로 조사되었다.

이어서 스리랑카의 대학 및 대학원, 불교대학, 연구기관의 현황은 다음과 같다.

〈표 4〉 스리랑카의 15개 국립대학 현황

대학명	주소
University of Colombo	College House, 94, Cumaratunga Munidasa Mawatha, Colombo 03, Sri Lanka.
University of Peradeniya	Peradeniya 20400, Sri Lanka
University of Sri Jayewardenepura	Gangodawila, Nugegoda, Sri Lanka.
University of Kelaniya	Dalugama, Kelaniya, Sri Lanka.
University of Moratuwa	Katubedda, Moratuwa, Sri Lanka.
University of Jaffna	Thirunelvely, P.O. Box 57, Jaffna, Sri Lanka.
University of Ruhuna	Wellamadama, Matara, Sri Lanka.
Eastern University, Sri Lanka	Vantharumoolai, Chenkalady. 30350. Sri Lanka.
South Eastern University of Sri Lanka	University Park, Oluvil #32360, Sri Lanka.
Rajarata University of Sri Lanka	Mihintale, Sri Lanka
Sabaragamuwa University of Sri Lanka	P.O. Box 02, Belihuloya, Sri Lanka.
Wayamba University of Sri Lanka	Kuliyapitiya, Sri Lanka.
The Open University of Sri Lanka	P.O. Box 21, Nawala, Nugegoda, Sri Lanka.
University of the Visual & Performing Arts	No 21, Albert Crecent, Colombo 07, Sri Lanka.
Uva Wellassa University	Passara Rd., Badulla, Sri Lanka

〈표 5〉 스리랑카의 2개 불교대학 현황

대학명
Buddhist and Pali University 및 Baudhashravaka Bhikku University

〈표 6〉 스리랑카의 대학원과정 7개 기관

기관명	주소
Postgraduate Institute of Medicine (PGIM)	P.O. Box 55, Old Galaha Road, Peradeniya, Sri Lanka
Postgraduate Institute of Agriculture (PGIA)	160, Noriris Canal Road, Colombo 07, Sri Lanka
Postgraduate Institute of Pali and Buddhist Studies (PGIPBS)	No.133/19, Nawala Road, Narahenpita, Colombo 05, Sri Lanka
Postgraduate Institute of Archaeology (PGIPBS)	407, Bauddhaloka Mawatha, Colombo 07, Sri Lanka
Postgraduate Institute of Management (PIM)	No 28, Lesley Ranagala Mawatha, Colombo 08, Sri Lanka.
Postgraduate Institute of Science (PGIS)	P.O. Box 25, University of Peradeniya, Peradeniya, Sri Lanka
Postgraduate Institute of English (PGIE)	P.O. Box 21, Nawala, Nugegoda, Sri Lanka

〈표 7〉 스리랑카의 연구관련 10개 전문기관

기관명	주소
Institute of Human Resource Advancement	P.O. Box 1577, Bauddhaloka Mawatha, Colombo 07, Sri Lanka
Institute of Indigenous Medicine	Sri Jayewardenapura Road, Rajagiriya, Sri Lanka
University of Colombo School of Computing	P.O.Box 1490, University of Colombo, Reed Avenue, Colombo 07, Sri Lanka
Gampaha Wickramarachchi Ayurveda Institute	Yakkala, Sri Lanka
National Institute of Library and Information Science	University of Colombo P.O. Box 1698 Colombo, Sri Lanka
Institute of Technology University of Moratuwa	University of Moratuwa, Katubedda, Moratuwa, Sri Lanka
Institute of Bio-Chemistry, Molecular Biology and Bio Technology	University of Colombo, Cumaratunga Munidasa Mawatha, Colombo 07, Sri Lanka

The National Centre for Advanced Studies in Humanities & Social Sciences	No 20, Ward Place, Colombo 07, Sri Lanka
Swamy Vipulananda Institute of Aesthetic Studies	Kallady, Batticola, Sri Lanka
Institute for Agro-Technology and Rural Sciences	Magampura, Weligatta, Hambanthota

4. 스리랑카의 직업훈련 실태⁸⁾

스리랑카의 직업훈련은 전국적으로 비교적 양호한 관리체계를 가지고 있으며 한국의 면소재지 단위까지도 직업훈련소를 두고 있으며, 스리랑카 정부와 직업훈련소 간의 유기적인 협조체제 및 관련조직을 유지하고 있다. 그러나 훈련생 모집은 공개 모집하나 직업훈련소 입학시 정치적인 영향을 적지 않게 많이 받고 있다. 또한 기술교재는 아직도 후진성을 탈피하지 못하고 있고 직업훈련소의 교사의 수준도 열악한 것이 현실이다. 최근에는 기술교관 양성소가 콜롬보 근교에 설립이 되어 대학교육 수준을 표방하고 있으며, 한국의 폴리텍대학에 위탁교육을 실시하고 있다. 그리고 교육에 필요한 기자재는 일본과 한국 등에서 원조를 받고 있다.

2009년도를 기준으로 직업교육기관의 현황을 살펴보면, 교육훈련국(Dept. of Technical Education & Training; DTET), 직업교육훈련청(Vocational Training Authority; VTA), 국립산업훈련생청(National Apprentice & Industrial Training Authority; NAITA), 국립경영관리기관원(National Institute of Business Management; NIBM), 스리랑카인쇄기관원(INGIN Institute of Printing & Graphics Sri Lanka Ltd.; INGRIN), 스리랑카기술교육원(National Institute of Technical Education

8) 주 스리랑카 한국대사관 직업훈련 관련 업무자료(2009. 8) 참조.

of Sri Lanka; NITEL) 등이 있다.

또한 2008년도를 기준으로, 스리랑카의 훈련기관 수 및 교직원 수를 살펴보면 다음과 같다. 교육훈련국(DTET)은 38개 지역에서 모집을 하고 교직원 2,281명이며 직업교육 훈련청(VTA)은 본청과 지방을 포함하여 501곳에서 모집을 실시한다. 이곳의 교직원은 1,569명이다. 다음으로 국립산업훈련생청(NAITA)은 본청과 지방을 포함한 370개의 모집 장소에 교직원은 672명이다. 국립경영관리기관원(NIBM)은 3개의 모집장소를 운영하며 교직원은 89명이고, 스리랑카인쇄기관원(INGRIN)은 2개의 모집장소에 교직원 10명, 스리랑카기술교육원(NITEL)은 70명의 교직원을 배치하였다.

Ⅲ. 스리랑카의 외국파견 근로자 현황과 문제점

1. 스리랑카의 외국근로자 현황⁹⁾

스리랑카의 연도별 외국근로자 현황은 〈표 8〉과 같다. 1987년부터 20년간의 변화추이를 살펴보면 1987년 전체 16,127명이었던 외국근로자 수가 2007년 기준 217,206명으로 늘어나 약 13.5배의 증가율을 보이고 있다. 특히 1980년대 말에서 1990년대 중반으로 넘어오면서 그 수가 폭발적으로 증가하였다. 초창기 외국근로자는 남성이 여성보다 두 배 가량 많게 나타났으나, 시간이 지나면서 90년대 초 여성의 비율이 더 높게 증가하였다. 이후 점차 그 간격이 줄어들면서 2007년 현재 남녀비율이 각각 47%, 53%로 나타나 거의 비슷한 수준을 보이고 있다.

9) 주 스리랑카 한국대사관 외국근로자 관련 업무자료(2009. 8) 참조.

〈표 8〉 Departures for Foreign Employment(1987~2007)

(단위 : 명, %)

연도	남성근로자		여성근로자		총계
	인원수	%	인원수	%	
1987	10,647	66.02	5,480	33.98	16,127
1991	21,423	32.97	43,560	67.03	64,983
1995	46,021	26.68	126,468	73.32	172,489
1999	63,720	35.45	116,015	64.55	179,753
2003	74,058	35.51	135,338	64.49	209,846
2007	102,629	47.23	114,677	52.77	217,306

* 자료: Ministry of Foreign Employment Promotion and Welfare (2008),
National Labour Migration Policy for SRI LANKA, pp.41-42 재정리.

스리랑카의 2007년도 해외계약 근로자의 성별 인력수준을 살펴보면, 프로수준의 고급기술자가 14,750명으로 전체의 약 0.9%를 차지하고 있다. 성별로는 남성이 12,200명으로 2,550의 여성수보다 약 5배가량 높게 나타났다. 중등레벨의 기술자는 46,500명으로 전체의 약 2.8%를 차지했으며 남성이 36,500명으로 여성의 10,000명보다 높게 나타났다. 성직자는 71,080명으로 4.3%를 차지했으며 남성의 비율이 여성보다 약 5배 이상 높게 나타났다.

〈표 9〉 스리랑카의 해외 계약 근로자의 인력 수준과 성비 추정(2007)

(단위 : 명, %)

인력수준	남성	여성	총계
Professional Level(프로수준)	12,200	2,550	14,750
Middle Level(중등수준)	36,500	10,000	46,500
Clerical & Related(성직자)	59,300	11,780	71,080
Skilled(기술자)	260,400	107,100	367,500
Semi Skilled(준 기술자)	3,100	235	3,335
Unskilled(미숙련자)	250,800	77,990	328,790
Housemaid(가정부)	-	810,500	810,500
총계	622,300	1,020,155	1,642,455

* 자료: Ministry of Foreign Employment Promotion and Welfare (2008),
National Labour Migration Policy for SRI LANKA, p.42.

전체적으로 가장 많은 비중을 차지하는 부분은 810,500명이 포함되어 있어 전체의 49.3%를 차지하는 가정부 직업으로 전체가 여성으로 구성되어 있으며 그 다음으로는 일반 기술자(267,500명), 미숙련자(328,790명)의 순으로 나타났다. 가장 낮은 비율을 보인 직업은 준기술자(Semi Skilled) 3,335명으로 전체의 0.2%를 차지했다.

스리랑카의 해외 근로자의 특징을 살펴보면 여성의 수가 남성의 수보다 상당히 많다는 것이다. 그러나 여성은 전체의 약 80%가 가정부로 일하고 있으며 전문기술을 가진 여성의 비율은 상당히 낮다. 남성의 경우도 전문기술자의 비중은 그리 높지 않으며 일반기술자나 미숙련자의 비중이 높고 성직자의 비율이 상대적으로 높다는 특징을 보이고 있다.

2. 스리랑카의 해외파견 근로자 불만내용¹⁰⁾

스리랑카에서 해외에 파견된 근로자에 대한 각국의 불만접수 내용을 살펴보면 <표 10> 과 같다. 총 불만접수 건수는 2004년부터 2007년까지 각각 8,353건, 9,930건, 10,829건, 8,445건으로 접수 건수가 지속적으로 늘어났다가 상당부분 줄어들었다. 이는 매년 해외파견 근로자의 수가 늘어난 것을 감안하면 상당히 감소한 것으로 판단된다.

특히 비동의 임금지불이나 커뮤니케이션의 부족, 고용계약 위반 부분에서 2007년의 경우 2004년에 비해 상당부분 줄어들었는데 이는 파견근로자들의 수준과 업무능력이 상당부분 개선되었다고 말할 수 있겠다. 그러나 질병, 자연사, 사고사, 자살 등의 부분에서는 특별히 개선된 점이 없으며, 미복귀로 인한 계약파기, 고용해지 등은 그 수가 급격히 늘어나 향후 이 부분에 대한 집중적인 관리가 요구된다.

10) 주 스리랑카 한국대사관 해외파견 근로자 관련 업무자료(2009. 8) 참조.

〈표 10〉 연도 및 성별에 따른 국제적 불만접수내용

구분	2004			2005			2006			2007		
	남	여	합계	남	여	합계	남	여	합계	남	여	합계
Non payment of agreed wages 비동의 임금지불	150	1,476	1,626	132	1,577	1,709	454	1,535	1,989	169	1,326	1,495
Lack of Communication 커뮤니케이션의 부족	87	2,078	2,165	78	1,677	1,755	109	2,402	2,511	108	1,578	1,686
Sickness 질병	51	559	610	78	575	653	78	584	662	47	625	672
Harassment(Physical & sexual) 성희롱(물리적, 성적)	78	1,675	1,753	142	1,807	1,949	104	1,662	1,766	33	1,240	1,273
Death - Natural 자연사	73	80	153	55	60	115	100	72	172	112	87	199
Death - Accidental 사고사	43	32	75	38	24	62	59	18	77	48	118	66
Death - Homicide 살인사고	3	5	8	1	3	4	-	1	1	1	2	3
Death - Suicide 자살	3	6	9	5	17	22	3	4	7	3	6	9
구분	2004			2005			2006			2007		
	남	여	합계	남	여	합계	남	여	합계	남	여	합계
Death - Due to the Lebanon war 레바논 전쟁사	-	-	-	-	-	-	-	6	6	-	-	-
Not sent back after completion of contract 미복귀 계약완료	15	191	206	44	667	711	36	689	725	36	886	922
Stranded-Lack of reception on arrival 미허가에 따른 고용해지	-	13	13	2	33	35	-	-	-	-	-	-
Problem at home(Sri Lanka) 가정문제	13	330	343	33	483	516	15	497	522	-	36	36
Breach of Employment Contract 고용계약 위반	695	449	1,144	1,137	655	1,792	838	314	1,152	322	417	739
Stranded without employment 고용해지	-	13	13	112	429	541	562	498	1,060	172	312	484
Premature termination	-	-	-	1	-	1	-	-	-	11	2	13

조기종료												
Illegal money transaction 불법자금 거래	5	76	81	-	1	1	-	1	1	-	5	5
Others(Domestic Sector) 기타(국내)	11	120	131	1	22	23	17	75	92	-	55	55
Others(Non-Domestic Sector) 기타(국외)	20	3	23	14	26	40	10	-	10	4	4	8
Not Identified 미확인	-	-	-	1	-	1	7	69	76	182	598	780
총계	12,477	7,106	8,353	1,874	8,056	9,930	2,402	8,427	10,829	1,248	7,197	8,445

* 자료: Ministry of Foreign Employment Promotion and Welfare (2008),
National Labour Migration Policy for SRI LANKA, p.45.

IV. 한국의 대(對) 스리랑카 인력 및 원조 협력현황

1. 인력송출제도¹¹⁾

1) 한국의 인력송출 관련제도 현황

고용허가제(EPS: Employment Permit System)는 국내인력을 구하지 못한 국내기업에게 적정규모의 외국인 근로자를 합법적으로 고용할 수 있도록 허가해 주는 제도로서 외국인근로자의 도입·관리를 정부(공공기관)에서 관리하는 것이다.

이 제도는 내국인 고용기회 보호와 3D업종 등 중소기업의 인력부족 현상을 동시에 해결하며, 외국인근로자에 대한 효율적인 관리체계 구축하는 기능을 한다.

외국인 근로자의 법적 지위는 고용허가제하에서의 외국인 근로자는

11) 주 스리랑카 한국대사관, 무상원조사업 관련 업무자료(2009. 8) 참조.

단순기능 업무에 종사하는 자로 규정하고 있으며, 입국전 근로계약을 체결하고 비전문취업사증(E-9)을 발급 받아 합법적으로 취업활동 중인 외국인 근로자로서 외국인력정책위원회에서 심의·의결한 업종에 종사하는 외국인 근로자이어야 한다.

외국인 근로자에게도 노동관계법 등은 내국인과 동등하게 적용된다.¹²⁾ 사업주의 근로계약위반, 부당 해고 등 위법·부당한 처분에 대해서는 노동부 근로감독과 및 노동위원회 등을 통해 권리 구제가 가능하다(각 지방 노동부 고용지원센터 담당).

산재보험, 국민건강보험, 국민연금(상호주의 원칙의 적용)이 적용되며, 고용허가제법상 외국인 근로자가 국내에서 취업할 수 있는 기간은 총 3년이며 동 기간 중 가족동반이 불가하며, 취업기간 만료 시에는 출국해야 한다.

2) 제도의 추진경위

그동안 외국인의 국내취업은 해당 직종의 전문성과 특수성으로 인해 국내에서 인력을 구하기 어려운 특정직종의 전문기술인력에 한하여 허용하였다. 출입국관리법에 의거 교수(E-1), 회화지도(E-2), 연구(E-3), 기술지도(E-4), 전문직업(E-5), 예술홍행(E-6), 특정활동(E-7) 등으로 분류되어 있으며, 전문기술인력에 대해서는 고용계약 체결 등 일정한 체류자격 요건을 갖춘 경우 취업이 허용된다.

그러나 단순기능 인력에 대해서는 원칙적으로 금지하되 '92년부터 개도국과의 경제협력 증진 등을 위해 외국인 산업연수생제도를 도입하여 운영하고 있다. 산업연수생제도는 일정기간 연수 후 취업자로 전환하는 체제로 종전에는 연수취업기간은 [연수 2년+취업 1년]이었으나, 출입국

12) 근로기준법, 최저임금법, 산업안전보건법 등이 여기에 해당한다.

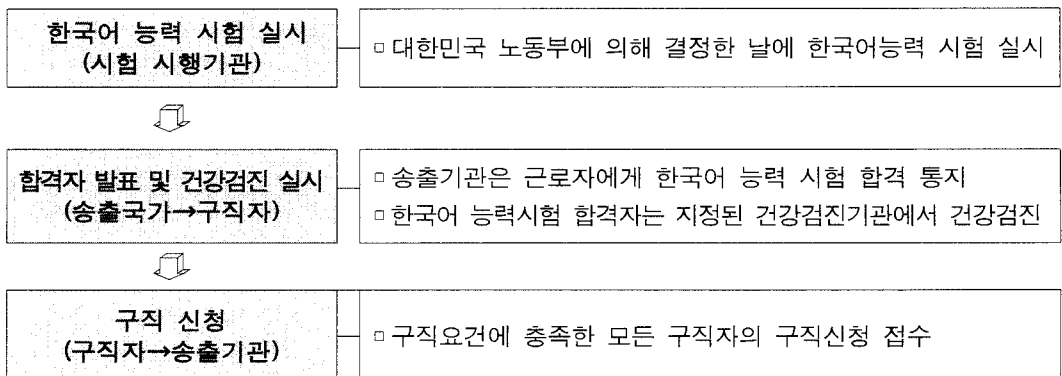
관리법시행령과 시행규칙(2002. 4) 개정을 통하여 [연수 1년+취업 2년]으로 조정되었다.

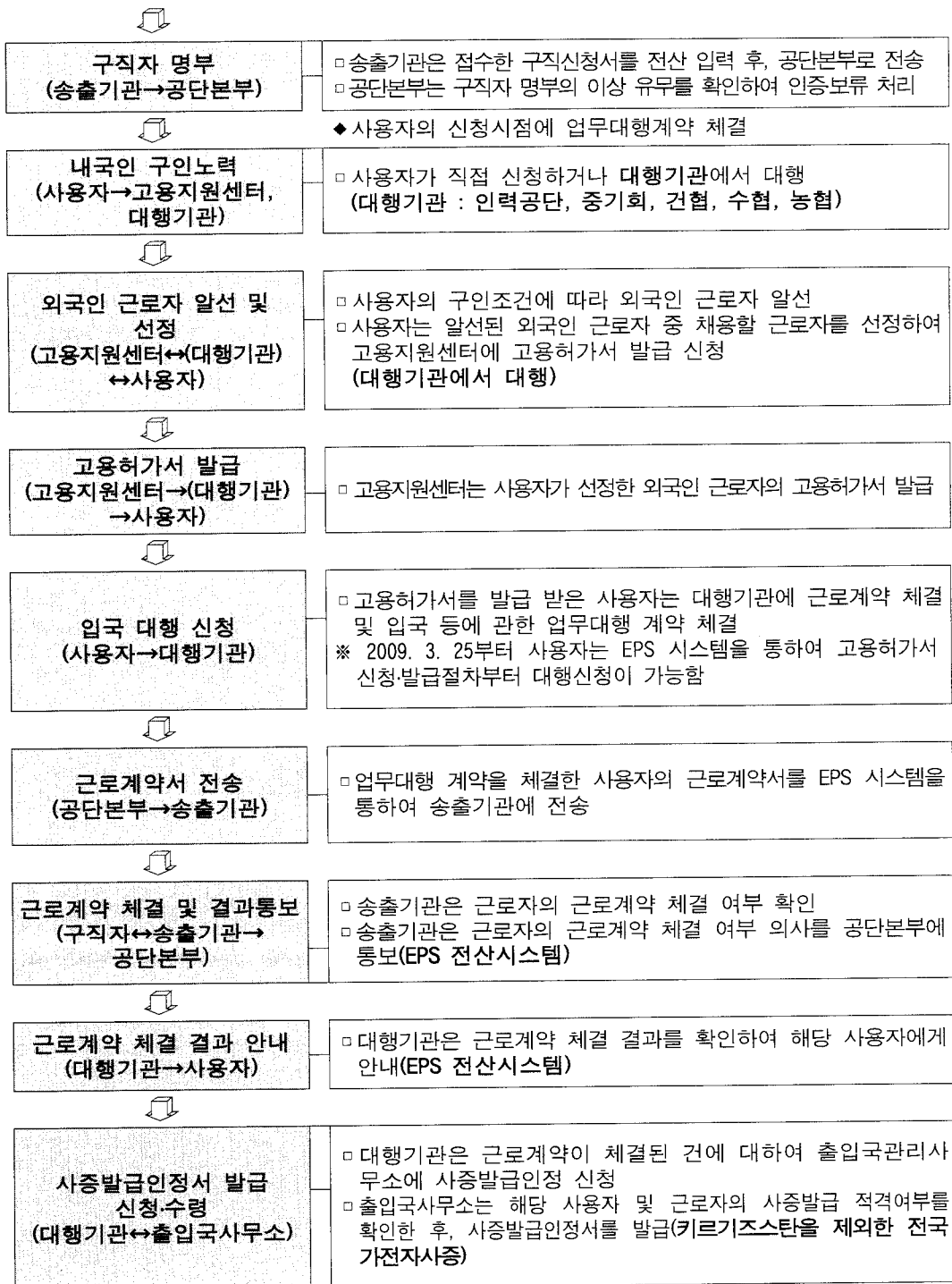
지난 2003년 8월 16일 “외국인근로자의 고용 등에 관한 법률”의 제정 및 공포로 고용허가제가 도입되었다. 1년간의 준비기간을 거쳐 2004년 8월 17일부터 합법적인 단순기능인력 도입이 가능해졌으며, 그 이후 시행되고 있다. 2005년 7월 27일 외국인력정책위원회에서 노동부, 법무부 등 16개 관련부처 합의를 통해 산업연수생 폐지, 고용허가제 일원화(2007. 1. 1) 방침을 확정, 시행하고 있다.

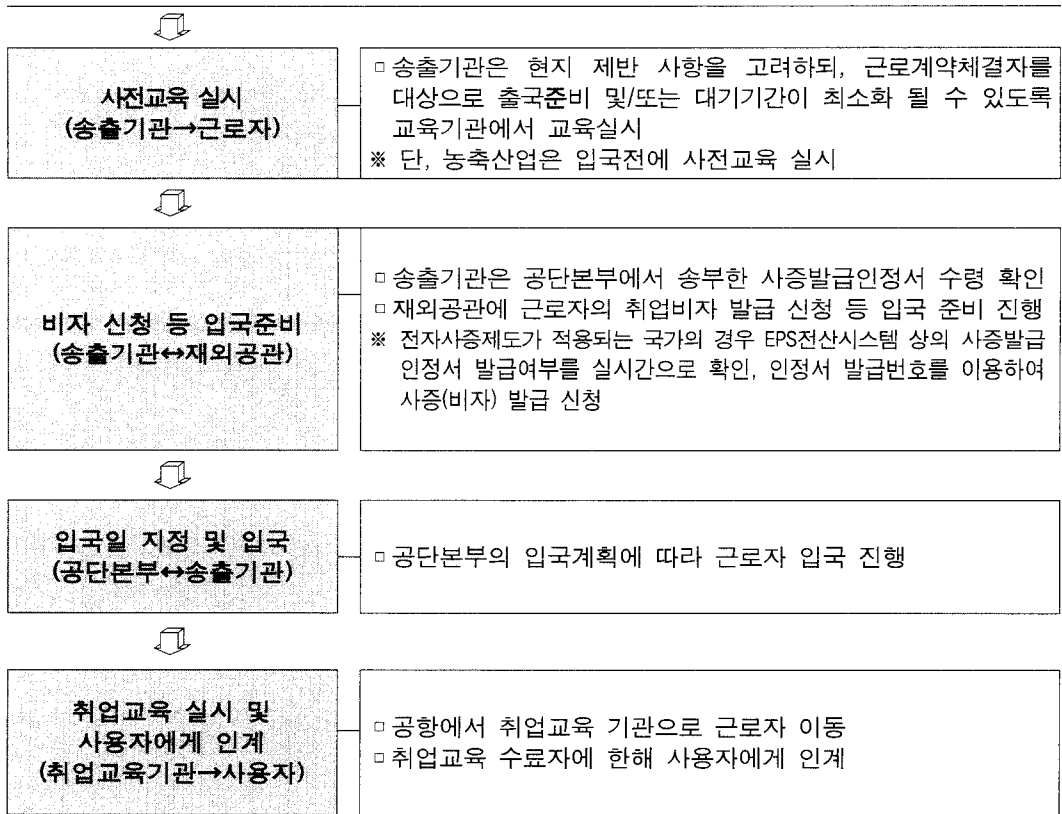
국무총리실에 외국인력정책위원회(위원장: 국무총리실장)를 설치·운영하고 있다. 매년 국내 인력수급 동향과 연계하여 적정 외국인근로자 도입규모, 업종결정 및 송출국가 선정을 하고 있으며, 외국인력정책위원회의 구성은 노동부차관, 법무부차관, 중소기업청장 및 관계 중앙행정기관의 차관 등 20명 이내의 위원들이 참여한다. 이 정책위원회에 상정되는 안건 등을 사전에 심의하는 외국인력고용위원회는 위원장에 노동부차관, 노·사·정·공으로 통합 구성하며, 이는 노동부내에 설치된다.

3) 외국인근로자 도입 절차

외국인근로자의 도입 절차는 다음과 같다.







〈그림 2〉 외국인근로자의 도입 절차¹³⁾

국내의 외국인 근로자 입국인원은 2004년부터 2009년 5월까지 총 198,867명으로 파악되고 있다. 이중 스리랑카의 인원은 16,653명으로 전체의 약 8.4%를 차지하였다. 2004년 214명의 외국인 근로자가 입국한 이래 매년 그 인원이 급격히 증가하는 추세이며 그 비중도 약간씩 증가되고 있다.

2004년부터 2009년 3월까지 조사된 한국사업주의 외국인력의 재고용 비율을 살펴보면 〈표 12〉와 같다. 전체의 재고용 대상자는 87,692명이 고, 가장 많은 국가는 베트남이며, 필리핀, 태국, 인도의 순이다.

13) 주 스리랑카 한국대사관, 외국인근로자 관련 업무자료(2009. 8) 참조.

〈표 11〉 외국인 근로자 입국인원

(2009년 8월 10일 현재)

연도별 구분	2004	2005	2006	2007	2008	2009. 5월	계
전 체	3,167명 100%	31,659명 100%	28,976명 100%	33,687명 100%	75,024명 100%	26,354명 100%	198,867명 100%
베 트 남	704명 22.2%	8,619명 27.2%	5,712명 19.7%	11,507명 34.2%	19,707명 26.3%	6,186명 23.5%	52,435명 26.4%
필 리 핀	832명 26.3%	5,308명 16.8%	8,434명 29.1%	5,928명 17.6%	6,289명 8.4%	5,150명 19.5%	31,941명 16.1%
태 국	558명 17.6%	5,964명 18.8%	6,746명 23.3%	5,798명 17.2%	9,287명 12.4%	4,351명 16.5%	32,704명 16.4%
몽 골	500명 15.8%	4,433명 14.0%	4,703명 16.2%	2,642명 7.8%	4,775명 6.4%	1,784명 6.8%	18,837명 9.5%
인 니	359명 5.0%	4,361명 13.8%	1,215명 4.3%	4,343명 12.9%	12,304명 16.4%	1,261명 4.8%	23,843명 14.5%
스리랑카	214명 6.8%	2,974명 9.4%	2,166명 7.5%	2,194명 6.5%	7,163명 9.5%	1,942명 7.4%	16,653명 8.4%
중 국	-	-	-	403명 1.2%	1,833명 2.5%	1,514명 5.7%	3,750명 1.9%
우즈베크	-	-	-	275명 0.8%	4,492명 6.0%	659명 2.5%	5,426명 2.7%
파키스탄	-	-	-	365명 1.1%	2,355명 3.1%	718명 2.7%	3,438명 1.7%
캄보디아	-	-	-	198명 0.6%	2,793명 3.7%	1,045명 4.0%	4,036명 2.0%
네 팔	-	-	-	34명 0.01%	2,014명 2.7%	927명 3.5%	2,975명 1.5%
미얀마	-	-	-	-	67명 0.09%	263명 1.0%	330명 0.2%
키르기즈	-	-	-	-	451명 0.6%	38명 ¹⁾ 0.1%	489명 0.2%
방글라데시	-	-	-	-	1,494명 2.0%	516명 2.0%	2,010명 0.1%

즉 한국기업들로부터 평가받고 있는 스리랑카 근로자들에 대한 의견인 〈표 13〉과 일치하는 것으로 한국생활에 적응을 잘하고 사업장 이탈이 적고 주인의식이 있다는 내용과 연결된다. 그러나 체력수준 및 업

무적응력이 떨어지고 근로생산성이 낮다는 문제점에 대한 보완이 필요하다.

〈표 12〉 한국 사업주의 외국인력 재고용비율(2004~2009년 3월)

(단위: 명, %, 순위)

출신국	재고용 대상자	재고용 신청자			재고용 입국자 (재고용자)		
		인 원	재고용 신청율(%)	순 위	인 원	재고용 신청율(%)	순 위
전 체	87,692	62,336	71.1	-	49,673	56.6	-
베 트 남	16,945	14,083	83.1	5	11,805	69.7	5
태 국	14,649	9,736	66.5	11	7,440	50.8	10
인 니	11,171	7,139	63.9	12	5,645	50.5	11
필 리 핀	15,108	12,087	80.0	7	9,320	61.7	8
스리랑카	6,237	5,102	81.8	6	4,166	66.8	6
중 국	8,126	4,494	55.3	13	3,424	42.1	12
몽 골	8,237	3,633	44.1	14	2,649	32.2	14
우즈베크	2,293	1,660	72.4	10	1,415	61.7	7
캄보디아	1,052	792	75.3	9	585	55.6	9
파키스탄	2,880	2,717	94.3	1	2,443	84.8	1
네 팔	527	478	90.7	3	433	82.2	2
방글라데시	192	177	92.2	2	157	81.8	3
미얀마	262	228	87.0	4	186	71.0	4
키르기즈	13	10	76.9	8	5	38.5	13

스리랑카는 재고용 대상자가 6,237명으로 7번째로 많은 국가이며, 재고용 신청자는 5,102명으로 81.8%를 차지하였다. 이는 베트남에 이어 6번째로 높은 수치이며, 재고용 입국자 역시 4,166명으로 입국율이 66.8%로 나타나 6번째로 높게 나타났다. 재고용 대상자가 상대적으로 많은 중국, 몽골, 필리핀 등에 비해 스리랑카는 재고용 대상자가 많지 않지만 신청자 및 입국자가 높게 나타난 것으로 조사되었는데 이는 타 국가보다 한국사회의 적응이 빠르고 업무에 대한 수행능력이 우수하다

는 것으로 판단된다.¹⁴⁾

〈표 13〉 스리랑카 근로자 조사결과

고용계획(5.7%) - 현재고용(8.4%) = -2.7%p			
장점	사업장 이탈이 적음 : 상	약점	근로생산성 : 하
	주인의식 : 상		체력수준 : 하
	한국생활 적응력 : 상		업무적응력 : 하

2008년 아시아 국가의 인력도입별 송출규모를 살펴보면 〈표 14〉와 같다. 전체 도입국가는 43개국 252,021명이며, 사우디아라비아가 67,806명으로 26.9%의 비중을 나타내 가장 많은 것으로 나타났고, 한국은 7,163명으로 2.8%를 차지해 6번째인 것으로 나타났다.

〈표 14〉 인력도입 국가별 송출규모 (2008년도 기준)

대륙	계	아 시 아 지 역										
도입국가	43개국	사우디	U.A.E	쿠웨이트	카타르	요르단	한 국	레바논	바레인	오 만	몰디브	기 타
도입인원(명)	252,021	67,806	51,840	47,168	39,543	10,847	7,163	4,996	4,688	4,748	4,245	8,977
도입비중(%)	100	26.9	20.6	18.7	15.7	4.3	2.8	2.0	1.9	1.9	1.7	3.6

한국과 최초의 MOU 체결일자는 2004년 6월 1일이며, 최초의 인력송출 일자는 같은 해 10월 18일이다. 2006년에는 2,169명(1.1%), 2007년에는 2,094명(1.0%)으로 그 인력과 비중이 점차 높아지고 있는 추세이다.

14) 주 스리랑카 한국대사관, 외국인 인력 재고용 업무자료(2009. 8) 참조.

2. 한국의 대(對) 스리랑카 무상원조사업의 실태¹⁵⁾

1) 공적개발원조(ODA) 개관

가. ODA 개요

우리나라의 ODA(Official Development Assistance)는 크게 지원형태별로 양자간 원조와 다자간 원조로 나뉘며, 원조 자금의 상환여부에 따라 무상원조와 유상원조로 구분된다.¹⁶⁾

우리나라는 ODA 규모를 지속적으로 확대시켜 온 결과 1995년도에 1.1억 달러에 불과했던 원조규모가 2006년도에는 4.46억 달러를 기록하여 규모면에서 큰 증가세를 보였다. 무상원조의 경우 외환위기 당시 일시적인 감소를 보였으나, 2000년부터 지속적으로 확대되어 2002년 아프가니스탄 및 이라크 재건지원 사업 등을 계기로 규모가 대폭 확대되었다.

GNI 대비 ODA 규모는 2001년 이후 0.06%를 유지하고 있으며(경제협력개발기구 개발원조위원회/OECD DAC 회원국의 1/4수준), 2006년도 현재 양자간 무상: 양자간 유상: 다자간 원조의 비율은 5:3:2이다.

15) 스리랑카 주재 KOICA(Korea International Cooperation Agency; 한국국제협력단) 사무소에서 2009년 8월 7일자로 제공한 무상원조사업 관련자료를 수정·보완하여 재구성 및 작성한 것이다.

16) OECD/DAC은 ODA의 개념을 중앙 및 지방 정부를 포함한 공공기관이나 이를 집행하는 기관이 개도국 및 국제기구에 제공한 자금의 흐름(Resource Flows)을 의미하며, 각각 다음 조건을 충족해야 한다고 정의한다(<http://www.koica.go.kr>/공적개발원조, ODA 편(검색일: 2009년 10월 7일) 참조.

- ① 중앙정부와 지방정부를 포함한 공공부문 또는 그 실시기관에 의해 개발도상국, 국제기구 또는 개발NGO에 공여될 것.
- ② 개발도상국의 경제개발 및 복지증진에 기여하는 것이 주목적일 것.
- ③ 차관일 경우, 양허성이 있는(concessional) 재원이어야 하며 증여율(Grant Element)이 25% 이상이어야 할 것.
- ④ DAC 수원국(受援國) 리스트에 속해 있는 국가 및 동 국가를 주요수혜대상으로 하는 국제기구를 대상으로 할 것.

〈표 15〉 최근 6년간의 ODA실적

구분 \ 기간		2001	2002	2003	2004	2005	2006
ODA 총계		264.65	278.78	365.91	423.32	752.32	446.67
양자간 원조		171.54	206.76	245.17	330.76	463.30	365.61
	무상원조	52.97	66.70	145.46	212.09	318.00	248.50
	유상원조(EDCF)	118.57	140.06	99.71	118.68	145.30	117.11
다자간 원조		93.11	72.02	120.74	98.56	289.01	81.06
ODA/GNI(%)		0.06	0.06	0.06	0.06	0.10	0.05
양자간 원조중 무상원조비율(%)		30.90	32.30	59.30	64.10	68.60	68.00

나. 무상원조 실시현황

① 실시현황

양자간 무상원조는 외교부 감독하에 1991년 설립된 한국국제협력단(KOICA: Korea International Cooperation Agency)에서 집행하고 있다. KOICA가 설립되기 이전, 무상원조 중 증여성 원조는 외교부가 담당하였으며, 기술협력은 다수의 정부 또는 국내기관들에 의해 국제협력차원에서 산발적으로 추진되어 왔다.

KOICA의 주요지원 사업은 국내초청 연수, 전문인력 파견, 해외봉사단 파견, 개발조사, 재난구호, 물자지원, 프로젝트형 사업 등이며, 무상원조사업은 외교부 재외공관 및 KOICA 해외사무소를 통해 수요조사를 실시함으로써 시작된다. KOICA는 수요조사 결과를 토대로 외교부를 통해 국회에 예산을 요구, 예산편성을 확정하고 외교부장관의 사업계획 승인을 거쳐 사업을 직접 또는 위탁하여 실시한다.

② 지원규모

한국의 무상원조의 전체 규모는 2006년도 2.49억 달러로 전체 ODA규모의 55.6%를 차지한다.¹⁷⁾

양자간 원조 중 무상원조가 차지하는 비중은 1997년말 외환위기로 KOICA의 협력사업비가 대폭 삭감되어 1998년부터 전년도 49.2% 대비 29.8%로 급격히 떨어졌으나, 2000년도부터 아프가니스탄 및 이라크 전후복구지원활동을 위한 원조금액 증가로 다시 증가하고 있는 추세이다.

③ 실시구조

무상원조는 크게 무상자금 협력과 기술협력으로 나누어지는데, 무상자금 협력은 증여성 원조로 크게는 물자 또는 현금지원, 인프라 구축으로 구분된다. 1980년대까지 증여성 원조는 기자재 제공이 대부분을 차지하였으나, 최근 들어 프로그램형 지원의 비중이 증가하고 있다. 기술협력에는 연수생 초청, 전문가 파견, 봉사단 파견, 개발조사 등이 있다.

④ 지원현황

KOICA는 '06년도 1.93억 달러 규모의 무상원조를 집행하였고, 수혜국가 및 국제기구는 각 118개국 및 14개 기구, 지역별로는 지리적으로 인접한 아시아 지역이 36.4%로 가장 높으며, 분야별로는 행정제도, 보건 의료, 정보통신 순으로 3개 분야가 전체 지원액의 약 48%를 차지하였다. 2006년도 KOICA 무상원조의 개도국 소득수준별 지원은 중저소득국(LMICs)이 59.2%, 최빈국(LDCs)이 16.2%, 저소득국(LICs)이 11.5%였다.

17) 2005년도 3.18억 달러, 전체 ODA의 42.3%.

2) 대(對) 스리랑카 KOICA 사업별 원조실태

가. KOICA 사업추진 방향

한국정부의 개발도상국에 대한 무상원조 지원은 수원국(受援國)의 경제사회발전 지원과 빈곤퇴치를 목표로 하고 있다. 이러한 사업의 지원 과정에서 능력개발(Capacity Building)과 같은 인적자원개발(HRD: Human Resource Development) 지원은 거의 모든 사업을 통해 실시 중에 있다.

개발도상국에 대한 무상원조 지원의 기본 원칙

- 개발도상국의 지속가능한 경제·사회 발전 지원
- UN 천년개발목표 등 국제사회의 빈곤퇴치노력에 적극 참여
- 인도주의적 지원 및 인간안보(HUMAN SECURITY) 강화

무상원조 추진 방향

ODA규모 및 무상원조 비중확대

- 우리나라의 경제력에 상응한 ODA 규모 확대 노력
- 원조율과 국제적 추세 등 고려, 무상원조비율 제고

수원국 NEEDS에 따른 성과중심적 원조시행

- 수원국 개발계획(KDP), 빈곤감소전략(MSP) 등과 부합하는 사업지원

우리의 개발경험 전수 프로그램 발전

- 우리의 개발경험을 대외원조 사업에 효과적으로 접목
- 수원국 여건과 상황에 적합하고, 개발수요에 부응하는 맞춤형 원조사업 개발

민간참여 확대

- 민간부문의 KOICA 사업참여 확대

'선택과 집중' 원칙 유지 (지원국가 및 분야)

- 우리의 비교우위에 기초한 아래 7개 분야를 중점지원하고 분야별 지원목표(COA)와 세부목표(TARGET) 설정을 통해 구체적인 사업수단 수립
 - ① 교육(EDUCATION)
 - ② 보건의료(HEALTH)
 - ③ 행정제도(GOVERNANCE)
 - ④ 농림수산개발(RURAL DEVELOPMENT)
 - ⑤ 환경보호(ENVIRONMENT & FORESTRY)
 - ⑥ 산업에너지(INDUSTRY & ENERGY)
 - ⑦ 환경여생(ENVIRONMENT & GENETIC)
- 소액 다국가 지원을 보편, 보편 대상국 부수별 지원

ODA 추진역량 강화

- 공조 효과성 제고에 초점을 둔 사업평가 기능 강화
- ODA 홍보를 통한 국민 지지확보 및 참여확대

비 구속성 원조(UNTED) 확대

- 국제적 연대(UN 등)를 통해, 단계적 연대(프린트)로 추진
- 연대하고 있다 후진국(중저소득)에서 제도적인 협력에 보완

〈그림 2〉 KOICA 사업추진 방향¹⁸⁾

나. KOICA의 대(對) 스리랑카 지원 개괄

KOICA는 스리랑카에 1991년~2008년간 약 57,246천불을 지원하였다. 이는 연평균 3,180천불 지원하는 수준으로 2004년 주재국에 쓰나미 발생 이후 지원분이 증가추세에 있다. 한편 스리랑카는 한국정부의 무상원조사업 대상국중 중점협력국(총19개)으로 분류되어 있다.

KOICA는 1991-1997년중 연수생 초청, 전문가 파견, 의료단 파견, 태권도사범 파견, 해외봉사단 파견, 개발조사, 물자공여, 긴급원조, 프로젝트 등의 형태로 스리랑카를 지원하고 있다.

〈표 16〉 연도별 KOICA의 대 스리랑카 지원현황

(단위 : 천불)

연도	1992	1994	1996	1998	2000	2002	2004	2006	2008
금액	397	953	1,741	673	743	1,134	1,677	6,837	9,843
순위	6/128	5/143	3/140	12/126	10/133	15/123	19/138	4/118	4/142

※ 2005~2007년 중 지원분은 쓰나미 특별지원분(미화 2천만불) 포함으로 지원규모가 일시적으로 증가

다. 사업형태별 세부 지원현황¹⁹⁾

무상원조사업 중 수원국에 대한 인적자원개발의 직접지원 효과가 높은 프로젝트형 사업, 연수생 초청사업, 전문가 파견사업, 봉사단 파견사업이 있다.

18) <http://www.koica.go.kr/사업추진방향> 편(검색일: 2009년 10월 7일).

19) 스리랑카 주재 KOICA사무소, 무상원조사업 관련 업무자료(2009. 8).

〈표 17〉 사업형태별 세부지원(1991년~2007년)

사업명	인원/ 건수	지원액 (천불)	세 부 내 역
연수생초청	745명	3,723.4	한국어교육, 직업훈련, 경제개발, 보건·의료, 농업분야 등
전문가파견	24명	453.4	농업정책, 컴퓨터, 직업훈련, 도로건설, 경영 등
의료단파견	3명	404.6	한 의사
태권도사범	2명	375.7	
해외봉사단	384명	9,668.1	컴퓨터, 체육교육, 봉제, 용접, 전기, 전자, 체육교육 등
개발조사	4건	2,304.9	열병합발전소건립타당성조사(94-95/150천불) 하트-누아라엘리아 도로 타당성조사(00-01/319천불) 푸탈람-트린코말리로 도로 타당성조사(03-04/1,200천불) 빠데니아-아누라다푸라 도로 실시설계(05-06/900천불)
물자공여	8건	306.5	서버컴퓨터, 컴퓨터, 서버용 AVR, 방탄복 등
긴급원조	6건	1,600.2	홍수, 한발피해, 쓰나미 구호
프로젝트	13건	27,956.5	개방대학 한국어교육 지원사업(93/60천불) 아동복지지원사업 (93/130천불) 직업훈련원 지원사업(94~96/2,000천불) 원앙어선항법장치지원(96~98/2,000천불) 개방대 자동차실습실 지원사업(96~98/1,000천불) 원앙어선 항법장치지원2차(01~02/1,000천불) 자프나교육대학 기능개선 사업(04-09/2,330천불) 자히라 칼리지 부설 초등학교 신축사업(05-06/800천불) 한-스 친선병원 건립사업(06-09/6,700천불) 함반토타 국제회의장 건립사업(06-09/6,000천불) 발랏체나이 홍배수로사업(06-08/3,900천불) 폐기물 통합관리 시스템 구축사업(08-09/4,500천불) 응급대응 역량 강화사업(08-09/2,000천불)
NGO지원	12단체	1,272.9	진각복지재단, 월드비전, 한국복지재단

① 프로젝트 사업

프로젝트 사업은 개도국의 교육·훈련, 보건·의료, IT분야 지원 등 특정 개발 목표달성을 위하여 건물, 시설물 및 기자재 등의 물적 협력

수단(Hardware)과 전문가 파견 및 연수생 초청 등의 인적 협력수단(Software)을 결합하여 다년간(통상 2년~5년) 지원하는 사업으로서, 사업의 발굴, 계획, 실시, 심사 및 평가에 이르는 전 과정을 체계적으로 추진하는 종합적인 협력사업 수단이다.

프로젝트 사업은 사업운영에 소요되는 물적·인적자원을 수원국과 상호 협의하여 분담하는데, 일반적으로 수원국측은 부지, 현지비용, 현지인력 등을 부담하며 한국국제협력단은 물적·기술적·인적 협력수단을 지원하여 사업을 실시한다.

스리랑카에 대해서는 현재 13개 사업을 지원 중인데 교육(21%), 보건의료(6%), 행정제도(17%), 지역개발(9%), 정보통신(6%), 산업에너지(18%), 환경여성(4%), 긴급구호(21%)순으로 지원되고 있다.

② 연수생 초청

국내초청연수사업은 개도국의 정책입안자나 기술인력 등을 초청하여 우리나라가 경제발전을 이루는 과정에서 축적한 경험과 기술을 전수함으로써 개도국의 국가발전에 필요한 인력양성을 지원하고, 우리나라에 대한 이해를 증진시키며, 참가국들과의 우호협력관계를 구축하는데 기여하는 한국국제협력단의 중추적인 사업 중의 하나이다.

국내초청연수사업은 우리나라가 개도국을 지원하는 사업형태로는 최초로 실시한 사업으로서 1963년 미국국제개발청(USAID: US Agency for International Development:)의 자금지원에 의해 수탁훈련의 형태로 시작되었으며, 1965년 이후부터는 우리 정부의 자체예산으로 독자적으로 실시되기 시작하였다.

국내초청연수사업은 지식기반사회 발전의 요체가 되는 인적자원개발을 지원하는 사업이라는 점에서 급속히 진전되어가고 있는 지식정보화 추세속에서 선진국과 개도국간의 지식격차(Knowledge Gap), 더 나아가

서는 개발격차(Developemnt Gap)를 최소화하는데 효과적으로 기여할 수 있을 것으로 기대하고 있다.

연수분야별로는 우리나라가 비교우위를 가지고 있는 경제개발, 공공행정, 농림수산 분야에 대해 연수를 중점적으로 실시함으로써 연수의 전이 효과를 높이는데 주력하고 있으며, 아울러 현재 범지구적 이슈로 대두되고 있는 환경 및 여성개발 등의 문제해결에 적극 동참하기 위하여 관련분야 연수도 지속적으로 확대 실시하고 있다.

스리랑카에 대해서는 2007년까지 745명을 초청하였는데, 교육(14%), 보건의료(6%), 행정제도(41%), 지역개발(10%), 정보통신(9%), 산업에너지(10%), 환경여성(9%), 긴급구호(0.4%)순으로 지원한다.

③ 전문가 파견

개발도상국의 당면과제인 빈곤에 대한 해결책은 엄청난 액수의 원조 자금이 아니라 사람이 핵심이다. KOICA의 전문가 파견은 개도국 발전에 필요한 분야별 인재양성과 정부관료들의 전문성 강화를 지원하기 위한 효과적인 사업수단 중 하나로, KOICA는 개도국 정부 또는 산하부처 기관에 대해 기술·정책 자문 및 기타 특정업무를 수행할 목적으로 전문가를 파견, 우리나라의 개발경험과 전문지식을 전수함으로써 수원국의 경제·사회개발 역량을 제고시키고 개도국 인적자원 개발에 기여하고 있다.

전문가는 활동내용에 따라 다음과 같은 형태로 구분된다.

첫째, 개발도상국이 희망하는 분야에 일정기간 동안 전문가로 파견되어 기술지도, 연구, 강의, 자문 등 다양한 형태로 전문지식 및 노하우를 전수하게 된다.

둘째, KOICA에서 수행하고 있는 각종 지원 대상사업에 대한 타당성 조사 및 평가, 각종 신규사업에 대한 사업 세부내용 협의 및 자문 등의

역할을 수행한다.

한국은 1967년 에티오피아에 도시계획분야 전문인력을 최초로 파견한 이래, KOICA가 설립된 1991년부터 현재까지 매년 50여명에 이르는 전문가를 파견하고 있다. 현재까지 분야별 장·단기 전문가로 개발도상국에 파견된 총 인원은 800여명을 넘고 있으며, 이러한 전문가 단독파견 이외에도 프로젝트 및 개발조사사업과 연계해서 수시로 다수의 전문인력을 활용하고 있다.

전문가의 파견분야는 협력대상국으로부터 수요가 많고 파견성고가 높은 비교우위 분야를 중점 파견하되, 최근에는 새천년개발목표(MDGs)를 달성하고, 한국의 개발경험을 전수할 수 있는 분야를 적극 발굴, 파견하고 있다. 전문가 파견은 개도국내 관련분야의 많은 인사를 동시에 교육할 수 있으며, 새로운 지식이나 정보를 단기간 내에 전달할 수 있는 효과가 있어 개도국 정부들로부터 파견요청이 매년 증가하고 있는 추세이다.

전문가 파견은 해외봉사단 파견과 함께 대외무상원조사업에 우리 국민이 직접 참여할 수 있는 좋은 기회이다. 따라서 KOICA는 우수 전문인력을 확보함은 물론, 국민들에게 보다 다양한 참여의 기회를 제공하기 위하여 ‘전문인력 풀 등록제도’를 운영하여 상시 접수받고 있으며, 동시에 국내유관기관의 전·현직 우수 전문인력을 적극 활용하고 있다.

스리랑카에 대해서는 2007년까지 24명을 파견하였는데, 교육(17%), 행정제도(45%), 지역개발(21%), 정보통신(11%), 산업에너지(2%), 환경여성(3%)순으로 지원하고 있다.

④ 해외봉사단 파견

해외봉사단 파견사업은 대표적인 국민참여형 협력사업으로서 개발도상국에 파견된 우리 국민들의 봉사활동을 통해 파견국의 빈곤감축과 지

속가능한 발전을 지원하는 사업이다. 교육, 보건의료, 정보통신, 농촌 개발 등 다양한 분야에 파견되는 우리 해외봉사단원들은 자신의 지식, 기술, 경험의 전수를 통해 개발도상국의 발전을 지원하고 있다. 해외봉사단원들은 현지 주민들과 함께 생활함으로써 서로의 문화를 배우고 이해하는 계기를 마련하고, 한국에 대한 이해와 관심을 높이고 나아가 양국 간 우호관계를 증진하고 있다.

1990년 44명의 해외봉사단이 네팔, 스리랑카, 인도네시아, 필리핀 등 4개국에 파견된 이래, 다양한 직종과 분야의 우리 국민들이 해외봉사단에 참여하고 있으며, 2009년 1월 15일 현재 1,500여명의 봉사단원들이 아시아, 아프리카, 중남미 등 전세계 33개국에서 봉사활동을 수행하고 있다. 2년간의 활동을 마치고 귀국한 해외봉사단원들은 해외봉사활동 경험과 활동중 습득한 현지어 능력을 한국사회에 환원하거나 국제협력단, NGO 및 국제기구를 통해 지속적으로 개발원조사업에 참여하고 있다.

스리랑카에 대해서는 2007년까지 384명을 파견하였는데, 교육(28%), 보건의료(6%), 행정제도(1%), 지역개발(9%), 정보통신(23%), 산업에너지(26%), 환경여성(8%)순으로 지원되었다.

IV. 한국~스리랑카 인적자원개발분야 국제협력 추진

1. 한국~스리랑카 호혜주의적 협력유지 발전²⁰⁾

한국과 스리랑카의 관계를 살펴보면 1972년 10월 9일 통상대표부가 개설되었고, 1977년 11월 14일 외교관계를 수립, 1987년 3월 18일 주한 스리랑카대사관이 개설되었다. 양국 간의 관계는 스리랑카의 전통적인

20) 주 스리랑카 한국대사관 홈페이지 참조(<http://lka.mofat.go.kr/kor/as/lka/main>)

비동맹 중립노선 표방으로 남북한 문제에 대해 중립적인 태도를 유지하고 있으나, 국제무대에서 우리나라에 대해 협조적인 태도를 보여주고 있다.

1984년 5월 자예와르데네 대통령의 방한 이후 양국 간 우호관계가 증진되었으며, 또한 우리나라의 경제발전에 따른 실리추구에 대한 기대가 증대되었다. 특히 1987년 3월 주한공관 개설 이후, 양국 간의 경제협력이 증대되어 오고 있다.

1978년 이래 스리랑카 정부의 외국인 투자유치 정책에 따라 우리나라 기업의 투자진출이 급신장하고 경제관계가 긴밀해 짐에 따라 스리랑카는 우리나라를 중요한 경제협력 파트너로 중시해 오고 있다.

2000년도까지 우리 투자기업 진출이 크게 증가하고 약 6만여명의 현지 근로자를 고용하면서 제1위 투자국으로서의 위상을 차지하기도 하였으나, 2001년 이후 국제경제환경 변화에 따라 스리랑카의 생산가격 경쟁력이 저하되어 한국투자기업은 철수하는 추세를 보이고 있다.

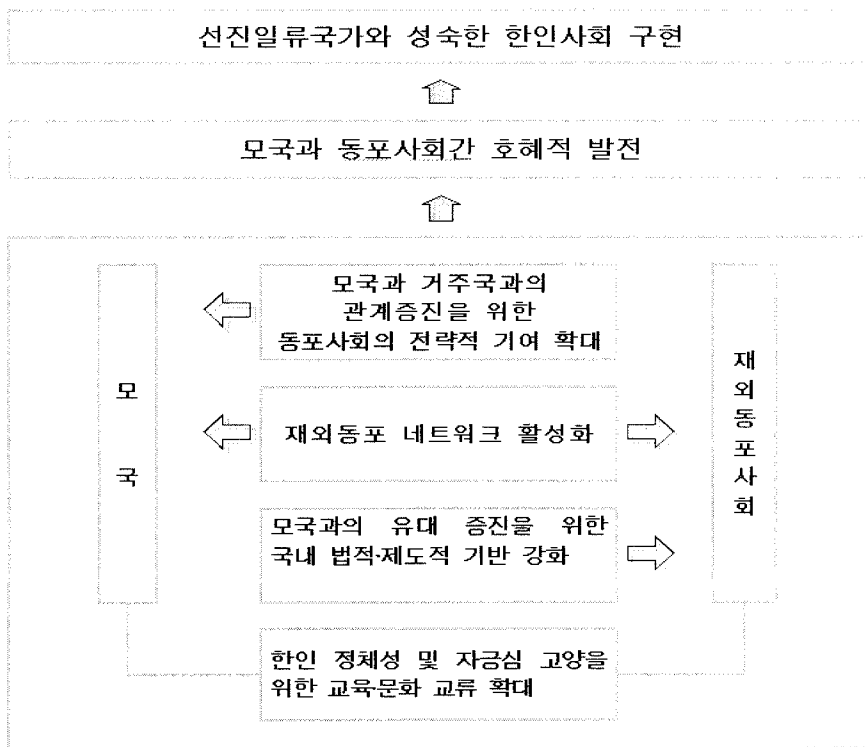
스리랑카는 1992년 우리나라가 유엔 가입시 공동제안국으로서 유엔 산하기구 및 기타 국제기구에서의 협력관계를 유지해오고 있다. 1996~1997년 임기의 유엔안보리 비상임이사국 자리를 놓고 우리나라와 스리랑카가 상호 경합하였으나, 스리랑카가 1995년 5월, 유엔아주그룹회의에서 입후보를 사퇴함으로써 우리나라의 비상임이사국 진출에 기여한 바 있다.

또한 1990년대 비동맹회의시 한국입장의 지지 요청에 대해 호의적으로 반응하였을 뿐 아니라 최근에도 스리랑카 정부는 국제사회에서 아시아 국가를 우선 지지한다는 원칙 하에서 한국 정부의 입장을 대체로 지지하는 입장이다.

따라서 한국과 스리랑카는 상호호혜주의에 입각하여 지속적으로 협력을 유지하면서 국제사회 속에서 상생 발전하기 위해 각자 노력을 해나가야 할 것이 요망된다.

2. 한국~스리랑카 글로벌 인적자원개발 및 국제협력 활성화²¹⁾

최근 동포사회가 성장함에 따라 재외동포의 전략적 가치가 변화되고 있다. 이는 2008년 12월 현재, 재외동포는 700만명을 넘어서 남북한 총 인구의 1할을 점유하는 규모로 증가하고 있으며, 재외동포는 <그림 3>과 같이 모국과 거주국을 매개하는 주요 행위자이자 우리 국력의 외연을 형성하는 소중한 자산이 되고 있기 때문일 것이다.



〈그림 3〉 한~스 인적자원 국제협력의 기본토대: 모국과 동포사회간 호혜적 발전을 통한 「선진 일류국가와 성숙한 한인사회」 구현

21) 재외동포정책위원회 (2009. 9), 「신정부의 재외동포정책방향」, pp.2-5 참조.

또한 경제발전의 패러다임이 종전의 노동집약 단계, 자본집약 단계에서 지식기반경제 단계로 급속히 개편되면서, 글로벌 스탠다드에 익숙하고 다문화적 배경을 지닌 재외동포들의 지식기반경제 시대의 경쟁력에 주목하고 있다.

특히 중도실용 이명박 정부의 5대 국정지표 중의 하나인 ‘인재대국’ 실현을 위해서는 재외동포 인재풀(pool)에 대해 전략적으로 접근할 필요가 있으며,²²⁾ 이는 창의적인 우수 재외동포 인재를 국내로 유입하고(brain gain), 재외동포 청소년층을 장차 활용 가능한 소중한 인적자원으로 간주할 필요가 높다는 사실에 근거한다.

더욱이 동포사회 내·외부의 환경변화와 관련하여 국내 외국인수의 지속적 증가로 인한 외국인에 대한 편견 완화 등 한국 국민의 인종·민족에 대한 인식변화 추세와 함께 재외동포 사회가 그동안 이룩한 양적인 성장을 바탕으로 거주국 사회에 기여하는 ‘성숙한 한인사회’를 지향하고, 특히 세계화에 기여하는 ‘성숙한 세계국가’라는 국가비전과 동일한 비전을 공유할 필요가 있다는 사실이 강조되고 있다.²³⁾

따라서 한국과 스리랑카간의 인적자원 국제협력을 활성화하기 위해서는 우선 한국과 스리랑카간의 관계증진을 위한 동포사회의 전략적 기여가 확대되어야 하며, 이는 경제·과학·기술·문화 등 주요분야의 재외동포 인재풀을 전략적으로 국내로 유입(brain gain)할 수 있는 환경조성에 노력해야 할 것이다. 재외동포 글로벌 인재를 발굴·육성하고, 자원외교 및 지역별 경제파트너로 활용하고, 동포사회의 거주국내 정치력 신장과 주류사회 진출 증가추세를 모국과 거주국과의 관계증진 모델

22) 중도실용정부의 재외동포정책의 주요 추진방향은 ①모국과 거주국과의 관계증진을 위한 동포사회의 전략적 기여 확대, ②재외동포 네트워크 활성화, ③모국과의 유대증진을 위한 국내 법적·제도적 기반 강화, ④한인 정체성 함양과 자긍심 고양을 위한 교육·문화 교류 확대 등이다.

23) <http://www.korean.net>(검색일: 2009년 10월 7일).

템으로 전환할 필요가 있다.

세부적으로는 첨단과학·기술, 경제·통상 등 가시적인 경제적 효과창출이 큰 분야의 재외동포 인재유입에 우선순위를 두며, 점차 교육, 문화·예술, 정치·외교 등의 분야로 확대해 나가야 할 것이며, ‘재외동포 통합인물 데이터베이스 시스템’을 구축하여, 이를 국가·민간기관 및 재외동포사회에 개방하여 재외동포 인적자원의 교차활용을 도모할 필요가 있다.

특히, 재외동포 글로벌 인재의 발굴·육성을 위해 정치·경제·언론·과학 등 전문직종별 유망동포 저변확대, 차세대 육성 등의 사업을 지속적으로 추진해야 하며, 분야별 차세대 전문가 네트워크 구축 확대 및 재외동포간, 국내 전문가 집단과의 교류강화는 물론, 차세대 재외동포 및 우수 재외동포 장학사업(학·석·박사과정) 추진과 함께 기존 재외동포 차세대포럼의 참가자를 다변화하고 전문화할 필요가 있다.

한편, 재외동포 네트워크 활성화는 재외동포 네트워크의 글로벌화를 통해 재외동포의 역량을 지식기반경제시대 성장동력으로 적극 활용하고, 기존 재외동포 네트워크들의 횡적연계를 보강하고 각 네트워크를 통합 관리할 수 있는 통합적 네트워크 시스템 구축을 통해 재외동포 네트워크의 효율성·통합성을 제고해야 할 것이다.

세부적으로는 재외동포 네트워크간 네트워킹을 통해 지식과 아이디어가 창출·공유·확산되는 프로세스를 구축하고,²⁴⁾ 국가경쟁력 제고에 필요성이 큰 미구축 전문분야는 재외동포 온·오프라인 네트워크를 구축하며, FTA 관련분야 경쟁력 확보와 식량 및 에너지자원 확보에 필수

24) 재외동포 대상 정보제공 대표사이트인 코리안넷(Korean.net)을 활용, 기구축된 온·오프라인 재외동포 네트워크를 통합관리하며, 현행 오프라인 중심의 한상네트워크를 온라인 네트워크로 확대하여 온·오프라인상에서 연중 상시 교류 및 비즈니스가 가능하도록 지원할 필요가 있다. 재외동포정책위원회, 앞의 자료, p.5 참조.

적인 금융·의료·에너지·광업·농어업분야의 네트워크 구축을 중점 추진할 필요가 있다. 아울러 ‘재외동포 통합인물 데이터베이스 시스템’을 구축하여, 재외동포 자체역량 강화 및 재외동포 인재 영입도구로 활용을 도모해야 할 것이다.

따라서 한국과 스리랑카는 글로벌 인적자원개발 및 국제협력 활성화를 꾀하기 위해 각 국의 특성을 살려 상호이익을 극대화하는 방향으로 계속 노력해나가야 할 것이다.

3. 한국~스리랑카 경제통상분야 상호협력 증진²⁵⁾

주재국의 외국인 투자 유치정책에 따라 1978년 이래 투자진출한 우리나라 기업수는 매년 증가하여 투자청(BOI)의 투자유입액 기준으로 148건에 이르렀으나 2001년부터 세계경제의 침체와 스리랑카의 극심한 경기침체로 2003년 6월말 BOI 투자승인 건수는 103건으로 줄어들었고, 2008년 12월 현재 약 40개사가 가동 중인 것으로 파악된다.

그간 우리업체들의 진출이 의류 및 가방 등 노동집약적 업종 중심이어서 2001년 이후 주재국 제품의 가격경쟁력이 저하됨에 따라 제3국(중국 및 베트남 등)으로 이전하거나 철수하는 추세에 있으나 최근에는 주재국의 중산층을 대상으로 한 주택사업, 발전소 건설, 인프라 구축 및 IT 산업 등 분야에의 투자에 관심을 보이는 우리 기업들이 있어 주재국이 투자환경을 개선하고 우리기업을 대상으로 투자유치 활동을 강화할 경우 투자증대 가능성은 있다고 판단된다.

한국은 주재국의 수출시장임과 동시에 수출용 원자재 공급국이다. 한국은 대주재국 무역을 통해 연간 2억불 정도의 흑자를 보이고 있으나, 이는 주로 수출용 원자재 공급에 따른 것이다. 한국은 주로 의류 및 완

25) 주 스리랑카 한국대사관 경제통상 관련 업무자료(2009. 8) 참조.

구봉제용 원부자재, 전선, 플라스틱 제품 및 가전 등을 수출하고, 수입은 농산물(코코넛 제품)과 아국 투자업체 생산품의 가공을 위한 재수입이 대부분이다.

최근 주재국으로부터 우리업체의 철수가 증가함에 따라 한국의 대(對)스리랑카 수출은 감소세를 보여 왔으나, 2008년부터 증가 추세를 보이고 있으며 스리랑카의 우리에게 대한 수출 또한 감소 추세를 보여 오다가 근년에 다시 증가세를 보이고 있다.

또한 대(對) 스리랑카 수출현황은 2004년 2.4억불, 2007년 1.86억불로 감소되었다가 2008년 6.26억불로 증가되었으며, 수입역시 2004년 4.4천만불, 2006년 3.9천만불로 감소되다가 2007년 4.7천만불, 2008년 5.9천만불로 증가 추세에 있다.

따라서 한국과 스리랑카는 경제통상분야에 있어서 상호협력을 통한 공동이익 창출을 위해 지속적인 노력이 필요할 때이다.

참고로 한국과 스리랑카 양국 간에 체결한 협정목록은 다음과 같으며, 26) 앞으로 글로벌 인적자원개발 협력협정 체결의 필요성도 적극 검토되어야 할 것이다.

- ① 항공협정(1978년 1월 20일 서명 및 발효) : Agreement between the Government of the Republic of Korea and the Government of the Republic of Sri Lanka for Air Services between and beyond their respective Territories
- ② 문화협정(1978년 1월 20일 서명, 1978년 12월 11일 발효) : Cultural Cooperation Agreement between the Government of the Republic of Korea and the Government of the Republic of Sri Lanka

26) 주 스리랑카 한국대사관 협정체결 관련 업무자료(2009. 8) 참조.

- ③ 투자보장협정(1980년 3월 28일 서명, 1980년 7월 15일 발효) :
Agreement between the Government of the Republic of Korea
and the Government of the Democratic Socialist Republic of
Sri Lanka for the Promotion and Protection of Investments.
- ④ 이중과세방지협약(1984년 5월 28일 서명, 1986년 6월 20일 발효) :
Convention between the Government of the Republic of Korea
and the Government of the Democratic Socialist Republic of Sri
Lanka for the Avoidance of Double Taxation and the
Prevention of Fiscal Evasion with respect to Taxes on Income.
- ⑤ 무역협정(1984년 5월 28일 서명, 1984년 10월 8일 발효) : Trade
Agreement between the Government of the Republic of Korea
and the Government of the Democratic Socialist Republic of Sri
Lanka
- ⑥ 대외경제협력기금 차관공여에 관한 각서교환(1991년 2월 8일 서명
및 발효) : Exchange of Notes between the Government of the
Republic of Korea and the Government of the Democratic
Socialist Republic of Sri Lanka concerning the "Economic
Development Cooperation Fund" Loan to the Government of the
Democratic Socialist Republic of Sri Lanka
- ⑦ 과학기술협력 협정(1994년 5월 25일 서명, 1994년 6월 24일 발효)
: Agreement on Scientific and Technological Cooperation
between the Government of the Republic of Korea and the
Government of the Democratic Socialist Republic of Sri Lanka
- ⑧ 기타협정 : 이외 14건의 대외경제협력기금(EDCF) 차관협정 체결

V. 결 어

1977년 한국과 스리랑카간의 외교관계가 수립되고 1987년 주한 스리랑카대사관이 설치되면서 양국의 교류는 급속하게 진전되었다. 현재 스리랑카는 문화적, 경제적으로 우리나라와 긴밀한 협력관계를 유지하고 있으며, 통상규모면에서는 3억불 내외에 불과하지만 불교문화 교류와 노동인력의 협력 등으로 최근 양국은 교류협력이 증대되고 있다.

이에 따라 양국은 점점 더 우호적인 관계로 발전을 거듭하고 있으며, 우리의 기업들이 관심을 갖고 스리랑카에 진출을 도모하고 있으며, 반대로 15,000여명의 스리랑카 인력들이 우리나라에서 다양한 분야에 근로를 제공하고 있다. 또한 스리랑카 일부 대학에서는 경이적인 발전을 이룩한 한국의 경험을 배우고자 한국학을 설치할 것을 요청하고 있는 실정이며, 한국의 높은 기술을 도입하려는 기업인을 비롯하여 한국 정부와 기업으로부터 유무상의 투자를 희망하고 있다. 따라서 향후 더욱 더 발전적인 관계유지와 함께 세계 속의 일류국가로 발돋움하기 위한 공동의 노력들을 기울여야 할 것이 요구된다.

특히, 양국의 인적자원개발에 대한 방법과 정책적 기조는 각각의 특징이 있다. 스리랑카의 경우 산업적 특성을 살려 강력한 정책으로 대단위의 인력들을 교육하고 적재적소에 배치하며, 특히 국가발전의 중요한 인적자원을 공무원으로 보고 공무원에 대한 훈련을 강력하게 추진하고 있다. 반면, 한국의 인적자원개발은 학교교육을 중심으로 이루어지고 있으며, 교육관련 정책이 자주 바뀌는 경향을 가지고 있다. 또한 개인적 인적자원개발이 많이 이루어지고 있으며, 최근 지역경쟁력 강화와 도농지역의 교육격차를 줄이기 위한 지역인적자원개발(RHRD)에 많은 관심을 보이고 있다는 특징이 있다.

이러한 특징들은 양국의 지역적, 정치적, 경제적 특성에 맞게 개선, 추진되고 있는 내용들이며, 활발한 교류활동을 하는 만큼 다양한 인적자원의 국제협력 및 교류활동이 필요하다.

특히, 글로벌 인적자원개발(G-HRD)은 양국 모두의 중대과제이다. 인적자원개발은 선진국으로 진입하는 열쇠이자 국가와 국민의 기본적인 욕구충족과 자아실현의 발판을 마련하는 중요한 방법론이다. 이는 곧 지역경제와 사회의 지속발전 및 세계 일류국가의 목표달성을 이룩할 수 있다는 것으로 양국이 서로 자국의 인적자원을 효율적으로 교환·육성하여야 할 것이다.²⁷⁾

끝으로 한국은 과거 국가적으로 새마을운동의 전개를 통해 산업화를 이룩했으며, 이로써 중진국으로 진입하는데 성공한 바 있으며, 여기에서 물리적 개발도 중요하지만 이에 못지않게 인적자원의 중요성을 절감한 바 있다.

이후 정책적으로 인적자원개발(HRD; Human Resources Development)을 국가수준(NHRD; National Human Resources Development)과 지역수준(RHRD; Regional Human Resources Development)으로 나누어 실효성 있게 관련사업을 추진해 오고 있다. 이제는 여기에 국제수준(G-HRD; Global Human Resources Development)을 적극적으로 추가할 때가 되었다고 본다. 이러한 맥락에서 한국과 스리랑카의 상호 호혜주의에 입각한 글로벌 인적자원개발의 비전과 전략을 보다 구체화할 필요가 있다.

27) 외국인노동자 지원단체 ‘지구촌 사랑나눔’은 스리랑카 수도 콜롬보 인근에 현지인을 위한 한국어학교를 세우기로 스리랑카 정부와 합의했다고 밝혔다. 한국국제협력단(KOICA)이 스리랑카 현지학교에 봉사단을 파견해 한국어교육을 한 적은 있지만 민간 차원에서 한국어학교를 설립하는 것은 이번이 처음이다. 특히 마힌다 자라팍사 스리랑카 대통령이 학교부지를 무상으로 제공하고 행정편의를 약속하는 등 전폭적인 지원의사를 밝힌 것으로 알려졌다. ‘지구촌 사랑나눔’은 저개발국에 학교를 지어주는 ‘학교세우기 운동’(Korea Wish School Project)의 손광운 변호사와 함께 다음 달 현지를 방문한다. 서울신문(2009.10.9).

【참고문헌】

강일규 외(2006), 「아시아시대의 전문인력 개발전략」, 한국직업능력개발원.
 교육과학기술부(2009), 「2009년 지역인재육성사업 추진계획」,
 매일경제(2009. 10. 12), “제8차 ACD 외교장관회의 15일 콜롬보 개최”.
 법무부(2006~2008), 「국외유학생 통계자료」.
 삼성네트웍스(2009. 10. 9), “스리랑카 정부 150개 기관 행정망 구축”.
 서울신문(2009. 10. 9), “스리랑카에 한국어학교가 들어선다”.
 재외동포정책위원회(2009. 9), 「신정부의 재외동포정책방향」,
 전국RHRD센터협의회(2007), 「지역인적자원개발 실무자 사업운영 매뉴얼」.

주 스리랑카 한국대사관 교육과정 관련 업무자료(2009. 8).
 주 스리랑카 한국대사관 교육제도 관련 업무자료(2009. 8).
 주 스리랑카 한국대사관 직업훈련 관련 업무자료(2009. 8).
 주 스리랑카 한국대사관 외국인근로자 관련 업무자료(2009. 8).
 주 스리랑카 한국대사관 해외파견 근로자 관련 업무자료(2009. 8).
 주 스리랑카 한국대사관 교육과정 관련 업무자료(2009. 8).
 주 스리랑카 한국대사관, 무상원조사업 관련 업무자료(2009. 8).
 주 스리랑카 한국대사관, 외국인근로자 관련 업무자료(2009. 8).
 주 스리랑카 한국대사관, 외국인 인력 재고용 관련 업무자료(2009. 8).
 주 스리랑카 한국대사관 경제통상 관련 업무자료(2009. 8) 참조.
 주 스리랑카 한국대사관 협정체결 관련 업무자료(2009. 8) 참조.

주 스리랑카 KOICA사무소, 무상원조사업 관련 업무자료(2009. 8).
 주 스리랑카 KOICA사무소, 공적개발원조(ODA) 관련 업무자료(2009. 8).

- 최병학(2007. 9), “환황·발해권 국제협력 거버넌스 구축방안,” 「동북아 지역 지방정부간 상생협력방안 모색」, 국제학술대회 주제발표논문, 한국공공행정학회·충남발전연구원 공동주최, 2007. 9. 14.
- _____ (2009. 7), “한·중 인적자원개발의 현황과 협력방안 연구,” 「공공행정연구」, 제10권 1호, 한국공공행정학회.
- 최병학 외(2007), 「21세기 동북아 그린파트너십과 충남의 역할」, 대전: 21C 정보와 사람들.
- _____ (2009. 2), 「전환기 중국의 인적자원개발사업: 현황·전망·과제」, 충남인적자원개발지원센터.
- 충청남도인적자원개발지원센터 편(2005), 「선진국 인적자원개발 사례연구」. 한국인적자원개발센터협의회·충남인적자원개발지원센터(2009. 8), 「RHRD 운영체제 재구축 추진계획」.
- 홍영란(2009), “휴먼뉴딜 기반 지역인재육성의 정책방향,” 「전환기 휴먼뉴딜 인재육성과 상생지향적 지역발전」, 세미나 주제발표논문, 충남인적자원개발지원센터.
- Board of Investment of SRI LANKA(2004), *Labour Standards & Employment Relations Manual*.
- _____ (2008), *Guidelines for the Formation & Operation of Employees' Councils*.
- Cummings, Joe and Cannon, Teresa et. al. (2006), *Sri Lanka*, Lonely Planet Publications Pty Ltd.
- Gilley, J. W. & Eggland, S. A.(1989), *Principles of Human Resource Development*, Cambridge, Mass.: Preseus Books.
- Ministry of Foreign Employment Promotion and Welfare (2008),

National Labour Migration Policy for SRI LANKA.

Nadler, L. & Nadler, Z.(1994), *Designing Training Programs: The Critical Events Model*, Houston: Gulf.

Swanson, R. & Holton, E. (2001), *Foundation of Human Resource Development*, San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, Inc.

Wiswa Warnapala, W. A.(1995), *Civil Service Administration in Ceylon: A Study in Bureaucratic Adaptation*, Postgraduate Institute of Managemenr of Sri Jayewardenepura.

주 스리랑카 대사관 <http://lka.mofat.go.kr/kor/as/lka>(검색일: 2009년 9월 7일).

무상원조 관련 정보종합 <http://www.koica.go.kr>(검색일: 2009년 8월 15일).

무상원조통계(국가·분야별) <http://www.koica.go.kr>(검색일: 2009년 8월 15일).

공적개발원조, ODA 편 <http://www.koica.go.kr>(검색일: 2009년 10월 7일).

사업추진방향 편 <http://www.koica.go.kr>(검색일: 2009년 10월 7일).

스리랑카 한인회 <http://www.lankakorean.or.kr/>(검색일: 2009년 8월 20일).

신정부 재외동포정책방향 <http://www.korean.net>(검색일: 2009년 10월 7일).

【제7주제】

베트남의 인적자원개발 : 상황과 발전추세

**Human Resource Development of Vietnam
- Current Status and Trends -**

**Sự phát triển nguồn nhân lực Việt Nam
- Tình hình và xu thế phát triển -**

**레당환 박사
(베트남-한국 환경산업협력센터장)**

**Dr. Le Dang Hoan
(Director of Vietnam-Korea Environmental Industry Co-operation Center)**

【제7주제】

베트남의 인적자원개발 : 상황과 발전추세

레당환 박사(베트남·한국 환경산업협력센터장)

【한국어 요약】

베트남 국가 인구 조사에 의하면 1989년에는 총인구가 64,375,000명이고 2009년에는 85,789,573 명이다. 인구 증가만큼 근로인구 비율도 증가되는 추세이다(1979년은 2007년보다 총인구 중에서 근로 나이 15~59세에 속한 인구 비례는 50%에서 65%로 늘어났다). 근로인구는 1989에는 34,760,000명이었고 2007년에는 55,380,000명으로 크게 증가하였다.

베트남이 개방 정책을 전개할 때(1986년)부터 베트남 정부에서 인적자원의 중요성을 인식해서 사회·경제 발전을 위한 인력 발전 대책을 도모해왔다. 그 중에서도 교육의 개혁, 인적자원의 합리적 사용과 관리에 많은 노력을 기울여 왔다. 베트남은 인적자원개발에 다양한 방식을 도입해서 개방정책에 적응할 수 있는 프로그램을 진행해왔다. 베트남 정부는 더불어 인적자원을 개발하기 위해서 국내 인적자원개발에 대한 투자뿐만 아니라, 외국에 보내서 교육시키기도 하는데 전쟁 중에도 외국에 유학생을 보내고 전쟁이 끝난 후 해외에서 교육받은 인력이 조국 재건설과 사회 발전에 큰 역할을 해왔다.

그 결과 베트남 전체인구 중에서 교육인구의 비율이 갈수록 증가되었고, 과학기술자를 비롯해 경제·사회분야에 많은 관리자를 양성할 수 있었다. 또한, 2020년까지 베트남이 선진공업화 국가가 되기 위한 목표와 WTO 가입 국가로서 국제 경제와 국제화 추세에 대응하기 위해 베트남에서는 인적자원개발 분야에서 새로운 도전이 시작되고 있다. 지금까지의 인적자원개발은 분야와 직업간의 불균형, 수준 미비, 직업 교육과 대학교육 사이의 부적합성 등 많은 문제가 있었다. 그러므로 21 세기의 세계적인 추세와 사회, 경제 발전의 수요에 대응하기 위해서는 베트남 인적자원개발에 보다 더 적극적이고 합리적인 개발이 필요하다. 이 목적을 달성하기 위해서 베트남 정부에서는 정부, 국립 기관 관리자부터 기업, 회사 관리자, 과학 연구 과학자, 교육계통에서의 교원, 강사, 교수진, 다국적기업, 회사에 필요한 직업훈련을 받는 근로자 등 모든 인적자원을 사회 요구와 변화에 대응할 수 있도록 체계적이고 적합한 개발 대책을 세웠다.

이상 내용에 대해서 본문 내용은 다음과 같은 부문 제목으로 나눈다.

베트남 인적자원 상황

: 기간별 베트남 인구 상황; 인구 구축을 통해서 인적자원 상황과 시간에 따른 학생 비율 변화를 통해서 미래의 인적자원 상황에 대한 내용이 있다.

베트남 교육 계통

: 베트남의 국민교육 계통에 대한 개괄; 베트남 교육에서 달성된 결과와 베트남에서의 교육에 대한 투자, 직업 교육 및 외국에서의 교육을 다루었다.

베트남 인적자원 상황에 대한 평가

: 문제점과 해결대책; 인적자원 개발에서의 문제점(전문인력 교육, 양성

과정의 문제점)을 다루었다.

베트남에서 인적자원 발전 방향

: 이 내용에 베트남 정부의 인적자원개발 교육 내용(교육분야 개혁의 과제; 대학, 기술교육과 직업교육 등)을 다루었다.

이 발표는 충남발전연구원(충남인적자원개발지원센터)의 요청에 따라 작성했고 모든 내용은 베트남의 인터넷과 신문통계를 참조했다.

【Subject IV】

Human Resource Development of Vietnam - Current Status and Trends -

Le Dang Hoan, Ph. D. Director
Vietnam Korea Environmental Industry Cooperation Center, Vietnam

Recognizing the importance of human resources from the beginning of its open door policy in 1986, the Vietnamese government has contrived the HRD policies for socio-economic development. Reforms on the educational system, rational use of human resources, and their management methodologies are the policy programs applied to the Vietnamese education system. For the re-building project of the nation and social development, the government has committed to the massive investment in domestic and overseas educations.

As a result, the student rates as well as the number of scientists, and the number of economic and social managers have increased remarkably. But there is a long way to go in becoming an advanced, industrialized country and a member of the WTO. New challenges in HRD include the unbalanced development between job fields and vocations, deficiencies in the levels, and inadequacy in the universities

and vocational education. Thus, Vietnam needs to make efforts to meet changes in the economic and social demands and trends of the 21st century global HRD.

To accomplish the goals, the Vietnamese government has established comprehensive development plans systematically fitting to and reflecting of the social demands for the managers in government and public institutions, business managers and firm supervisors, professors and teachers in the educational institutions, and labor forces in local companies as well as multinational corporation.

Sự phát triển nguồn nhân lực Việt Nam - Tình hình và xu thế phát triển

Dr. Le Dang Hoan.

- Director of Vietnam-Korea Environmental Industry Co-operation Center
- Lecturer of National University of Hanoi, University of Social Sciences and Humanities



Mục lục (목차)

Số mục(No)	Nội dung (내용)
I	Mở đầu 머리말
II	Thực trạng nguồn nhân lực Việt Nam 베트남 인적자원 상황
II.1	Dân số Việt Nam qua các thời kỳ 각 기간에 따른 베트남 인구 상황
II.2	Nguồn nhân lực thông qua cơ cấu dân số 인구 구조를 통해서 인적자원 상황
II.3	Nguồn nhân lực tương lai, thông qua tỷ lệ học sinh thay đổi qua thời gian 시간에 따른 학생 비례 변화를 통한 미래의 인적자원 상황
III.	Thực trạng về hệ thống giáo dục của Việt Nam 베트남 교육 계통(체계)
III.1	Tổng quan về hệ thống giáo dục quốc dân của Việt Nam 베트남 국민 교육 계통(체계)에 대한 개괄
III.2	Các con số về giáo dục ở Việt Nam 베트남 교육에서의 각 치수
III.3	Đầu tư cho giáo dục ở Việt Nam 베트남 교육에 투자
III.4	Đào tạo nghề 직업 교육
III.5	Đào tạo ở nước ngoài 외국에서의 교육
IV	Đánh giá về thực trạng nguồn nhân lực Việt Nam- những vấn đề cần giải quyết 베트남 인적자원 상황에 대한 평가: 문제점과 해결대책
IV.1.	Ưu điểm 장점
IV.2	Những vấn đề của phát triển nguồn nhân lực 인적자원 발전에서의 문제점
IV.2.1	Những vấn đề tồn tại trong nguồn nhân lực 인적자원에서의 문제점

IV.2.2	Những vấn đề trong giáo dục, đào tạo nguồn nhân lực ở Việt Nam 인력 교육, 양성에서의 문제점
V	Hướng phát triển và triển vọng nguồn nhân lực Việt Nam 베트남에서 인적자원 개발 방향
V-1	Những nội dung nhằm thực hiện phương hướng phát triển nguồn nhân lực 인적자원 개발에서의 시행 내용
V-2	Giải pháp thực hiện 해결 대책
V-3	Nội dung đào tạo nguồn nhân lực ở Việt Nam hiện nay 베트남에서의 인적자원 교육 내용
VI :	Kết luận 결론
	참고 문헌
VII	Phụ lục 1: Bản đồ Việt Nam (부록 1: 베트남지도) Phụ lục 2: Các chỉ số (부록 2: 베트남의 기본지수)

I/ Mở đầu (머리말):

Nguồn nhân lực là nguồn lực con người và là một trong những nguồn lực quan trọng nhất của sự phát triển kinh tế - xã hội. Vai trò đó bắt nguồn từ vai trò của yếu tố con người.

Bất cứ một sự phát triển nào cũng đều phải có một động lực thúc đẩy.

Phát triển kinh tế xã hội được dựa trên nhiều nguồn lực: nhân lực (nguồn lực con người), vật lực (nguồn lực vật chất), tài lực (nguồn lực về tài chính, tiền tệ), vv..., song chỉ có nguồn lực con người mới tạo ra động lực cho sự phát triển, những nguồn lực khác muốn phát huy được tác dụng chỉ có thể thông qua nguồn lực con người. Ngay

cả trong điều kiện đạt được tiến bộ khoa học kỹ thuật hiện đại như hiện nay thì cũng không thể tách rời nguồn lực con người bởi lẽ: Chính con người tạo ra những máy móc thiết bị hiện đại đó. Điều đó thể hiện mức độ hiểu biết và chế ngự tự nhiên của con người.

Ngay cả đối với máy móc thiết bị hiện đại, nếu thiếu sự điều khiển, kiểm tra của con người thì chúng chỉ là vật chất. Chỉ có tác động của con người mới phát động chúng và đưa chúng vào hoạt động.

Vì vậy, nếu xem xét nguồn lực là tổng thể những năng lực của con người được huy động vào quá trình sản xuất, thì năng lực đó là nội lực của con người. Trong phạm vi xã hội, đó là một trong những nguồn nội lực quan trọng cho sự phát triển. Đặc biệt, đối với Việt Nam có nền kinh tế đang phát triển, dân số đông, nguồn nhân lực dồi dào đã trở thành một nguồn nội lực quan trọng nhất. Nếu biết khai thác nó sẽ tạo nên một động lực to lớn cho sự phát triển.

Phát triển kinh tế xã hội là nhằm mục tiêu phục vụ con người, làm cho cuộc sống con người ngày càng tốt hơn, xã hội ngày càng văn minh. Con người là lực lượng tiêu dùng của cái vật chất và tinh thần của xã hội, nó thể hiện rõ nét nhất mối quan hệ giữa sản xuất và tiêu dùng. Mặc dù mức độ phát triển của sản xuất quyết định mức độ tiêu dùng, song nhu cầu tiêu dùng của con người lại tác động mạnh mẽ tới sản xuất, định hướng phát triển sản xuất thông qua quan hệ cung cầu hàng hoá trên thị trường. Trên thị trường nhu cầu tiêu dùng của một loại hàng hoá nào đó tăng lên, lập tức thu hút lao động cần thiết để sản xuất ra hàng hoá đó và ngược lại.

Nhu cầu con người vô cùng phong phú, đa dạng và thường xuyên

tăng lên, bao gồm nhu cầu vật chất, nhu cầu tinh thần, về số lượng và chủng loại hàng hoá càng ngày càng phong phú và đa dạng, điều đó tác động tới quá trình phát triển kinh tế xã hội.

Con người không chỉ là mục tiêu, động lực của sự phát triển, thể hiện mức độ chế ngự tự nhiên, bắt thiên nhiên phục vụ cho con người, mà còn tạo ra những điều kiện để hoàn thiện chính bản thân con người.

Lịch sử phát triển của loài người đã chứng minh rằng trải qua quá trình lao động hàng triệu năm mới trở thành con người ngày nay và trong quá trình đó, mỗi giai đoạn phát triển của con người lại làm tăng thêm sức mạnh chế ngự tự nhiên, tăng thêm động lực cho sự phát triển kinh tế xã hội.

Như vậy, động lực, mục tiêu của sự phát triển và tác động của sự phát triển tới bản thân con người cũng nằm trong chính bản thân con người. Điều đó lý giải tại sao con người được coi là nhân tố năng động nhất, quyết định nhất của sự phát triển.

Việt Nam đã đưa ra những định hướng chiến lược về phát triển giáo dục - đào tạo trong thời kỳ mới. Giáo dục - Đào tạo có vai trò quyết định đối với việc hình thành quy mô và chất lượng nguồn nhân lực của đất nước. Giáo dục là sự nghiệp chung, Nhà nước chăm lo xây dựng kế hoạch phát triển giáo dục và ban hành những chính sách phù hợp với trình độ phát triển kinh tế - xã hội của đất nước; các doanh nghiệp, mọi tầng lớp nhân dân có trách nhiệm tích cực góp phần vào sự nghiệp phát triển giáo dục, đóng góp trí tuệ, nhân lực, vật lực, tài lực cho giáo dục... và mọi người được tạo cơ hội tiếp cận với học vấn phổ thông và nghề nghiệp.

Cùng với khoa học - công nghệ, vốn đầu tư, chất lượng nguồn nhân lực đóng vai trò quyết định đến sự thành công của sự nghiệp đổi mới toàn diện kinh tế - xã hội. Kinh tế Việt Nam có khả năng cạnh tranh với các nước trong khu vực và thế giới, thu hút được mạnh mẽ các nguồn đầu tư, đều phụ thuộc phần lớn vào chất lượng nguồn nhân lực.

Mục tiêu chiến lược của phát triển nguồn nhân lực Việt Nam là đáp ứng sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước để đến năm 2020 cơ bản trở thành một nước công nghiệp, theo đó định hướng cho phát triển nguồn nhân lực Việt Nam là: “Người lao động có trí tuệ cao, có tay nghề thành thạo, có phẩm chất tốt đẹp, được đào tạo bồi dưỡng và phát triển bởi một nền giáo dục tiên tiến gắn liền với một nền khoa học, công nghệ hiện đại”.

Giáo dục đào tạo là cơ sở phát triển nguồn nhân lực, là con đường cơ bản để phát huy nguồn lực con người. Quan điểm giáo dục đào tạo là quốc sách hàng đầu được khẳng định từ nhận thức sâu sắc vai trò của giáo dục trong quá trình phát triển đất nước, là nhân tố quyết định sự tăng trưởng kinh tế và phát triển xã hội. Giáo dục đại học và kỹ thuật nghề nghiệp là bộ phận chủ yếu tạo ra nguồn nhân lực trình độ kỹ thuật, nghiệp vụ cho sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước. Giáo dục đại học và kỹ thuật nghề nghiệp, dạy nghề tập trung trước hết vào phát triển đội ngũ cán bộ giảng dạy, xây dựng, củng cố và mở rộng cơ sở hạ tầng, trang thiết bị cho các trường học, cơ sở đào tạo, hoàn thiện hệ thống quản lý, tạo điều kiện cho các trường tăng quy mô và đảm bảo chất lượng

đào tạo.

Con người được giáo dục và biết tự giáo dục được coi là nhân tố quan trọng nhất, “vừa là động lực, vừa là mục tiêu” của sự phát triển bền vững của xã hội. Giáo dục đang trở thành một bộ phận đặc biệt của cấu trúc hạ tầng xã hội, là tiền đề quan trọng cho sự phát triển của tất cả các lĩnh vực kinh tế, chính trị, văn hoá, quốc phòng và an ninh. Con người được giáo dục tốt mới có khả năng giải quyết một cách sáng tạo và có hiệu quả tất cả những vấn đề do sự phát triển xã hội đặt ra.

Tầm quan trọng đặc biệt của giáo dục thể hiện ở vai trò là động lực phát triển kinh tế - xã hội. Một nền kinh tế - xã hội muốn có sức mạnh để phát triển cần phải tạo ra được trình độ trí tuệ ngang tầm thời đại và nguồn chất xám cũng như nhân lực kỹ thuật đủ để luôn đổi mới sản xuất, nâng cao năng suất lao động, phát triển các hoạt động dịch vụ, nâng cao các hoạt động văn hoá, tinh thần, điều này phụ thuộc vào giáo dục, đáp ứng nhu cầu nhân lực trình độ cao của nền kinh tế.

Nền giáo dục Việt Nam bước vào thế kỷ XXI với những triển vọng tốt đẹp, ngày càng đáp ứng lòng mong mỏi của mọi tầng lớp nhân dân, tiếp tục đào tạo thế hệ con người Việt Nam có đủ khả năng và tâm huyết, xứng đáng với tất cả những gì do các thế hệ tổ tiên ông cha để lại, giữ gìn nền độc lập dân tộc, xây dựng một nước Việt Nam giàu mạnh, công bằng, dân chủ, văn minh.

II/ Thực trạng nguồn nhân lực Việt Nam

(베트남 인적자원 상황)

II.1/ Dân số Việt Nam qua các thời kỳ

(각 기간에 따른 베트남 인구 상황)

Dân số trung bình của Việt Nam năm 2008 đã tăng 70.576 nghìn người (gấp trên 5,5 lần) so với năm 1921, bình quân 1 năm tăng 811,2 nghìn người, tương đương mức tăng 1.98%/năm.

Trong đó:

- Thời kỳ 1921~1943 tăng 319,5 nghìn người/năm, tương đương mức tăng 1.71%/năm;

- Thời kỳ 1943~1951 tăng 56,1 nghìn người/năm hay tăng 0.25%/năm, với nguyên nhân chủ yếu do hơn 2 triệu người bị chết đói năm 1945 và số người bị chết trong chiến tranh.

- Thời kỳ 1951~1957 tăng 753 nghìn người/năm hay tăng 3.03%/năm;

- Thời kỳ 1957~1976 tăng 1.135,8 nghìn người/năm hay tăng 3.08%/năm;

- Thời kỳ 1976~1985 tăng 1.190,2 nghìn người/năm hay tăng 2.21%/năm;

- Thời kỳ 1985~2008 tăng 1.142,9 nghìn người/năm hay tăng 1.60%/năm;

riêng thời kỳ 2000~2008 tăng 1.065,6 nghìn người/năm, tương đương mức tăng 1.31%/năm.

Như vậy, mặc dù tốc độ tăng dân số đã giảm xuống trong những năm gần đây, nhưng về quy mô tuyệt đối hàng năm vẫn còn tăng

trên dưới 1 triệu người, bằng với quy mô dân số trung bình của một tỉnh.

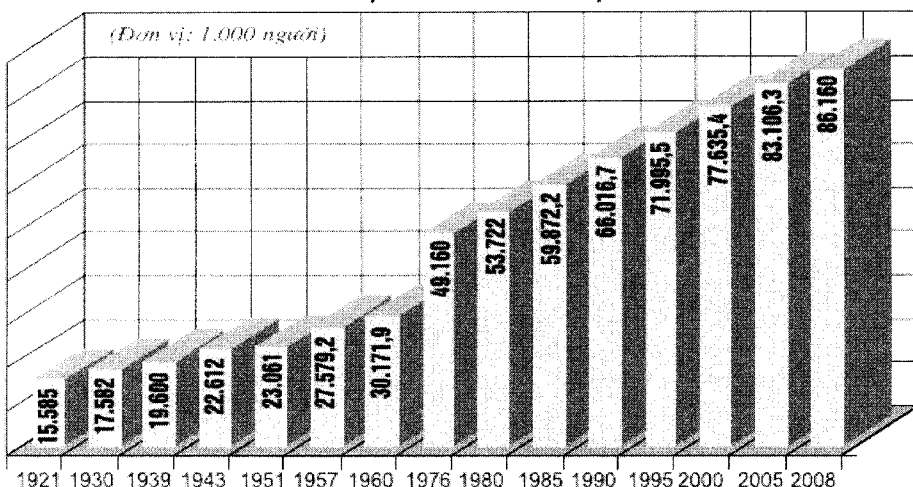
Với quy mô gần 86,0 triệu người, Việt Nam là nước đông dân thứ 13 trên thế giới sau Trung Quốc, Ấn Độ, Mỹ, Indonesia, Brazil, Pakistan, Bangladesh, Nigeria, Nhật Bản, Mexico, Philippines.

Mật độ dân số của Việt Nam đạt 260 người/km², đứng thứ 41 trong 208 nước và vùng lãnh thổ trên thế giới; thứ 8/11 nước ở Đông Nam Á và đứng thứ 16/50 nước và vùng lãnh thổ ở châu Á.

Việt Nam có tỷ lệ tăng tự nhiên hiện ở mức 1.2%, cao thứ 8 ở Đông Nam Á, cao thứ 32 ở châu Á và đứng thứ 114 trên thế giới. Đó là kết quả tích cực của công tác kế hoạch hóa dân số từ khá sớm.

Tuổi thọ bình quân đạt 72 tuổi (nam 70 tuổi, nữ 73 tuổi), đứng thứ 4 ở Đông Nam Á, đứng thứ 20 ở châu Á và đứng thứ 83 trên thế giới.

DÂN SỐ TRUNG BÌNH VIỆT NAM QUA MỘT SỐ MỐC THỜI GIAN



Hình 1: Dân số trung bình Việt Nam qua một số mốc thời gian.

Tỷ lệ dân số thành thị của Việt Nam nếu năm 1930 là 7.4%, đến năm 1951 là 10.0%, từ năm 1976 đã vượt qua mốc 20% và đến năm 2008 mới đạt 27.9%, đứng thứ 8 và thấp hơn tỷ lệ 39% ở khu vực Đông Nam Á, đứng thứ 41 và thấp hơn tỷ lệ 41% ở châu Á và đứng thứ 177 và thấp hơn tỷ lệ 49% trên thế giới.

Tỷ lệ nữ trong dân số tuy vẫn cao hơn tỷ lệ nam nhưng đã giảm dần, từ 52% so với 48% (năm 1976) xuống còn 50.9% so với 49.1% (năm 2008) và chủ yếu ở lứa tuổi cao, còn ở lứa tuổi trẻ (nhất là từ 20 trở xuống) tỷ lệ nữ ít hơn tỷ lệ nam, tín hiệu mất cân bằng giới tính giống như hiện nay ở Trung Quốc.

Có rất nhiều chỉ tiêu kinh tế xã hội có liên quan đến dân số. Trong nhiều chỉ tiêu đó, có một số chỉ tiêu rất quan trọng.

Diện tích đất sản xuất nông nghiệp bình quân đầu người còn thấp và giảm mạnh, hiện chỉ còn chưa được 0,11 ha; nếu tính riêng diện tích đất trồng lúa thì còn thấp hơn nhiều (chỉ còn 0,048 ha).

Điều đó cảnh báo hai điều, một là cần khai hoang cải tạo 340,3 nghìn ha đất bằng chưa sử dụng, hai là bảo vệ quỹ đất nông nghiệp, nhất là đất trồng lúa để bảo đảm an ninh lương thực.

Dân số đông, lại tăng lớn, nên nguồn lao động vốn đã dồi dào, tạo áp lực cho việc giải quyết công ăn việc làm hàng năm; trong điều kiện quy mô kinh tế còn thấp thì năng suất lao động thấp (bình quân 1 năm lao động chỉ đạt khoảng 1.959 USD, trong đó của nhóm ngành nông, lâm nghiệp thủy sản chỉ có 821 USD, riêng nông nghiệp còn thấp hơn nữa).

Lợi thế giá lao động rẻ đang giảm dần, mặt khác xét về thu

nhập, sức mua có khả năng thanh toán lại thấp, dễ phát sinh đình công, cũng như bị kiện bán phá giá,...

GDP bình quân đầu người tính bằng USD theo tỷ giá hối đoái đã tăng khá (từ 289 USD năm 1995 lên 402 USD năm 2000, lên 639 USD năm 2005, lên 1.024 USD năm 2008), nhưng còn thấp so với mức bình quân của các nước khi bình quân của thế giới khoảng trên 7.500 USD, của châu Á khoảng gần 3.000 USD, của Đông Nam Á khoảng gần 2000 USD.

Thứ bậc về chỉ tiêu này của Việt Nam là thứ 7/11 nước ở Đông Nam Á, thứ 39/48 nước và vùng lãnh thổ ở châu Á, thứ 146/185 nước và vùng lãnh thổ có số liệu so sánh trên thế giới.

Chỉ số GDP bình quân đầu người tính theo tỷ giá sức mua tương đương đạt thấp nhất trong 3 chỉ số của chỉ số phát triển con người (HDI) và thứ bậc về chỉ tiêu này cũng thấp nhất so với thứ bậc về tuổi thọ và học vấn.

Về tuổi trong chỉ số dân số Việt Nam có đặc điểm như sau:

Theo Pháp luật Việt Nam, những người 60 tuổi trở lên được coi là người cao tuổi. Liên hợp quốc quy ước rằng, một dân số có ít nhất 10% người cao tuổi là “dân số già”. Người cao tuổi là một bộ phận lớn trong tổng thể dân số, mang nhiều đặc trưng chung nhưng cũng mang nhiều nét đặc thù. Khảo sát, nghiên cứu phát hiện đầy đủ đặc trưng nhiều mặt (kinh tế, sức khoẻ, tâm lý, xã hội...) của bộ phận dân cư cao tuổi là một công việc phức tạp, khó khăn. Dưới đây là một vài phác hoạ về thực trạng và gợi ý đề xuất chính sách.

Cùng với xu hướng chung của thế giới, người cao tuổi Việt Nam không ngừng tăng lên cả về số lượng và tỷ lệ .

Bảng 1: Người cao tuổi ở Việt Nam: Số lượng và tỷ lệ

Năm	Số dân (Triệu người)	Số người cao tuổi(Triệu người)	Tỷ lệ người cao tuổi(%)
(1)	(2)	(3)	(4) = (3) : (2)
1979	53,74	3,71	6,90
1989	64,41	4,64	7,20
1999	76,32	6,19	8,12
2007	85,1549	8,05	9,45
2020	99,003	11,125	11,24

Số liệu ở Bảng 10 cho thấy:

Nước ta đã ở sát ngưỡng dân số già. Tỷ lệ người cao tuổi năm 2007 đã đạt 9.45%.

Nhịp độ già hoá ở Việt Nam nhanh hơn nhịp tăng dân số và càng ngày càng tăng nhanh hơn. Nếu trong 10 năm, từ 1979 đến 1989, dân số tăng thêm 20% thì người cao tuổi tăng thêm 25%; còn trong giai đoạn 1989 - 1999, các tỷ lệ tương ứng là 18% và 33%!

Nhìn toàn bộ thời kỳ 1979 đến 2007, dân số tăng lên 1,61 lần còn người cao tuổi tăng 2,17 lần! Sự bùng nổ sinh đẻ sau năm 1954 và kéo dài trong nhiều thập kỷ sau đó, đồng thời mức sinh giảm mạnh trong thập kỷ 90 của thế kỷ XX và còn tiếp tục giảm sẽ là các nhân tố thúc đẩy nhanh và mạnh hơn nữa quá trình già hoá dân số nước ta trong khoảng 10 - 20 năm tới.

Người cao tuổi ở Việt Nam chủ yếu sống ở nông thôn, là nông dân và làm nông nghiệp. Năm 2005, hơn 74 % người cao tuổi Việt

Nam sống ở nông thôn. Trong số người cao tuổi, chỉ có khoảng 16 17 % hưởng lương hưu hoặc mất sức, hơn 10% các cụ hưởng trợ cấp người có công với nước. Như vậy, còn trên 70% người cao tuổi hiện nay sống bằng lao động của mình, bằng nguồn hỗ trợ của con cháu và gia đình. Trong khi đó, ở nông thôn ruộng đất ít, năng suất, thu nhập thấp, ít có tiết kiệm để chi tiêu khi tuổi già.

Đời sống vật chất của người cao tuổi còn rất khó khăn. Về đời sống vật chất, trên 60% số cụ cho là khó khăn, 37% coi là trung bình, 1% dư dật. Về tinh thần: 13% các cụ gặp trắc trở, 60% thấy bình thường, chỉ có 20% cảm thấy thoải mái. Hà Nội chắc chắn có đời sống vật chất cao hơn Thanh Hoá nhưng tỷ lệ người cao tuổi cảm thấy không thoải mái lại cao gấp 5 lần Thanh Hoá, ngược lại Thanh Hoá lại có tỷ lệ người cao tuổi cảm thấy có cuộc sống thoải mái cao gấp hơn 3 lần Hà Nội.

Rõ ràng, ngay từ bây giờ, cần đẩy mạnh nghiên cứu quá trình già hoá ở nước ta làm cơ sở cho việc xây dựng và thực thi chính sách, chiến lược quốc gia nhằm đối phó với xu hướng già hoá dân số diễn ra ngày càng nhanh, mạnh. Gia đình, xã hội và Nhà nước cần giải đáp những câu hỏi đặt ra cho một xã hội già hóa, như: Nguồn sống của người già? Tổ chức cuộc sống cho người già tại gia đình hay các trại dưỡng lão? Vấn đề chăm sóc sức khỏe và sử dụng sức lao động của cho người cao tuổi?

Cơ cấu dân số Việt Nam, đặc biệt là cơ cấu dân số theo độ tuổi đang biến đổi nhanh chóng. Phản ánh thực trạng này vào chính sách phát triển kinh tế - xã hội, chính sách dân số - kế hoạch hoá gia đình là yêu cầu không thể thiếu hiện nay.

II.2/ Nguồn nhân lực thông qua cơ cấu dân số

(인구 구축을 통해 본 인적자원 상황)

Nguồn nhân lực là một bộ phận trong dân số, quy mô chất lượng và cơ cấu của dân số hầu như quyết định quy mô chất lượng và cơ cấu của nguồn nhân lực.

Từ cuộc Tổng điều tra dân số đầu tiên sau khi Việt Nam thống nhất (1975) đến nay, “bức tranh dân số” đã thay đổi nhanh chóng. Quy mô dân số đã tăng từ 52,742 triệu năm 1979 lên 85,155 triệu năm 2007; Tỷ lệ tăng dân số bình quân năm trong giai đoạn 1999-2009 là 1.2%/năm, giảm 0.5%/năm so với 10 năm trước và là tỷ lệ tăng thấp nhất trong vòng 50 năm qua). Cơ cấu dân số cũng thay đổi mạnh, đặc biệt là cơ cấu dân số theo nhóm tuổi; tỷ lệ những người trong độ tuổi lao động tăng từ 51% lên gần 70%. Tương ứng, tỷ lệ những người ngoài độ tuổi lao động giảm từ 49% xuống còn 35%.

Cơ cấu dân số theo tuổi là sự phân chia tổng số dân theo từng độ tuổi hay nhóm tuổi.

Bảng 2 dưới đây mô tả cơ cấu dân số của Việt Nam theo nhóm tuổi với các khoảng cách là 5 năm, tại các thời điểm điều tra: 1979; 1989; 1999 và 2007.

Table 2: Cơ cấu dân số theo tuổi của Việt Nam (1979-2007) (%)

Nhóm tuổi	1979	1989	1999	2007
0-4	14.62	14.0	9.52	7.49
5-9	14.58	13.3	12.00	7.84
10-14	13.35	11.7	11.96	10.18
15-19	11.40	10.5	10.77	10.71
20-24	9.26	9.5	8.86	8.69
25-29	7.05	8.8	8.48	7.66
30-34	4.72	7.3	7.86	7.71
35-39	4.04	5.1	7.27	7.66
40-44	3.80	3.4	5.91	7.51
45-49	4.00	3.1	4.07	6.44
50-54	3.27	2.9	2.80	5.23
55-59	2.95	3.0	2.36	3.43
60-64	2.28	2.4	2.31	2.27
65-69	1.90	1.9	2.20	2.18
70-74	1.34	1.2	1.58	
75-79	0.90	0.8	1.09	
80-84	0.38	0.4	0.55	
85+	0.16	0.3	0.38	
Tổng cộng	100.0	100.0	100.0	100.0

Số liệu Bảng 2, cho thấy cơ cấu dân số theo tuổi của Việt Nam thay đổi nhanh chóng: tỷ lệ dân số của các nhóm tuổi đều tăng lên hoặc giảm đi một cách rõ rệt. Đặc biệt, tỷ lệ trẻ em ở nhóm (0-4) tuổi, năm 2007 so với năm 1979 chỉ còn khoảng 1/2. Ngược lại, trong 20 năm, tỷ lệ nhóm tuổi từ 85 trở lên tăng tới hơn hai lần: từ 0.16% năm 1979 tăng lên 0,38% năm 1999. Điều này báo hiệu tuổi thọ tăng lên và xu hướng già hoá dân số đang diễn ra.

Sự biến đổi cơ cấu dân số theo tuổi đã và đang tác động to lớn đến sự phát triển kinh tế - xã hội ở Việt Nam, nhất là dân số ở

độ tuổi lao động cho thấy “Nguồn nhân lực dân số trong độ tuổi lao động tăng nhanh cả số tuyệt đối và số tương đối”.

Sự phát triển của đất nước, trước hết phụ thuộc chặt chẽ vào nguồn lao động, cả số lượng và chất lượng. Để nghiên cứu nguồn lao động có thể xét các nhóm dân số “trong độ tuổi lao động” và “ngoài độ tuổi lao động”, như: (0-14); (15-59) và nhóm 60 tuổi trở lên. Người ta thường tính tỷ lệ dân số của các nhóm tuổi nói trên trong tổng dân số. Các tỷ lệ này ở Việt Nam từ năm 1979 đến 2007 đã biến đổi nhanh chóng, thể hiện ở bảng 3.

Bảng 3: Cơ cấu dân số Việt Nam theo nhóm tuổi phản ánh khả năng tham gia lao động

Năm	Tỷ trọng từng nhóm tuổi trong tổng số dân (%)			Tổng số
	0-14	15-59	60+	
1979	42,55	50,49	6,96	100
1989	39,00	54,00	7,00	100
1999	33,48	58,41	8,11	100
2007	25,51	65,04	9,45	100

Như vậy, sau gần 30 năm, tỷ lệ người trong độ tuổi lao động của Việt Nam đã tăng từ khoảng 50% lên 65%, nghĩa là tăng thêm 15%. Nói khác đi, so với năm 1979, số người ở độ tuổi lao động trong 100 người dân, năm 2007 đã tăng thêm 15 người. Năm 2005, ở các nước phát triển, tỷ lệ người trong độ tuổi lao động là 63%, các nước đang phát triển khoảng 61.1% còn các nước kém phát triển nhất chỉ có 52.6%.

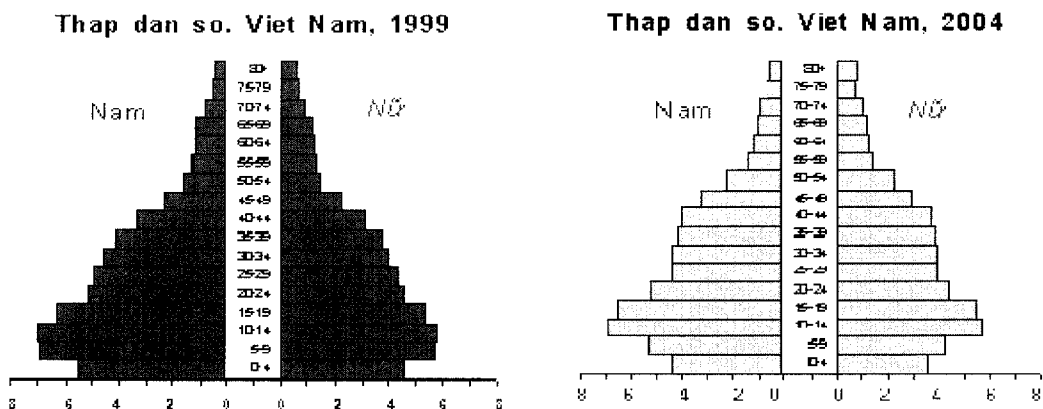
Quy mô và cơ cấu dân số theo tuổi có ảnh hưởng trực tiếp đến việc xác định số lượng người “trong độ tuổi lao động”. Ở Việt Nam, không chỉ quy mô dân số tăng lên không ngừng mà cả “Tỷ lệ dân số từ 15 đến 59 tuổi” cũng tăng nhanh. Do vậy, số người trong độ tuổi lao động tăng lên với tốc độ thường cao hơn nhiều so với tốc độ tăng dân số (xem bảng 4).

Bảng 4: Tổng số dân và dân số trong độ tuổi từ 15 đến 59 ở Việt Nam

Chỉ tiêu	1979	1989	1999	2007	2020
Tổng số dân (triệu)	52,742	64,375	76,325	85,1549	99,003
P ₁₅₋₅₉ * (triệu)	26,63	34,76	44,58	55,38	64,543
Tỷ lệ gia tăng P (%)	2,0	1,7	1,37	1,16	-
Tỷ lệ gia tăng P ₁₅₋₅₉ (%)	2,66	2,49	2,71	1,18	-

* Tỷ lệ dân số từ 15 đến 59 tuổi

Cũng xu thế như vậy, cho thấy lực lượng lao động nguồn nhân lực chính từ 1999 đến 2004 được thể hiện ở tháp dân số sau đây:



Hình 2 : Tháp dân số Việt Nam 1999(trái) và 2004(phải)

So sánh tháp dân số đã thu thập trong cuộc tổng điều tra dân số 1/4/1999 với số liệu của cuộc điều tra biến động dân số 1/4/2004 (cách nhau 5 năm) cho thấy:

Sự thu hẹp tương đối nhanh của ba thanh ở đáy tháp đối với cả nam và nữ, đặc biệt là của nhóm 0 - 4 tuổi và nhóm 5 - 9 tuổi, nói lên rằng mức sinh giảm liên tục và nhanh trong suốt 10 năm qua.

Sự “nở ra” khá nhanh của các thanh trên đỉnh tháp đối với cả nam và nữ cho thấy dân số nước ta đã bắt đầu có xu hướng lão hoá với tỷ lệ người già ngày càng tăng.

Sự “nở ra” khá đều của các thanh từ 15 - 49 tuổi và 15 - 54 tuổi đối với cả nam và nữ làm cho hình dạng của tháp dần dần trở thành “hình tang trống” cho thấy: (1) Số phụ nữ bước vào các độ tuổi có khả năng sinh đẻ ngày càng tăng, đặc biệt là nhóm phụ nữ 20 - 24 tuổi có tỷ suất mắn đẻ cao nhất (là những thế hệ “sinh bù sau chiến tranh” đã xảy ra trong những năm 1976-1980); (2) Số người bước vào độ tuổi lao động cũng ngày càng tăng nhanh, đây là một lợi thế nhưng cũng là một sức ép đối với công tác giải quyết việc làm ở nước ta; (3) Mức độ chết ngày càng giảm và tuổi thọ của dân số đang tăng khá nhanh.

Theo điều tra lao động và việc làm tháng 7/2000 dân số trong độ tuổi lao động (nam từ 15-60 tuổi, nữ 15-55 tuổi) ở nước ta là 46,2 triệu người chiếm 59% tổng dân số trong đó, lực lượng lao động là 38,64389 triệu người, mỗi năm có khoảng hơn 1,5 triệu người bước vào độ tuổi lao động trong đó số người bước ra khỏi độ tuổi lao động khoảng 0,5 triệu người. Như vậy, mỗi năm người lao động Việt Nam tăng thêm hơn 1 triệu người. Điều đáng ghi nhận là tốc độ tăng lao động việc làm cao hơn so với tốc độ tăng dân số. Thời kỳ 96-2000 tốc độ tăng lao động là

3.42% trong khi tốc độ tăng dân số là 1.84%. Ta có bảng quy mô lực lượng lao động cả nước thời kỳ 1996~2000 là.

Table 5: Quy mô lực lượng lao động cả nước 1996~2000.
(Tổng hợp từ tư liệu điều tra mẫu quốc gia về lao động - việc làm 1/7/1996~1/7/2000).

Chi tiêu	1996 (người)	1997 (người)	Tăng giảm từ năm 1996 đến năm 2000	
			Tuyệt đối (người)	Tương đối (người)
1. Tổng lực lượng lao động (LLLĐ)	34740509	38643089	3902580	1,112
2. LLLĐ chia theo khu vực				
- Thành thị	6621541	8725998	2104457	1,318
- Nông thôn	28448968	29917091	1468123	1,052
LLLĐ trong độ tuổi lao động	33166761	36725277	3558516	1,107
4. LLLĐ chia theo nhóm				
- LLLĐ trẻ (15-34 tuổi)	19394169	19339302	-54867	0,997
- LLLĐ trung niên (35-54 tuổi)	12365505	16719276	4353771	1,352
- LLLĐ cao tuổi (55 tuổi trở lên)	2980835	2581511	-399324	0,866
5. LLLĐ chia theo trình độ học vấn				
- Chưa biết chữ	1999144	1517901	-481243	0,759
- Tốt nghiệp cấp 1	5457790	6367790	900000	1,165
- Tốt nghiệp cấp 2	11188933	12798073	1609140	1,144
- Tốt nghiệp cấp 3	1681162	6662193	1981031	1,423
6. LLLĐ phân theo trình độ CMKT				
- Không có CNKT	30000000	32650666	2650666	1,088
- Đã qua đào tạo	4404090	5992428	1588338	1,361
+ Sơ cấp/học nghề/CNKT	1955404	2618746	663342	1,339
+ Trung học chuyên nghiệp	1312515	1870136	557621	1,425
+ Cao đẳng, đại học trở lên	800171	1503541	703370	1,879
7. Cấu trúc đào tạo của LLLĐ đã qua đào tạo				
- Cao đẳng, đại học trở lên	1	1		
- Trung học chuyên nghiệp	1,7	1,2		
- Sơ cấp/học nghề/ CNKT	2,4	1,7		

Từ bảng số liệu và kết quả phân tích cho thấy tổng lực lượng lao động từ 1996-2000 tăng 11.2% trong đó khu vực thành thị tăng 31.8%, nông thôn tăng 5.2%. lực lượng lao động thành thị tăng nhanh như vậy do quá trình phát triển quốc gia ở thành thị có cơ hội việc làm cao hơn mà một phần rất lớn di cư cơ học lực lượng lao động từ nông thôn ra. lực lượng lao động trong độ tuổi lao động tăng 10.7% do tốc độ tăng dân số vẫn còn cao. Lực lượng lao động trẻ (15-34 tuổi) giảm 3%, trung niên (34-54 tuổi) tăng 53.2%, lực lượng lao động chưa biết chữ giảm 24.1%, tốt nghiệp các cấp học đều tăng trong đó cấp 1 tăng 16.5%, cấp 2 tăng 14.4%, cấp 3 tăng 42.3%. Lực lượng lao động phân theo chuyên môn kỹ thuật cũng tăng đã qua đào tạo tăng 36.1%.

Tuy nhiên, không phải mọi người trong “độ tuổi lao động” đều tham gia hoạt động kinh tế và ngược lại, không phải cứ ai ngoài độ tuổi lao động thì không tham gia hoạt động kinh tế. Vì vậy, cần phải nghiên cứu sự hình thành nguồn lao động một cách chi tiết hơn.

II.3/ Nguồn nhân lực tương lai, thông qua tỷ lệ học sinh thay đổi qua thời gia

(시간에 따른 학생 비례 변화를 통해 본 미래의 인적자원 상황)

Như trên cho thấy dân số và tỷ lệ dân số trong độ tuổi học phổ thông giảm tạo cơ hội nâng cao chất lượng giáo dục.

Bảng 6 dưới đây cho thấy: Tỷ lệ dân số trong độ tuổi học phổ thông giảm đáng kể. Từ 39.33% năm 1979 đến năm 2007 chỉ còn

28.73%. Số dân trong độ tuổi này cũng đã bắt đầu giảm, từ 26.507.676 người năm 1999 xuống còn 24.650.028 năm 2007. Mức giảm này là nhờ kết quả của Chương trình kế hoạch hoá gia đình. Tác động của dân số đến giáo dục đã thể hiện ở các mặt sau:

Thứ nhất, tỷ lệ nhập học tăng lên.

Lần đầu tiên trong lịch sử phát triển dân số, áp lực dân số lên hệ thống giáo dục phổ thông của quốc gia đã có xu hướng giảm xuống. Bên cạnh đó, “tỷ số phụ thuộc trẻ” cũng giảm mạnh, tạo điều kiện thuận lợi hơn cho các gia đình chăm sóc sức khỏe và cho con đến trường.

Tỷ lệ nhập học các bậc tiểu học, trung học cơ sở và trung học phổ thông đều tăng lên không ngừng. Đến năm 2007, bậc tiểu học đã đạt 98%, (so với 96% năm 2004), bậc trung học cơ sở: 90% (so với 65% năm 2003), và bậc trung học cơ sở: 50% (so với 38% năm 2000

Bảng 6: Dân số và tỷ lệ dân số trong độ tuổi học phổ thông(%)

Nhóm tuổi	1979	1989	1999	2007
5-9	14,58	13,3	12,00	7,84
10 - 14	13,35	11,7	11,96	10,18
15 - 19	11,40	10,5	10,77	10,71
Tổng tỷ lệ (%)	39,33	35,5	34,73	28,73

- Thứ hai, số học sinh phổ thông đã bắt đầu giảm về số tuyệt đối tạo điều kiện nâng cao chất lượng giáo dục:

Tuy tỷ lệ nhập học tăng lên, nhưng số học sinh phổ thông hàng năm từ năm học 2003-2004 đã bắt đầu giảm về số tuyệt đối (Bảng 7).

Bảng 7: Số lượng học sinh tại thời điểm 31-12 các năm học (nghìn học sinh)

Năm học	1996-1997	1997-1998	1998-1999	2002-2003	2003-2004	2005-2006	2007-2008
Số học sinh phổ thông	16.347,966	16.970,19	17.391,20	17.875,6	17.699,6	16.649,2	16.371,05
Tiểu học	10.352,720	10.383,62	10.223,94	9.315,3	8.815,7	7.304,0	7.041,31
THCS	4.839,636	5.204,60	5.514,33	6.259,1	6.429,7	6.371,3	6.218,46
THPT	1.155,610	1.381,97	1.652,93	2.301,2	2.454,2	2.973,9	3.111,28

Số lượng học sinh bậc tiểu học giảm sớm nhất: từ năm học 1999-2000, và bậc trung học cơ sở: từ năm học 2005-2006. Kết quả này là do tác động của Chương trình kế hoạch hoá gia đình được đẩy mạnh sau Nghị quyết Hội nghị Trung ương Đảng lần thứ tư (Khoa 7) đầu năm 1993. Từ năm 1994, mức sinh đã giảm mạnh. Riêng số học sinh trung học phổ thông vẫn tăng nhưng chắc chắn sẽ giảm dần trong tương lai gần.

Kết quả giảm tỷ lệ gia tăng dân số của Việt Nam đã tạo tiền đề thuận lợi cho việc đạt mục tiêu phổ cập giáo dục tiểu học, phổ cập giáo dục trung học cơ sở vào năm 2010 và nâng cao chất lượng giáo dục. Tuy nhiên, đầu tư cho giáo dục ở Việt Nam so với các nước trên thế giới còn thấp. (Bảng 8).

Table 8 : Đầu tư giáo dục của các nước thời kỳ 1985~2005 (%)

Nhóm nước	Tỷ lệ tăng dân số 2005	Tỷ lệ GDP dành cho giáo dục		
		1985	1995	2005
Đang phát triển	1,5	4,1	3,8	3,9
Phát triển	0,3	5,1	5,2	5,4
Toàn thế giới	1,2	4,9	4,9	4,8
Việt Nam	1,3	0,6	2,1	2,5

- Thứ ba, tỷ lệ nữ đi học đã tăng lên.

Do ít con và “tỷ số phụ thuộc trẻ” thấp nên các gia đình có thể cho cả con trai và con gái cùng đi học. Kết quả là tỷ lệ nữ đi học ngày càng tăng lên (Bảng 9).

Table 9: Tỷ lệ nữ trong các trường học ở Việt Nam, năm học 2005-2006

Bậc học	Tiểu học	THCS	THPT	Trung cấp, chuyên nghiệp	Đại học và Cao đẳng mới tuyển
Tỷ lệ nữ (%)	47,9	48,1	49,5	51,96	51,09

Thành tựu giáo dục này chắc chắn sẽ góp phần nâng cao vị thế phụ nữ và thực hiện tốt hơn nữa bình đẳng giới trong tương lai.

III. Thực trạng về hệ thống giáo dục của Việt Nam (베트남 교육 계통)

III.1. Tổng quan về hệ thống giáo dục quốc dân của Việt Nam (베트남 국민교육 체계에 대한 개괄)

Theo luật giáo dục của Việt nam năm 2005 thì hệ thống giáo dục quốc dân của Việt nam bao gồm giáo dục chính quy và giáo dục thường xuyên. Các cấp học và trình độ đào tạo của hệ thống giáo dục quốc dân (xem sơ đồ hình 3 ở dưới) bao gồm:

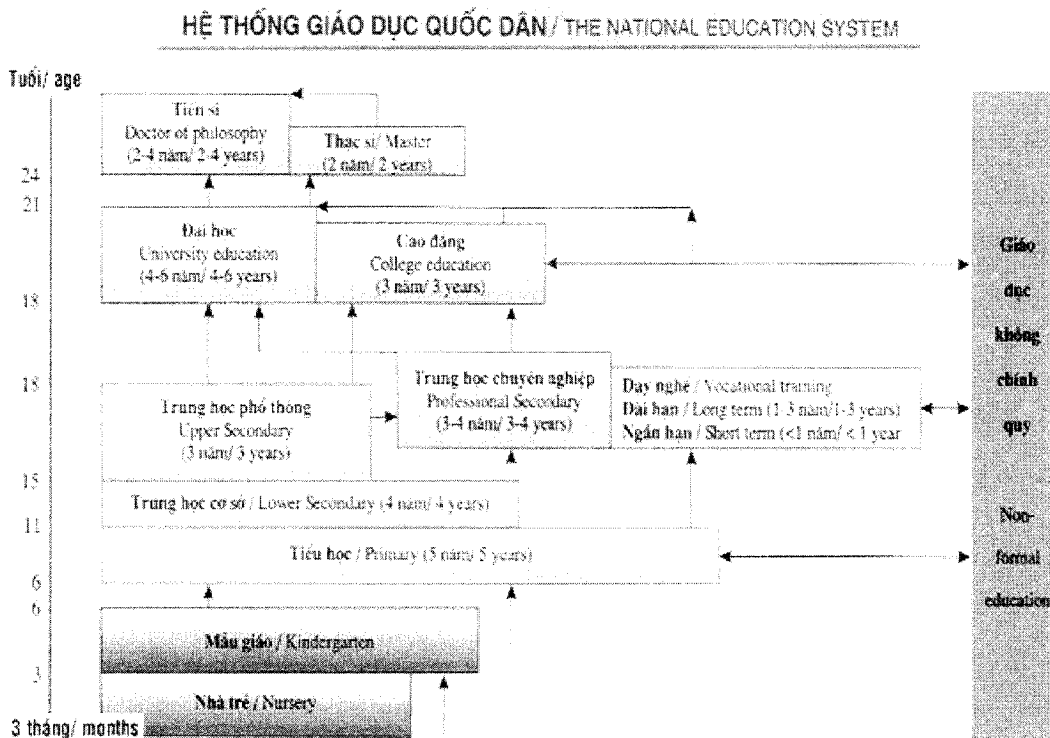
- Giáo dục mầm non có nhà trẻ và mẫu giáo;
- Giáo dục phổ thông có tiểu học, trung học cơ sở, trung học phổ thông;
- Giáo dục nghề nghiệp có trung cấp chuyên nghiệp và dạy nghề;
- Giáo dục đại học và sau đại học (trong Luật gọi chung là giáo dục đại học)

đào tạo trình độ cao đẳng, trình độ đại học, trình độ thạc sĩ, trình độ tiến sĩ.

Ngoài ra, bên cạnh hệ thống giáo dục quốc dân của Việt nam thì còn có các cơ sở giáo dục khác đóng góp vào phát triển nguồn nhân lực của Việt Nam. Các cơ sở giáo dục khác bao gồm:

- (i) nhóm trẻ, nhà trẻ;
- (ii) các lớp độc lập: lớp mẫu giáo, lớp xoá mù chữ, lớp ngoại ngữ, lớp tin học, lớp dành cho trẻ em vì hoàn cảnh khó khăn không được đi học ở nhà trường, lớp dành cho trẻ tàn tật, khuyết tật,

- lớp dạy nghề và lớp trung cấp chuyên nghiệp được tổ chức tại các cơ sở sản xuất, kinh doanh, dịch vụ;
- (iii) trung tâm kỹ thuật tổng hợp-hướng nghiệp; trung tâm dạy nghề; trung tâm giáo dục thường xuyên; trung tâm học tập cộng đồng;
- (iv) viện nghiên cứu khoa học được giao nhiệm vụ đào tạo trình độ tiến sĩ, phối hợp với trường đại học đào tạo trình độ thạc sĩ.



Hình 3. Hệ thống giáo dục Việt Nam

Hệ thống giáo dục Việt nam đã đạt được nhiều thành tựu quan trọng trong mấy thập kỷ vừa qua. Việt Nam là nước có thành tựu đáng kể về giáo dục so với nhiều nước có thu nhập tính theo đầu người tương đương và có cùng trình độ phát triển. Việt Nam đã xây dựng được một hệ thống giáo dục đầy đủ các cấp học ở mọi vùng, miền với nhiều loại hình trường lớp với số lượng học sinh đến trường ở các cấp ngày một tăng. Năm học 2005-2006, đã có hơn 22,5 triệu học sinh, sinh viên theo học trong hơn 37.000 cơ sở giáo dục - đào tạo².

Năm 2000, Việt Nam đã đạt chuẩn quốc gia về xóa mù chữ và phổ cập tiểu học. Từ năm học 2005, tỷ lệ biết chữ của người lớn trong độ tuổi trên 15 tuổi là 90.3. Việc dạy chữ dân tộc đã được đẩy mạnh ở các địa phương, nhờ đó tỷ lệ người dân tộc thiểu số mù chữ giảm mạnh. Phổ cập giáo dục tiểu học đã đạt được thành tích đáng kể ở tất cả các vùng miền trong cả nước. Việt Nam được đánh giá là có tiến bộ nhanh hơn so với phần lớn các nước có thu nhập thấp khác trên thế giới trong việc khắc phục những sự chênh lệch về giới và về tỷ lệ nhập học đúng độ tuổi.

Nếu đem phân tích các chỉ số hợp thành trong chỉ số phát triển con người (HDI) chung, các chỉ số liên quan tới giáo dục phổ thông của Việt Nam so với các nước khác thường đạt ở mức cao thứ tự 105 là chỉ số HDI.

Bảng 10. Một số chỉ số liên quan đến nguồn nhân lực (HDI) của Việt Nam (2005)

	Chỉ số Xếp hạng (điểm)
-Chỉ số HDI	105
Tuổi thọ (năm)	56 (73.7)
Tỷ lệ người lớn biết chữ (% tuổi 15 và lớn hơn 15 tuổi)	57 (90.3)
Tỷ lệ số người nhập học tiểu học, trung học cơ sở và đại học(%)	121 (63.9)
GDP trên đầu người (PPP US\$)	122 (3,071)
Chỉ số HPI (Human Poverty Index (HPI-1) 2004	73 (15.2)
Xác suất những người sống qua tuổi 40 (%) 2004	98 (6.7)
Số người sử dụng nước sạch (%) 2004	70 (15)
Trẻ con suy dinh dưỡng (% tuổi từ 0-5) 2004	30 (27)
Chỉ số GDI (% of HDI)	9 (99.8%)
Tuổi thọ của nữ giới so với nam giới 2004	40 (105.3%)
Tỷ lệ phụ nữ biết chữ so với nam giới (% tuổi 15 và trên 15) 2004	87 (92.5%)
Tỷ lệ phụ nữ đến trường (tiểu học, trung học, và đại học) so với nam giới 2004	146 (93.5%)

III.2/ Các con số về giáo dục ở Việt Nam

(베트남 교육에서의 각 치수):

Giáo dục đại học, cao đẳng cũng ngày càng được mở rộng về quy mô đào tạo, cơ sở vật chất ngày càng được nâng cấp, chương trình đào tạo dần dần được đổi mới. Nền giáo dục đại học Việt Nam mặc dù có nhiều bất cập và chất lượng còn thấp so với các quốc gia tiên tiến nhưng một mặt đã đáp ứng xu hướng thế giới là tiến tới phổ cập giáo dục đại học và đáp ứng nhu cầu xã hội.

Bảng 11. Giáo dục đại học và cao đẳng giai đoạn 2000~2006

	2000	2002	2003	2004	2005	2006	Tăng '00-'06
Số lượng trường	178	202	214	230	255	299	168%
Trường công lập	148	179	187	201	220	253	
Ngoài công lập	30	23	27	29	35	46	
Số lượng giáo viên (nghìn người)	32.3	38.7	40.0	47.6	48.6	53.4	165%
Công lập	27.9	33.4	34.9	40.0	42.0	45.6	
Ngoài công lập	4.5	5.3	5.1	7.6	6.6	7.7	
Số lượng sinh viên (nghìn sinh viên)	899.5	1020.7	1131.0	1319.8	1387.1	1666.2	185%
Công lập	795.6	908.8	993.9	1182.0	1266.7	1456.7	
Ngoài công lập	103.9	111.9	137.1	137.8	160.4	209.5	
Trong đó:							
Chính quy	552.5	604.4	653.7	729.4	836.7	917.2	
Công lập	452.4	493.8	529.6	601.8	698.4	754.9	
Ngoài công lập	100.1	110.6	124.1	127.6	138.3	162.3	
Số lượng sinh viên tốt nghiệp (nghìn sinh viên)	162.5	166.8	165.7	195.6	210.9	230.0	142%
Công lập	149.9	152.6	152.6	180.8	195.0	214.0	
Ngoài công lập	12.6	14.2	13.1	14.8	16.0	16.0	

Sau đây là những số liệu nói lên thực trạng việc đào tạo nguồn nhân lực sau khi có Quyết định số 112/2005/QĐ TTg của Chính phủ về xây dựng xã hội học tập ở Việt Nam (Số liệu năm học 2007 - 2008).

Các trường lớp chính quy (chủ yếu)

- Trường mầm non (gồm nhà trẻ và trường mẫu giáo) : 11.629
- Trường phổ thông (từ tiểu học đến trung học) : 27.900
- Trường trung cấp nghề : 204
- Trường cao đẳng nghề : 80
- Trung tâm dạy nghề : 961
- Trường trung cấp chuyên nghiệp : 276
- Trường cao đẳng và đại học : 369

Các trường lớp không chính quy (chủ yếu)

- Trung tâm giáo dục thường xuyên cấp tỉnh : 66
- Trung tâm giáo dục thường xuyên cấp huyện : 583
- Trung tâm học tập cộng đồng cấp xã : 9030
- Trung tâm ngoại ngữ, tin học : 700
- Trung tâm học tập từ xa (trong trường đại học) : 12
- Trường bổ túc văn hóa : 29

Ngoài ra còn có hàng vạn cơ sở dạy nghề tư nhân, hàng ngàn câu lạc bộ, văn hoá, hàng ngàn bưu điện văn hóa xã, hàng ngàn lớp dạy nghề trong các làng nghề truyền thống và làng nghề mới v.v...

Một số số liệu về người học

a. Đào tạo chính quy

- Học trẻ em trường lớp mầm non : 3.057.718
- Học sinh tiểu học : 6.850.567
- Học sinh trung học cơ sở : 5.859.526
- Học sinh trung học phổ thông : 3.070.023
- Học sinh học nghề ngắn hạn : 1.268.150
- Học sinh học nghề dài hạn : 1.400.000
- Học sinh cao đẳng nghề : 39.4350
- Học sinh trung cấp chuyên nghiệp chính quy : 614.516
- Sinh viên cao đẳng chính quy : 400.000
- Sinh viên đại học chính quy : 1.200.000

b. Đào tạo không chính quy

- Học viên các lớp chống mù chữ : 34.494
- Học viên bổ túc tiểu học : 40.130
- Học viên bổ túc trung học cơ sở : 119.981
- Học viên bổ túc trung học phổ thông : 346.717
- Học viên các lớp tin học : 207.240
- Học viên các lớp ngoại ngữ : 268.812

- Học viên theo học từ xa : 127.758
- Học viên các lớp chuyên đề : 9.215.116
- Học viên các lớp dạy nghề ngắn hạn tư nhân : 173.720
- Học viên trung cấp chuyên nghiệp tại chức : 207.240
- Học viên học cao đẳng tại chức : 65.988
- Học viên học đại học tại chức : 410.753

c. Giáo dục dành cho trẻ có hoàn cảnh đặc biệt

- Trẻ khuyết tật học các trường chuyên biệt cấp tỉnh và huyện : 6.000
- Học sinh khuyết tật học trong các lớp tại cơ sở sản xuất : 13.000
- Học sinh mồ côi cha mẹ trong các làng SOS : 1.200
- Học sinh khuyết tật tại các trung tâm bảo trợ xã hội : 11.000
- Học sinh được nuôi tại các cơ sở từ thiện : 5.000

Với học sinh nghèo, để bảo đảm phần nào công bằng xã hội về giáo dục, Nhà nước đã có chế độ trợ cấp thường xuyên cho 10.281 trẻ, giảm miễn học phí cho 10.315.177 em, cấp thẻ khám bệnh miễn phí hoặc bảo hiểm y tế cho hơn 10.000.000 em.

Những con số thống kê trên đây là chưa đầy đủ do chưa có một tài liệu nghiên cứu nào có được những số liệu thật chính xác. Hơn nữa cũng chưa tính được số sinh viên và nghiên cứu sinh đang ở nước ngoài (hiện chỉ biết có khoảng 5.000 người). Số học viên cao học hiện vào khoảng trên 33.000/năm và số nghiên cứu sinh khoảng trên 4.500/năm. Theo kế hoạch thì đến năm 2010, quy mô đào tạo thạc sỹ là 38.000 người/năm và đào tạo tiến sỹ sẽ đạt 8.000 người/năm và mỗi năm sẽ tuyển từ 800 đến 1.000 người đi đào tạo

tiền sỹ ở nước ngoài. Nhìn chung, trong điều kiện còn rất khó khăn về kinh tế, việc đào tạo nguồn nhân lực ở Việt Nam là rất tích cực. Tuy nhiên, vấn đề chất lượng đào tạo vẫn là vấn đề phải tính đến trong chiến lược đào tạo.

III.3/ Đầu tư cho giáo dục ở Việt Nam

(베트남 교육에 투자)

Đầu tư cho giáo dục tại Việt Nam tăng hàng năm. Ngân sách dành cho giáo dục chiếm một phần lớn trong tổng đầu tư của quốc gia, tăng hơn 20% mỗi năm, nhanh hơn tốc độ tăng trưởng của GDP 2,5 lần. Điều đáng chú ý là ngân sách nhà nước dành cho phát triển hệ thống trường đào tạo nghề tăng lên rõ rệt. So với tổng ngân sách đầu tư cho giáo dục hướng nghiệp năm 2001 thì năm 2007 tổng ngân sách đầu tư tăng lên gần 8 lần, từ 90 tỷ lên 700 tỷ đồng. Đầu tư từ ngân sách quốc gia cho loại hình đào tạo này tăng khoảng 40% hàng năm, 2 lần nhanh hơn tốc độ tăng của đầu tư cho giáo dục nói chung (Bảng 12). Điều này chứng tỏ Việt Nam đã coi đào tạo nghề là bộ phận quan trọng của nguồn nhân lực và lực lượng lao động xã hội. Điều này cũng phản ánh qua chiến lược Công nghiệp hóa Hiện đại hóa là phải đẩy mạnh giáo dục đào tạo, trong đó có đào tạo kỹ thuật và dạy nghề.

Các dự án ODA trong giáo dục đào tạo cũng đã dành phần lớn cho giáo dục cơ bản, giáo dục đại học và đang được triển khai với tổng vốn vay hàng trăm triệu USD. Các tổ chức tính dụng quốc tế như Ngân hàng thế giới (World Bank) và ngân hàng phát triển

Châu Á (ADB) đã cho Việt Nam vay hàng trăm triệu đô la để mở rộng và nâng cao chất lượng của hệ thống giáo dục đào tạo của Việt Nam. Điển hình là các dự án tài trợ của ADB cho hệ thống giáo dục cơ bản và dự án nâng cấp chất lượng các trường đại học của Việt Nam do ngân hàng Thế giới tài trợ. Việt Nam cũng đang tiến hành một dự án đặc biệt "Dự án giáo dục tiểu học cho trẻ có hoàn cảnh khó khăn" với khoản kinh phí lớn nhằm tạo mọi cơ hội, điều kiện cho những trẻ có hoàn cảnh khó khăn được đi học.

Bảng 12. Ngân sách nhà nước cho giáo dục giai đoạn 2000~2007
(Tỷ đồng VND)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007 ^{a)}
Tổng	-	15609	20624	22795	32730	41630	55300	66770^{a)}
Tăng trưởng hàng năm -		-	132%	111%	144%	127%	133%	121% ^{a)}
Chỉ tiêu đầu tư		2360	3008	3200	4900	6623	9705	11530 ^{a)}
Chỉ tiêu thông thường	10356	12649	16906	18625	27830	35007	45595	55240 ^{a)}
Chương trình quốc gia	600	600	710	970	1250	1770	2970	3380 ^{a)}
Đào tạo nghề		90	110	130	200	340	500	700 ^{a)}
(tăng hàng năm)		122%	118%	154%	170%	147%	140% ^{a)}	
Giáo dục phổ thông		415	495	725	925	1305	2328	2333 ^{a)}
Giáo dục chuyên nghiệp		20	25	30	35	35	37	50 ^{a)}
Giáo dục đại học		75	80	85	90	90	105	297 ^{a)}

III.4/ Đào tạo nghề (직업 교육)

10 năm qua, sự nghiệp đào tạo nghề ở Việt Nam có nhiều chuyển biến, góp phần quan trọng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Hệ thống trường nghề, cơ sở dạy nghề ở các cấp các ngành, các doanh nghiệp không ngừng gia tăng. Đến nay(2008), cả nước có 70 trường

cao đẳng nghề, 235 trường trung cấp nghề và hàng ngàn trung tâm, cơ sở dạy nghề, xóa bỏ tình trạng trắng trường dạy nghề ở các tỉnh, từng bước khắc phục tình trạng mất cân đối giữa nhu cầu và năng lực đào tạo, phân bổ các trường nghề giữa các vùng, miền, các ngành tương đối hợp lý.

Một số trường dạy nghề nằm trong chương trình mục tiêu quốc gia, chương trình dự án nước ngoài được đầu tư, trang thiết bị, máy móc, phương tiện khá khang trang, hiện đại, nổi trội như một mô hình, nhân tố mới, thúc đẩy phát triển sự nghiệp đào tạo nghề ở nước ta. Cơ cấu ngành nghề đào tạo từng bước điều chỉnh theo yêu cầu, cơ cấu của sản xuất - kinh doanh dịch vụ, yêu cầu đa dạng của xã hội. Nội dung chương trình đào tạo nghề từng bước được nâng cao về chất lượng phù hợp với kỹ thuật, công nghệ sản xuất ở các khu công nghiệp, khu chế xuất và các vùng kinh tế trọng điểm. Tỷ lệ học sinh tốt nghiệp đạt 95%, trong đó loại khá giỏi đạt 29%, khoảng 70% học sinh tốt nghiệp ra trường có việc làm ngay. Có những trường, cơ sở dạy nghề, nghề đào tạo phù hợp yêu cầu sản xuất, chất lượng tay nghề cao, học sinh khi tốt nghiệp ra trường được các doanh nghiệp đón nhận vào làm việc với mức thu nhập khá.

Quy mô tuyển sinh tăng nhanh hằng năm, từ 887.300 học sinh, sinh viên năm 2001 đã tăng lên 1.436.500 học sinh, sinh viên năm 2007; trong đó trung cấp nghề 151.000, cao đẳng nghề 30.000 học sinh, sinh viên. Dự kiến tuyển sinh năm 2008 là 1.482.000 học sinh, sinh viên, trong đó trung cấp nghề 158.850 học sinh và cao đẳng nghề 55.000 sinh viên. Đội ngũ giáo viên dạy nghề có bước phát

triển cả về số lượng và chất lượng. Cả nước có 30.408 giáo viên dạy nghề và tham gia dạy nghề, trong đó giáo viên thuộc các trường cao đẳng, trung cấp nghề, trường nghề là 12.802 người. Giáo viên có tham gia đào tạo nghề ở các trường đại học, cao đẳng khác là 13.158 người và đội ngũ giáo viên ở các trung tâm dạy nghề các cấp là 4.948 người. Trong đội ngũ giáo viên dạy nghề và tham gia dạy nghề có 3.743 thạc sỹ, tiến sỹ. Không ít giáo viên, cán bộ quản lý, các nghệ nhân rất tâm huyết gắn bó với sự nghiệp dạy nghề ở nước ta, nhất là dạy nghề, truyền nghề truyền thống cho thế hệ trẻ. Nhiều tổ chức đoàn thể như Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Trung ương Đoàn Thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh, Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam, Hội Nông dân Việt Nam... đã tăng cường các hoạt động dạy nghề cho hội viên, đoàn viên. Quan tâm, tạo mọi điều kiện cho các trường, cơ sở dạy nghề để không ngừng mở rộng quy mô, nâng cao chất lượng dạy nghề.

Xã hội hóa dạy nghề đã đem lại kết quả bước đầu. Nhiều tổ chức, doanh nghiệp, cá nhân đã đầu tư, thành lập các trường dạy nghề. Năm 2007, cả nước có 7 trường cao đẳng, 26 trường trung cấp, 36 trường dạy nghề và 239 cơ sở dạy nghề ngoài công lập. Năm 2006 số người vào học tại các cơ sở dạy nghề ngoài công lập đạt 445.000 người, trong đó học dài hạn 13.000 người; năm 2007 đạt 514.443 người, dài hạn 16.803 người. Nguồn vốn đầu tư cho các trường, cơ sở dạy nghề ngoài công lập năm 2006 đạt 37%, một số trường, cơ sở dạy nghề ngoài công lập được đầu tư xây dựng, trang thiết bị, máy móc, phương tiện khang trang hiện đại, đáp ứng yêu cầu dạy và học, thậm chí không thua kém các trường dạy nghề công lập.

III.5/ Đào tạo ở nước ngoài (외국에서의 교육):

Trong bối cảnh thế giới đang có sự phân hoá trình độ giữa các nước; các nước phát triển thực hiện chức năng trí não, các nước đang phát triển lại thực hiện chức năng chân tay; hậu quả của nó sẽ là: các nước phát triển lao động bằng trí óc và làm chủ thể giới, các nước đang phát triển lao động bằng cơ bắp, thu nhập thấp, công ăn việc làm đang bị máy móc và robôt thay thế dần. Do vậy để thực hiện chiến lược phát triển kinh tế, xã hội đến năm 2020 cơ bản Việt Nam trở thành nước NIC, Nhà nước đã có những nỗ lực đầu tư đưa lao động Việt Nam đi lao động học tập nghiên cứu ở nước ngoài nhằm nâng cao nguồn nhân lực khi họ trở về phục vụ tổ quốc qua bảng sau:

Bảng13: Đầu tư đi học nước ngoài giai đoạn (1999~2005)

	1999-2000	2001	2002	2003	2004	2005
Tiến sĩ	200	400	600	600	600	600
Thạc sĩ	100	200	200	200	200	200
Thực tập sinh	60	60	60	60	60	60
Cử nhân						
tài năng	40	80	120	160	160	160
Tổng số	400	740	980	1020	1020	1020
Dự kiến NS						
(VND tỷ)	100	195	240	260	260	260

Qua số liệu của bảng ta thấy các chỉ tiêu tiến sĩ, thạc sĩ… được Nhà nước đầu tư cho đi học nước ngoài bằng ngân sách Nhà nước là chủ trương hết sức đúng đắn. Bởi vì Việt Nam bắt đầu hội nhập với nền xuất phát điểm rất thấp, cả về khoa học kĩ thuật, nguồn nhân lực… do vậy phải đi tắt đón đầu nhanh chóng đẩy mạnh phát

triển kinh tế, xã hội tránh tụt hậu ngày càng xa so với thế giới. Do đó những nhà nghiên cứu sau khi được đi học tập nghiên cứu ở nước ngoài họ được tiếp cận với nền kinh tế phát triển họ nắm bắt được khoa học công nghệ tiên tiến cũng như trình độ quản lý để về phục vụ cho quốc gia. Mặc dù còn nghèo nhưng Nhà nước vẫn dành một phần nguồn ngân sách để đưa cán bộ đi học tập nghiên cứu ở nước ngoài cho thấy rõ sự nhìn nhận tinh tế đầu tư cho tương lai của Nhà nước đồng thời tránh được tình trạng “chảy máu chất xám” mà một số nước đã gặp phải. Đồng thời phải đẩy mạnh công tác giáo dục và đào tạo trong nước, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam có như vậy mới tạo thêm những cơ hội mới cho quá trình hội nhập kinh tế khu vực và toàn cầu trong quá trình thực thi chiến lược mở cửa và hội nhập.

IV/ Đánh giá về thực trạng nguồn nhân lực Việt Nam những vấn đề cần giải quyết

(베트남 인적자원 상황에 대한 평가 및 문제점과 해결대책)

IV.1. / Ưu điểm(장점):

Hiện nay, nguồn nhân lực dồi dào, giá công nhân rẻ, đó là thuận lợi cho quá trình công nghiệp hoá hiện đại hoá, xuất khẩu lao động và thu hút vốn đầu tư nước ngoài đồng thời cũng là thị trường tiêu thụ sản phẩm lớn. Từ đó giúp cho Việt Nam phát triển, học hỏi tiếp thu được công nghệ khoa học kỹ thuật tiên tiến, có những thông tin và tri thức mới. Nhìn chung, trình độ học vấn của

lực lượng lao động Việt Nam là tương đối cao và đã có những chuyển biến tích cực thể hiện ở chỗ:

Theo số liệu thống kê của Việt Nam, tỷ lệ biết chữ trong lực lượng lao động đã tăng từ 91.3% (1989) lên 94.9% (1997). Tỷ lệ mù chữ cũng giảm tương ứng. Cơ cấu lực lượng lao động phân theo bậc học ở nông thôn và thành thị có xu hướng ngày càng cao hợp lý hơn.

Xét về tổng lực, lao động có chuyên môn kỹ thuật đều tăng qua các thời kì. Lực lượng lao động kỹ thuật năm 1997 chỉ có 10.44%, nhưng đến năm 2004 đã tăng 22.5%.

Tháng 4/2004 tuyển mới dạy nghề cho 4126000 người, bình quân tăng 9%/năm.

Tại hội nghị Trung ương 6 (khoá IX) 7/2002 đánh giá rằng bước sang thế kỉ XXI, đội ngũ lao động của Việt Nam có bước phát triển mới “lao động có trình độ từ cao đẳng trở lên tăng 17.2%/năm, số lao động đã qua đào tạo đạt gần 20%/năm”.

Việt Nam đang bước vào thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá hiện đại hoá, hội nhập kinh tế một thành tựu đáng mừng là đã hình thành được một đội ngũ trí thức, phân bố trên bình diện rộng trong các lĩnh vực khoa học tự nhiên, công nghệ, y tế và xã hội nhân văn.

Theo cuộc Tổng điều tra năm 2007, chất lượng lao động đã tăng đáng kể sau 5 năm. Tính riêng khu vực sản xuất kinh doanh, số lượng lao động có trình độ từ đại học trở lên là 962,5 nghìn người, tăng 106.3% so với tổng điều tra năm 2002, trong đó lao động có trình độ tiến sĩ và thạc sĩ là 23,9 nghìn người, tăng 162.5%. Có

700,7 nghìn lao động của khu vực doanh nghiệp được đào tạo trình độ từ đại học trở lên, tăng 138% so với năm 2002, chiếm tỷ trọng 12% trong tổng số lao động của nhóm này và 4.1% tổng số lao động chung. Trong khi đó lao động được đào tạo từ đại học trở lên của các cơ sở sản xuất cá thể là 74,3 nghìn người, chiếm tỷ trọng 1.1% số lao động của khu vực này và 0.4% tổng số lao động của các cơ sở kinh tế, hành chính sự nghiệp.

IV.2/ Những vấn đề của phát triển nguồn nhân lực (인적자원 개발에서의 문제점)

IV.2.1/ Những vấn đề tồn tại trong nguồn nhân lực (인적자원에서의 문제점)

Nguồn nhân lực công nghiệp của Việt Nam hiện vẫn còn phải đối mặt với rất nhiều hạn chế về mặt chất lượng, trong đó, những hạn chế nổi bật nhất là:

Tỷ lệ lao động được đào tạo nghề nghiệp và kỹ năng trong tổng lực lượng lao động còn rất thấp.

Đến 1/7/2002, tính chung trong cả nước, số người được đào tạo nghề nghiệp và kỹ năng (có trình độ sơ cấp hoặc có chứng chỉ nghề trở lên) chỉ chiếm có 19.62% tổng lực lượng lao động. Riêng đối với nữ, tỷ lệ này còn thấp hơn, chỉ có 15.67%. Con số này còn thấp xa so với nhu cầu phát triển kinh tế xã hội hiện nay, và cũng thấp hơn nhiều so với con số mục tiêu đặt ra (ví dụ: mục tiêu phấn

đầu đến năm 2000 đạt số lao động được đào tạo là 25 26% tổng lực lượng lao động).

Theo kết quả điều tra năm 2007, số lao động có trình độ từ đại học trở lên tập trung chủ yếu ở các cơ sở thuộc khu vực hành chính, sự nghiệp, Đảng, đoàn thể, hiệp hội với số lượng xấp xỉ 976 nghìn người, tăng gần 400 nghìn người và 83.3% so với năm 2002, trong đó có 72,2 nghìn người có trình độ tiến sỹ và thạc sỹ, chiếm 75% tổng số tiến sỹ và thạc sỹ cả nước.

Hơn thế nữa, cơ cấu đào tạo lực lượng lao động còn nhiều bất hợp lý: số lao động có trình độ trung học chuyên nghiệp và công nhân kỹ thuật còn quá thiếu so với yêu cầu. Số này chủ yếu chỉ tập trung tại các thành phố và khu đô thị lớn (Hà Nội, thành phố Hồ Chí Minh và một số thành phố, trung tâm công nghiệp lớn khác). Trong khi đó, ngành nông nghiệp chiếm 60.5% tổng số lực lượng lao động của cả nước, nhưng chỉ chiếm 3.85 % số người được đào tạo. Điều này không chỉ ảnh hưởng tiêu cực đến việc tăng cơ hội việc làm và thu nhập, mà còn là yếu tố làm hạn chế sức cạnh tranh của nền kinh tế.

Table 14: Cơ cấu lực lượng lao động hoạt động kinh tế
thường xuyên chia theo trình độ chuyên môn kỹ thuật (đến 1/7/2002)

STT	Không có TB chuyên môn kỹ thuật	Có trình độ CMKT	Trong đó chia ra theo trình độ				ĐH, ĐH, trở lên
			Sơ cấp Chứng chỉ	CN KT không bằng	CN KT có bằng	Trung học CN	
Cả nước: số lao động (người)	32.710.127	984.233	65.875	07.393	52.903	307.393	32.144
Chiếm tỷ lệ (%)	80,38	9,62	33	85	42	3,85	16
Theo giới tính:							
Nữ (người)	16.917.831	143.631	1.106	8.276	9.220	32.661	21.344
Chiếm tỷ lệ (%)	84,33	5,67	38	49	32	3	86

Bên cạnh đó, phân bố lao động lành nghề chủ yếu tập trung tại các ngành dịch vụ. Theo Bộ Lao động, kết quả điều tra năm 2007 cho thấy tỷ trọng lao động được đào tạo từ đại học trở lên trong những ngành dịch vụ cao hơn những ngành sản xuất. Trong khi ngành công nghiệp khai khoáng chỉ có 6.3% số lao động có trình độ từ đại học trở lên trong tổng số lao động của ngành, ngành công nghiệp chế biến, chế tạo là 3.6%, thì các ngành như thông tin và truyền thông có tỷ lệ tới 37% lao động được đào tạo từ đại học trở lên, hoạt động tài chính, ngân hàng và bảo hiểm 58%, hoạt động chuyên môn, khoa học và công nghệ 49.8%. Ngành giáo dục và đào tạo có số lượng lao động được đào tạo cao nhất, chiếm 49.6% số

tiền sỹ của các nước; 45.5% số thạc sỹ; 23.5% số người được đào tạo đại học. Tiếp theo là ngành khoa học với số tiền sỹ chiếm 17.9% tổng số tiền sỹ cả nước, số thạc sỹ chiếm 9.4%, số đại học chiếm 5.3%. Trong tổng số lao động phi nông nghiệp của cả nước, ngành công nghiệp chế biến có số lao động ở trình độ khác (chưa được đào tạo ở bất kỳ trình độ chuyên môn, nghiệp vụ nào từ cấp dạy nghề dài hạn trở lên) chiếm tỷ trọng cao nhất (40.8%), dạy nghề dài hạn là 41.1% .

- Đội ngũ "lao động chất xám" còn thiếu về số lượng và yếu kém về chất lượng

Nhìn chung, đội ngũ lao động trí thức Việt Nam còn yếu kém cả về số lượng (tuyệt đối và tương đối), cả về chất lượng so với thế giới và khu vực. Nhóm lao động khoa học công nghệ chưa đáp ứng được yêu cầu triển khai công nghệ mới theo những mục tiêu CNH, HĐH đất nước. Hơn nữa, lao động KHCN hiện tại trong các cơ quan nghiên cứu và triển khai đang bị lão hóa, nhất là những người có học vị, học hàm khoa học. Nhóm lao động quản lý kinh doanh trong khu vực quốc doanh còn chưa đáp ứng được yêu cầu của thị trường và hội nhập. Nhóm lao động quản lý kinh doanh ở khu vực ngoài quốc doanh ít có cơ hội được đào tạo nên ít hiểu biết về thị trường và cơ chế thị trường, trong khi nhu cầu về loại lao động này càng ngày càng trở nên cấp bách và gay gắt bởi áp lực của thị trường, của cạnh tranh, của hội nhập. Sự thiếu hụt cả về số lượng, cả về chất lượng của đội ngũ lao động trí thức thực sự đang là một thách thức to lớn trong bối cảnh chuẩn bị gia nhập WTO, hội nhập quốc

tế và khu vực trong thời gian tới.

- Tác phong và kỷ luật lao động công nghiệp còn chưa cao

Đại bộ phận người lao động hiện nay của Việt Nam còn chưa được đào tạo về kỷ luật lao động công nghiệp. Phần lớn lao động hiện nay xuất thân từ nông nghiệp hoặc nông thôn, còn mang nặng tác phong sản xuất của một nền nông nghiệp tiểu nông, tùy tiện về giờ giấc và hành vi; Người lao động chưa được trang bị các kiến thức và kỹ năng làm việc theo nhóm; chưa có khả năng hợp tác và gánh chịu rủi ro; ngại phát huy sáng kiến cá nhân và chia sẻ kinh nghiệm làm việc. Đã có nhiều xí nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài trong các khu công nghiệp, khu chế xuất, phải mất hàng tháng chỉ để đào tạo tác phong cho công nhân mới được tuyển đến làm việc tại xí nghiệp.

Những hạn chế về trình độ tay nghề, đào tạo, về kỹ năng, kỷ luật lao động và về thể lực, chắc chắn sẽ là các rào cản không dễ gì vượt qua trong ngày một ngày hai. Một trong số các nguyên nhân quan trọng gây ra các hạn chế và thách thức này là những bất cập trong hệ thống giáo dục-đào tạo của chúng ta hiện nay. Trong một khoảng thời gian rất dài, hệ thống giáo dục đào tạo của chúng ta đã không được đổi mới, làm cho chất lượng đào tạo thấp, phương pháp đào tạo lạc hậu, thiên về nhồi nhét các kiến thức sách vở hơn là đào tạo khả năng thích ứng với các hoàn cảnh lao động cụ thể. Việc giáo dục thể lực hầu như bị bỏ quên. Cơ cấu đào tạo bất hợp lý, chỉ thiên về đào tạo các bậc đại học, cao đẳng, mà không có sự chú ý cần thiết đến lĩnh vực đào tạo công nhân kỹ

thuật, đào tạo tay nghề.

Do không được đào tạo, hoặc đào tạo với chất lượng thấp, người lao động buộc phải chấp nhận các công việc được trả công thấp, hoặc buộc phải chịu thất nghiệp, thiếu việc làm. Ví dụ, công nhân Việt Nam đi xuất khẩu lao động chủ yếu phải làm các công việc mà lao động các nước chủ nhà không muốn làm, các việc thuộc loại “3 D” (tiếng Anh có nghĩa là nguy hiểm, khó khăn và bẩn thỉu) với mức tiền công rẻ mạt. Ngay tại thị trường lao động trong nước, người lao động cũng gặp không ít khó khăn khi muốn tìm việc tại các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, là nơi được trả công cao hơn, nhưng đòi hỏi chất lượng lao động kỹ càng hơn.

Tất cả những điều nói trên cho thấy, để có thể đáp ứng nhu cầu hội nhập đầy đủ vào nền kinh tế thế giới và khu vực thông qua WTO, việc phát triển nguồn nhân lực trong thời gian tới, bên cạnh sự vận động của thị trường, nhất thiết đòi hỏi phải có các can thiệp hữu hiệu hơn không chỉ từ phía Nhà nước mà còn của toàn xã hội.

- Nguồn nhân lực Việt Nam với xuất phát điểm thấp,.

Trước yêu cầu lớn của quá trình công nghiệp hoá hiện đại hoá hội nhập quốc tế. Từ nền kinh tế nông nghiệp, phong cách, tư duy của con người Việt Nam còn mang nặng tính sản xuất nhỏ, thủ công lạc hậu, lao động chưa được qua đào tạo và rèn luyện trong môi trường sản xuất công nghiệp nên hiệu suất chưa được đề cao và đánh giá đúng mức. Đội ngũ nhân lực Việt Nam bộc lộ bất cập về cả trình độ, số lượng, cơ cấu, tác phong thói quen lao động trước yêu cầu đòi hỏi càng cao của nền kinh tế hội nhập phát triển.

- Sự lạc hậu, non nớt về trình độ nguồn nhân lực.

Cơ cấu lao động đào tạo của ta thể hiện qua tỉ lệ giữa cán bộ cao đẳng, Đại học-trung học-công nhân là 1-1, 6-30, trong các nước phát triển là 1-4-10. Chứng tỏ đội ngũ công nhân kĩ thuật của nước ta thiếu nghiêm trọng, vừa thiếu, vừa yếu, vừa phân bố không đều giữa các ngành vùng chỉ tập trung ở thành phố lớn còn đặc biệt ở các vùng núi hi đơ thiếu lao động kỹ thuật và trí thức trầm trọng. Trong 50 năm qua, chúng ta đã đào tạo được hơn 1 triệu cán bộ các ngành kĩ thuật có trình độ đại học với cơ cấu ngành: Sư phạm 33.3%, khoa học kĩ thuật 25.5%, khoa học xã hội 17%, y dược 9.3%, nông nghiệp 8.1%, khoa học tự nhiên 6.8%. Rõ ràng cơ cấu ngành đào tạo như vậy là bất hợp lý vì nước ta là nước nông nghiệp mà chỉ có 8.1% cán bộ có trình độ được đào tạo thuộc ngành nông nghiệp.

Trong doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, lao động Việt Nam cũng bộc lộ những nhược điểm lạc hậu về kỹ thuật công nghệ, kỷ luật và thói quen lao động. Năng lực quản lý, yếu kém, tính tùy tiện, ý thức dân tộc, cộng đồng chưa cao, tạo bất lợi thua thiệt trong sản xuất và cạnh tranh.

- Nguồn nhân lực Việt Nam chưa thích ứng với hoạt động trong nền kinh tế thị trường theo định hướng xã hội chủ nghĩa.

Cơ chế thị trường của ta đang từng bước phát huy tác dụng của các quy luật giá trị, quy luật cung-cầu, quy luật cạnh tranh. Nguồn nhân lực cũng không nằm ngoài sự tác động đó nên động lực lợi ích được coi là trọng và biểu hiện rõ nét. Sự tác động tự phát của

규 luật thị trường cũng kéo theo những bất hợp lý trong cơ cấu nhân lực về trình độ. Về phân bố giữa các ngành, các vùng, các thành phần kinh tế. Nơi có thu nhập cao ổn định điều kiện lao động thuận lợi thì trình độ nhân lực sẽ được phát triển, vì nó có sức hút mạnh mẽ đối với lao động có chuyên môn trình độ. Lợi thế này đang thuộc về các công ty có vốn đầu tư nước ngoài ngành độc quyền và lĩnh vực quan hệ với kinh tế nước ngoài. Vì vậy, nảy sinh những bất bình đẳng giữa những người lao động.

- Chất lượng lao động thanh niên thấp.

Hiện nay, thanh niên nước ta có trên 27,533,200 người, trong đó hoạt động lao động chiếm 72.8%. Nhìn chung thì trình độ học vấn của thanh niên trong những năm gần đây được nâng cao rõ rệt. Tuy nhiên vẫn chưa đáp ứng được đòi hỏi của thị trường lao động. Tri thức nặng về lý thuyết kém về thực tế, thực hành, tính chủ động sáng tạo chưa cao. Năm 1999 số thanh niên không có kĩ thuật nghiệp vụ chiếm 94.1% so với tổng số thanh niên, đến năm 2003 con số này giảm xuống còn 90%. Đặc biệt, số thanh niên có trình độ cao đẳng, đại học tăng gần 4 lần so với năm 1999. Tuy nhiên, điều đáng quan tâm là khoảng cách về trình độ chuyên môn, kỹ thuật nghiệp vụ giữa thanh niên nông thôn và thành thị còn khá cao. Có 70% thanh niên đô thị và 94.7% thanh niên nông thôn không có chuyên môn nghiệp vụ.

Theo số liệu Cơ cấu ngành nghề năm 2002~2003, tính riêng trong 604396 sinh viên hệ chính quy tập trung, tỉ lệ sinh viên học nông nghiệp chỉ chiếm 5.77%. Qua các hội trợ việc làm được tổ chức gần

đây thì chỉ có 20% lao động đáp ứng được nhu cầu tuyển sĩ sư nông, lâm, ngư nghiệp. Nhìn chung, thanh niên còn yếu về ngoại ngữ và ít được tiếp cận với công nghệ thông tin. Trong số thanh niên được đào tạo nghề nghiệp còn nhiều hạn chế về chất lượng đào tạo kỹ năng nghề nghiệp.

- Thiếu và mất cân đối nhân lực lao động giữa các ngành :

Thực trạng nguồn nhân lực ở một số ngành của các doanh nghiệp trong nước cho thấy tình hình nguồn nhân lực của Việt Nam hiện nay còn rất nhiều bất cập.

So với nhiều nước trong khu vực, ngành dệt may Việt Nam có lợi thế so sánh và nguồn lực lao động, giá cả hợp lý. Nhưng hiện ngành vẫn thiếu nhiều lao động có trình độ cao và có khả năng làm việc trong môi trường cạnh tranh cao, từ cán bộ kỹ thuật công nghệ đến thương mại, quản trị doanh nghiệp (DN). Hơn nữa, các DN không có kế hoạch sử dụng nhân lực rõ ràng trong trung và dài hạn nên phần lớn rơi vào tình trạng thiếu khẩn cấp lao động, dẫn đến tranh chấp lao động diễn ra khá nghiêm trọng và năng suất lao động trong ngành đạt thấp so với các nước cạnh tranh.

Ngành du lịch Việt Nam cũng không đứng ngoài thách thức đó. Du lịch là ngành có tính liên ngành và xã hội cao, LĐ cần được đào tạo về chuyên môn, văn hóa, lịch sử, ngoại ngữ, kinh tế, địa lý... nhưng hiện tỉ lệ LĐ có chuyên môn về du lịch chỉ chiếm khoảng 42.5% trong tổng số LĐ trực tiếp, số còn lại chuyển từ các ngành khác sang và 19.2% số này không qua đào tạo bồi dưỡng. Mặt khác, đang có sự mất cân đối trong phân bổ nguồn nhân lực du lịch:

Miền Nam chiếm 50%, miền Bắc 40% và chỉ có 10% ở miền Trung trong khi đây là trung tâm du lịch, tập trung nhiều di sản văn hóa thế giới, có khả năng hấp dẫn và thu hút du khách.

Cơn "khát" nhân lực cũng khiến các ngành ngân hàng, bảo hiểm... và nhiều ngành khác phải "lôi kéo", "giằng co" để thu hút nhân tài khiến thị trường LĐ luôn trong tình trạng bất ổn. Trong đó, khối các DN nhỏ và vừa là khu vực chịu thiệt hại nhiều nhất do khả năng thu hút nhân lực có tay nghề và trình độ cao hạn chế.

Trong các doanh nghiệp FDI cũng đang lao đao vì lao động chuyển dịch. Các DN có vốn đầu tư nước ngoài (FDI) tại Việt Nam đang gặp nhiều khó khăn trong việc thu hút LĐ làm việc cho mình vì vấn đề di cư LĐ đang diễn ra khá phức tạp. Những tín hiệu về sự dịch chuyển ngược LĐ trong các DN FDI ở khu vực Đông Nam bộ và nhất là LĐ có trình độ cao ra khỏi các DN FDI khá lớn.

Các DN FDI thường thu hút nhiều LĐ có trình độ cao từ các khu vực kinh tế khác, thì nay LĐ có trình độ cao đang có xu hướng dịch chuyển từ khu vực FDI sang các khu vực khác, đặc biệt là khu vực tư nhân.

Mặt khác, nguồn cung LĐ nói chung và LĐ có tay nghề cho khu vực Đông Nam bộ từ trung tâm lớn (đồng bằng sông Hồng) rất hạn chế. Cụ thể, 75% tổng số LĐ dịch chuyển từ Hà Nội chỉ thay đổi nơi làm việc trong nội bộ khu vực; chỉ có 1.2% bổ sung nguồn LĐ cho Đông Nam bộ do những khác biệt về văn hóa và nơi cư trú. Trong khi đó, lượng LĐ chuyển dịch ra khỏi KCN Đông Nam bộ là hơn 70% (ở TP.HCM trên 86%)

IV.2.2/ Những vấn đề trong giáo dục, đào tạo nguồn nhân lực ở Việt Nam(인력 교육, 양성에서의 문제점):

Mặc dù có sự nâng cao chất lượng đáng kể trong những năm gần đây, vấn đề cải cách nền giáo dục và nâng cao chất lượng giáo dục vẫn là những chủ đề bàn cãi tranh luận được quan tâm nhiều tại quốc hội nói chung và cả xã hội nói riêng. Điều này chứng tỏ ngành giáo dục đào tạo đã không đáp ứng được nhu cầu đòi hỏi của xã hội, đặc biệt là trong thời gian tới.

Liên quan đến vấn đề phát triển nguồn nhân lực công nghiệp có hai loại hình đào tạo liên quan trực tiếp tới nguồn nhân lực công nghiệp đó là đào tạo cao đẳng đại học và đào tạo hướng nghiệp. Những nghiên cứu gần đây chỉ ra rằng hệ thống giáo dục đại học của Việt Nam hiện chất lượng chưa cao và chưa đáp ứng được nhu cầu học tập và nhu cầu tuyển dụng lao động chất lượng cao của doanh nghiệp. Nguyên nhân chủ yếu của tình trạng này có thể kể ra là:

- Thiếu đội ngũ quản lý chuyên nghiệp trong các trường đại học cả cấp hệ thống lẫn cấp trường
- Khung chương trình, phương pháp và trang thiết bị giảng dạy đào tạo lạc hậu, không cập nhật đổi mới theo yêu cầu của thực tiễn
- Học liệu và trang thiết bị phục vụ học tập và thực hành cho sinh viên thiếu và chất lượng thấp
- Thiếu hệ thống kiểm định chất lượng đào tạo trong thời gian dài và chỉ gần đây Bộ giáo dục mới thành lập Cục khảo thí và

Kiểm định chất lượng

- Thiếu sự hợp tác liên kết giữa các cơ sở đào tạo dẫn đến lãng phí nguồn lực và không động viên được nguồn lực chung
- Thiếu cân bằng trong các hệ và ngành đào tạo, sự phân bố không đều về mặt địa lý của các sinh viên được tuyển chọn vào đại học

Từ quan điểm nhìn nhận của các nhà đầu tư nước ngoài là những người có nhiều kinh nghiệm trong việc đánh giá nguồn nhân lực công nghiệp tại các quốc gia khác nhau, thì nguồn nhân lực công nghiệp của Việt Nam còn yếu và kém lợi thế so với các quốc gia trong khu vực như Thái lan, Malaysia và Trung Quốc (JETRO 2005).

V/ Hướng phát triển và triển vọng nguồn nhân lực Việt Nam (베트남에서 인적자원 발전 방향):

V1/ Những nội dung nhằm thực hiện phương hướng phát triển nguồn nhân lực (인적자원 발전에서의 시행 내용):

Trong chính sách phát triển nguồn nhân lực của Việt Nam từ nay đến năm 2020 Việt Nam đang chú trọng tới đào tạo nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu xã hội và các doanh nghiệp ở trong và ngoài nước.

Phương hướng chung xây dựng và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của Việt Nam là có được đội ngũ nhân lực thể lực tốt, tầm vóc cường tráng, phát triển toàn diện về trí tuệ, ý chí, năng lực

tư duy sáng tạo và đạo đức tốt; có năng lực tự học, tự đào tạo, có bản lĩnh, tự tin, năng động, chủ động, sáng tạo; có tri thức và kỹ năng nghề nghiệp cao, có khả năng thích ứng và đổi phó nhanh chóng với môi trường sống và làm việc không ngừng biến đổi; thích ứng với trình độ phát triển Việt Nam năm 2020 là nước công nghiệp theo hướng hiện đại và hội nhập quốc tế.

Cùng với phương hướng chung trên đây, xây dựng và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của nước ta trong những năm tới cần tập trung vào những nhóm nguồn nhân lực cốt yếu sau :

Thứ nhất, nhân lực lãnh đạo và quản lý hành chính nhà nước chuyên nghiệp đáp ứng những yêu cầu về vai trò và chức năng của Nhà nước pháp quyền XHCN, trong điều kiện dân chủ rộng mở và hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng.

Thứ hai, đội ngũ giáo viên các cấp từ phổ thông cho đến đại học trình độ chuyên môn cao, đạo đức nghề nghiệp trong sáng có đủ năng lực giáo dục và đào tạo con người Việt Nam phát triển toàn diện, có kiến thức và kỹ năng làm việc tiếp cận với trình độ quốc tế.

Thứ ba, nhân lực khoa học công nghệ đông đảo, trong đó có nhóm chuyên gia đầu ngành có trình độ chuyên môn kỹ thuật tương đương các nước tiên tiến trong khu vực Đông á, có đủ năng lực nghiên cứu, tiếp nhận, chuyển giao và đề xuất những giải pháp khoa học, công nghệ, giải quyết về cơ bản những vấn đề phát triển

của đất nước và hội nhập với các xu hướng phát triển khoa học tự nhiên, khoa học xã hội và công nghệ trên thế giới.

Thứ tư, đội ngũ doanh nhân, chuyên gia quản trị doanh nghiệp chuyên nghiệp, có bản lĩnh, thông thạo kỹ năng quản lý, kinh doanh trong nước và quốc tế, có đầy đủ khả năng thực hiện vai trò động lực, dẫn dắt để nâng cao vị thế, năng lực cạnh tranh của các doanh nghiệp Việt Nam và nền kinh tế Việt Nam trong nền kinh tế thế giới;

Thứ năm, lực lượng công nhân kỹ thuật lành nghề, đặc biệt là trong các ngành, lĩnh vực mũi nhọn đáp ứng yêu cầu của xã hội và các nhà đầu tư.

V 2/Giải pháp thực hiện (해결 대책) :

Để xây dựng và phát triển đội ngũ nguồn nhân lực chất lượng cao, cần tập trung thực hiện các nhóm giải pháp cơ bản sau :

Một là, đổi mới tổ chức đào tạo nguồn nhân lực theo hướng tập trung nâng cao chất lượng đào tạo, gắn đào tạo với nhu cầu thực tiễn sử dụng và ưu tiên tập trung bồi dưỡng nhân tài.

Cải cách căn bản và sâu sắc hệ thống giáo dục quốc gia hiện hành. Xây dựng hệ thống giáo dục quốc gia mới tiên tiến, hiện đại (về tổ chức, cơ sở vật chất kỹ thuật, đội ngũ giáo viên, nội dung chương trình và phương pháp dạy, học) phù hợp với các tiêu chí, chuẩn mực quốc tế đảm bảo sự liên thông giữa giáo dục và đào tạo,

giữa các cấp bậc đào tạo từ dạy nghề đến sau đại học, giữa các nhóm ngành nghề đào tạo và liên thông hệ thống giáo dục quốc gia của Việt Nam với quốc tế.

Xây dựng được hệ thống các cơ sở đào tạo nhân lực tiên tiến, hiện đại, đa dạng, cơ cấu ngành nghề đồng bộ, đa cấp, năng động, liên thông giữa các cấp và các ngành đào tạo trong nước và quốc tế. Nhanh chóng hình thành và phát triển xã hội học tập để đảm bảo tất cả người dân có cơ hội học tập suốt đời. Tập trung xây dựng và phát triển các cơ sở đào tạo nghề chất lượng cao đạt trình độ (trước hết là các ngành nghề trọng điểm mũi nhọn đáp ứng yêu cầu đẩy nhanh sự nghiệp CNH, HĐH đất nước và nhu cầu xuất khẩu lao động).

Xây dựng và triển khai thực hiện chương trình bồi dưỡng và đào tạo nhân tài, đặc biệt là hình thành và phát triển đội ngũ chuyên gia đầu ngành trong các lĩnh vực quản lý hành chính, ngoại giao và kinh tế đối ngoại, quản trị kinh doanh, giáo dục đào tạo, hoạt động khoa học công nghệ, tư vấn hoạch định chính sách, pháp lý, y học, văn hoá nghệ thuật.

Đào tạo, xây dựng và phát triển các nhóm nhân lực cốt yếu trong các ngành nghề trọng điểm: công nghệ thông tin, cơ khí tự động hoá, vật liệu mới, công nghệ biển, công nghệ sinh học, y học, năng lượng, công nghệ môi trường và công nghệ vũ trụ.

Trong chiến lược phát triển giáo dục từ nay đến năm 2020, Việt Nam tập trung xây dựng các trường đại học với chương trình giảng dạy theo tiêu chuẩn quốc tế. Hiện nay, Việt Nam đang xây dựng 4 trường đại học chất lượng cao với số vốn vay ban đầu khoảng 400

triệu USD để đào tạo nguồn nhân lực đạt trình độ đẳng cấp quốc tế. Bên cạnh đó, Việt Nam sẽ triển khai chương trình đào tạo 20.000 tiến sĩ làm giảng viên cho các trường đại học, cao đẳng (trong đó có 10.000 tiến sĩ được đào tạo ở nước ngoài), đảm bảo đủ giáo viên dạy nghề và trung cấp chuyên nghiệp vào năm 2015 với tổng số khoảng 20.000 giáo viên đạt chuẩn.

Ngành Giáo dục Việt Nam đang thực hiện đào tạo theo nhu cầu xã hội và các doanh nghiệp đối với ngành Công nghệ thông tin là 2.000 kỹ sư, 500 kỹ sư đóng tàu, 1.000 hướng dẫn viên du lịch đạt tiêu chuẩn quốc tế, bồi dưỡng 500 chuyên gia Tài chính Ngân hàng. Mặt khác, Việt Nam cũng lưu ý đến nâng cao chất lượng đào tạo và khả năng sử dụng tiếng Anh của người Việt Nam, để đến năm 2015, việc sử dụng tiếng Anh sẽ trở thành một thế mạnh của người Việt Nam trong giao tiếp và hội nhập quốc tế.

Ngoài nâng cấp cơ sở vật chất, đổi mới chương trình giảng dạy tại các trường đại học, Việt Nam cũng sẽ chú trọng tới nâng cấp, đổi mới cơ sở vật chất, chương trình giáo dục tại các trường trung cấp dạy nghề. Đặc biệt, Việt Nam sẽ nhấn mạnh đến vấn đề đào tạo đội ngũ lao động lành nghề, có trình độ khoa học kỹ thuật, tay nghề cao. Để thực hiện tốt nhiệm vụ này, Bộ Giáo dục Đào tạo đang phối hợp với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, các doanh nghiệp thành lập Trung tâm quốc gia về Thông tin thị trường lao động và dự báo nguồn nhân lực. Bộ Giáo dục Đào tạo cũng khuyến khích các doanh nghiệp trong và ngoài nước phối hợp với các trường đại học, cao đẳng, trung cấp dạy nghề để thực hiện giảng dạy, tìm kiếm việc làm cho các học viên sau khi ra trường.

Hai là, tăng cường thể lực và nâng cao tầm vóc con người Việt Nam :

Mục tiêu cơ bản là cải thiện một cách bền vững tầm vóc của người Việt Nam, thể hiện bằng việc tăng chiều cao trung bình của thanh niên trong thời kỳ trung hạn lên ngang bằng với thanh niên các nước trong khu vực Đông á (cụ thể là người Trung Quốc) và trong thời kỳ dài hạn lên ngang bằng với chuẩn quốc tế của Tổ chức y tế thế giới. Đồng thời, cải thiện thể trạng người Việt Nam để đảm bảo sự phát triển hài hoà giữa chiều cao đứng và trọng lượng cơ thể, tăng cường thể lực, đặc biệt là sự phát triển hài hoà về các tố chất thể lực cần thiết (sức bền, sức mạnh, sức nhanh, mềm dẻo, khéo léo...) đảm bảo thực hiện lao động, học tập, sáng tạo và các hoạt động bình thường khác của mỗi người. Những giải pháp cơ bản, mang tính quyết định là :

- Tăng khẩu phần ăn để tăng cường lượng calo tiếp thụ và cải thiện cơ cấu dinh dưỡng bữa ăn, bảo đảm vệ sinh an toàn thực phẩm.

- Nâng cao chất lượng, kết quả hoạt động của Chương trình phòng chống suy dinh dưỡng trẻ em. Thực hiện Chương trình tổng hợp chăm sóc, bảo vệ và nâng cao thể lực cho phụ nữ;

- Mở rộng các hoạt động tư vấn về sức khoẻ sinh sản, về hạn chế sinh đẻ đối với những trường hợp đặc biệt liên quan đến sức khoẻ và bệnh tật của những người làm cha, làm mẹ. Thực hiện chương trình sàng lọc trẻ trước sinh và sơ sinh để phòng, chống bệnh tật và nâng cao được thể lực cho trẻ em trong tương lai;

- Coi trọng và đổi mới việc tổ chức giáo dục thể chất trong nhà

trường và đẩy mạnh phong trào toàn dân tập thể dục, rèn luyện thân thể trong xã hội;

- Phát triển y tế dự phòng. Xây dựng được hệ thống y tế dự phòng rộng khắp và hiệu quả. Đẩy mạnh các hoạt động vệ sinh môi trường, cung cấp nước sạch và đảm bảo vệ sinh an toàn thực phẩm cho người dân;

- Nâng cao chất lượng dịch vụ khám, chữa bệnh cho người dân. Đảm bảo tất cả mọi người dân được khám chữa bệnh công bằng và hiệu quả .

- Ba là, đổi mới chính sách sử dụng nhân lực để tạo động lực kích thích và giải phóng sức sáng tạo của con người.

Tiếp tục xây dựng và hoàn thiện hệ thống khung khổ pháp lý phát triển và sử dụng nhân lực phù hợp với cơ chế và thể chế kinh tế thị trường.

Xây dựng hệ thống tiêu chí, tiêu chuẩn quốc gia về trình độ phát triển nhân lực, những điều kiện phát triển nhân lực, hệ thống tiêu chuẩn quốc gia về năng lực nghề nghiệp của nhân lực và về yêu cầu chất lượng đối với các cấp, bậc, ngành nghề đào tạo đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế, xã hội, đảm bảo an ninh quốc phòng và hội nhập quốc tế.

Đổi mới chính sách sử dụng nhân lực căn cứ vào những nguyên tắc hiệu quả của nền kinh tế thị trường, phù hợp với tiến trình hình thành và phát triển thị trường lao động. Phát triển thị trường lao động, xây dựng những cơ chế và công cụ thích hợp để sử dụng nhân lực có hiệu quả, tạo động lực cho sự phát triển của chính bản thân nguồn nhân lực.

Đổi mới căn bản và toàn diện chính sách về sử dụng nhân lực trong khu vực nhà nước phù hợp với cơ chế kinh tế thị trường, gồm từ khâu tuyển dụng (tổ chức thi tuyển khách quan và mở rộng các đối tượng được tuyển dụng theo hình thức ký Hợp đồng lao động), bố trí công việc, trả công lao động, thăng tiến nghề nghiệp và không ngừng cải thiện điều kiện, môi trường lao động để tạo động lực, kích thích, khuyến khích làm việc sáng tạo và có hiệu quả cao.

Thực hiện việc tách bạch, phân biệt rõ những khác biệt trong quản lý, sử dụng nhân lực giữa cơ quan hành chính nhà nước (cán bộ, công chức nhà nước) và các đơn vị sự nghiệp công lập (viên chức). Trên cơ sở đó, đẩy mạnh quá trình trao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm cho các đơn vị, tổ chức sự nghiệp công lập trong quản lý, sử dụng nhân lực.

Trao quyền tự chủ, tự quyết định và tự chịu trách nhiệm cho tất cả các doanh nghiệp, tổ chức thuộc các thành phần kinh tế trong việc quản lý, sử dụng nhân lực theo những quy định của pháp luật và tác động của cơ chế thị trường.

Xây dựng quy chế (cơ chế và chính sách) giao nhiệm vụ theo các hình thức khoán, đấu thầu, hợp đồng trách nhiệm, thi tuyển... gắn với đãi ngộ dựa trên năng suất lao động và kết quả cuối cùng để tạo động lực cho làm việc có năng suất cao và khuyến khích sáng tạo.

Xây dựng quy chế (tiêu chuẩn và quy trình) đánh giá nhân lực dựa trên cơ sở năng lực thực tế, kết quả, hiệu suất, năng suất lao động thực tế và đãi ngộ tương xứng với trình độ năng lực và kết quả công việc.

Xây dựng và thực hiện các chính sách trọng dụng và phát huy nhân tài: Hình thành và phát triển hệ thống tổ chức phát triển nhân tài từ khâu phát hiện, bồi dưỡng, đào tạo và phát triển nhân tài gồm các trường, lớp giáo dục năng khiếu trẻ em, phát hiện tài năng trẻ, đào tạo đại học, trên đại học và quá trình sử dụng, đãi ngộ (chế độ trả lương, thưởng, bổ nhiệm giữ các chức vụ lãnh đạo và những chính sách khuyến khích về vật chất và tinh thần); Xây dựng và thực hiện cơ chế, chính sách đặc thù để tạo môi trường làm việc, khuyến khích, kích thích phát huy tài năng đóng góp cho công cuộc hưng thịnh đất nước (đối với cả người Việt Nam và người nước ngoài có công với sự nghiệp xây dựng và phát triển đất nước Việt Nam); Xây dựng cơ sở dữ liệu về nhân tài của Việt Nam (từ khâu phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng, thăng tiến...).

Bốn là, tăng cường, mở rộng hợp tác quốc tế để phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao.

Tiếp tục đổi mới và hoàn thiện môi trường pháp lý để mở rộng và tăng cường hợp tác quốc tế trong đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao.

Khuyến khích mở rộng và tăng cường các quan hệ giao lưu và hợp tác song phương và đa phương giữa các tổ chức và người dân Việt Nam với các tổ chức quốc tế và công dân nước ngoài. Tăng cường thu hút chuyên gia quốc tế giỏi và Việt Kiều giỏi vào làm việc ở Việt Nam trong các lĩnh vực giáo dục, đào tạo, y tế, hoạt động khoa học công nghệ, tư vấn thiết kế, quản lý và kinh doanh...

để nâng cao chất lượng phát triển con người và đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao. Tạo điều kiện thuận lợi, thông thoáng để tăng thêm được nhiều người Việt Nam đi học tập và làm việc ở nước ngoài.

Tập trung tăng cường và mở rộng hợp tác quốc tế để phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong các lĩnh vực ưu tiên sau: bảo vệ sức khoẻ và nâng cao thể lực con người; nhân lực quản lý hành chính nhà nước, chuyên gia kinh tế, quản trị kinh doanh và doanh nhân; đào tạo nhân lực trình độ cao trong các lĩnh vực khoa học công nghệ mũi nhọn (để hình thành và phát triển đội ngũ trí thức đầu ngành)...

Để việc xây dựng và thực hiện có hiệu quả những chính sách trên, trước hết cần phải đổi mới tư duy về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao và chính sách nhân tài, theo hướng cởi mở và khách quan.

Việc thực hiện đồng thời, đồng bộ những nhóm giải pháp xây dựng và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao chắc chắn sẽ thúc đẩy phát triển nguồn nhân lực nước ta lên những tầm cao mới, thực sự là nhân tố quyết định đến sự thành đạt của công cuộc xây dựng và phát triển đất nước.

V 3 / Nội dung đào tạo nguồn nhân lực ở nước ta hiện nay (베트남에서의 인적자원 교육 내용).

Ở Việt Nam, vấn đề xây dựng xã hội học tập đã được trong văn kiện Đại hội X của Đảng ghi: “Chuyển dần mô hình giáo dục

현 nay sang mô hình giáo dục mở-mô hình xã hội học tập với hệ thống giáo dục suốt đời, đào tạo liên tục, liên thông giữa các bậc học, ngành học; xây dựng và phát triển hệ thống học tập cho mọi người và những hình thức học tập, thực hành linh hoạt, đáp ứng nhu cầu học tập thường xuyên, tạo nhiều khả năng, cơ hội khác nhau cho mọi người học, bảo đảm sự công bằng xã hội trong giáo dục”.

Với đường lối trên, việc đào tạo nhân lực ở Việt Nam phải bám sát phương thức giáo dục thường xuyên (Continuing Education), đào tạo liên tục (Permanent Formation) và học tập suốt đời (Lifelong Learning). Mục tiêu cần đạt được đối với sự hình thành nguồn nhân lực (Human Resource) là: Xây dựng năng lực thích ứng (adaptableness) với những thay đổi nhanh chóng của sản xuất, của công nghệ, của đời sống xã hội để đáp ứng (Responsiveness) với những yêu cầu xã hội của phát triển trong tương lai. Xây dựng năng lực tự học sáng tạo trong quá trình học tập suốt đời và biết tự đánh giá nhằm đào tạo những nhân lực biết tư duy (thinking Manpower). Xây dựng năng lực chung (Competences generales) để vượt qua sự đào tạo chuyên môn hoá hẹp.

Để có được nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước và từng bước phát triển kinh tế tri thức thì việc đầu tiên là phải chuẩn bị điều kiện cơ sở đáp ứng con người cho công việc này. Theo nhiều chuyên gia, phải thực hiện nhanh chóng và vững chắc việc phổ cập một trình độ giáo dục như: **Phổ cập giáo dục trung học** vào năm 2015 hoặc sau đó một thời gian, chuẩn bị để đào tạo đại trà sau trung học dưới nhiều hình thức và phát triển mạnh hệ thống đại học. **Phổ cập công nghệ thông tin**,

trước hết là trong nhà trường, bắt đầu từ tiểu học. Phổ cập ngoại ngữ (nhất là tiếng Anh), dạy ngoại ngữ ngay từ tiểu học. Phổ cập nghề với ý nghĩa tất cả lao động đều phải qua đào tạo nghề ngắn hạn hoặc dài hạn.

Ngoài ra cần phải tính đến một vấn đề lớn đó là, trong quá trình phát triển hệ thống giáo dục cho công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước thì hội nhập quốc tế lại là một yêu cầu không thể xem nhẹ. Do vậy, thái độ đối với phát triển cần được xác định:

Thứ nhất, chuyển mô hình giáo dục hiện nay sang mô hình xã hội học tập thực chất là một cuộc cải cách triệt để, thay thế hệ thống giáo dục mà hiện nay đã trở nên lạc hậu bằng một hệ thống giáo dục mới hướng vào mục tiêu đào tạo nguồn nhân lực có năng lực sáng tạo và khả năng học hỏi không ngừng trong suốt cuộc đời.

Thứ hai, hiện đại hoá hệ thống giáo trình và trang thiết bị dạy học để người học có được năng lực tư duy sáng tạo để thích ứng (adaptation) với yêu cầu của những công việc luôn luôn thay đổi và những kỹ năng cơ bản (nhất là kỹ năng sử dụng máy tính và internet).

Thứ ba, mở rộng và nâng cấp chất lượng mạng lưới dạy và học ngoại ngữ, coi đây là công cụ cần cho mỗi người trong điều kiện hội nhập quốc tế.

Thứ tư, bảo đảm sự công bằng cho mọi người trong việc tiếp cận và hưởng thụ nền giáo dục cơ sở, mở rộng giáo dục cộng đồng, tạo nhiều cơ hội tiếp cận với giáo dục đại học.

Từ những vấn đề trên đây, việc xây dựng một nguồn nhân lực ở Việt Nam cần có một quy hoạch theo hướng: *Tăng quy mô đào tạo*

đại học, song phải thật sự coi trọng chất lượng đào tạo để có những chuyên gia có trình độ tay nghề cao trong các lĩnh vực khoa học và công nghệ, văn học và nghệ thuật, an ninh và quốc phòng, sản xuất và kinh doanh. *Nhanh chóng đào tạo những công nhân có trình độ học vấn và tay nghề cao* những lao động tri thức (Knowledge Worker) mà người ta gọi là công nhân cổ áo trắng (White collar) cho khu vực sản xuất ứng dụng công nghệ cao (Hi - tech). *Mở rộng đào tạo nghề ngắn hạn* để tận dụng nguồn lao động trong nước. *Mở ra thật nhiều cơ hội học tập* để nông dân nhanh chóng nâng cao học vấn, làm cơ sở cho việc tiếp cận với những kỹ thuật mới, những công nghệ mới.

Chiến lược phát triển giáo dục đào tạo trong giai đoạn phát triển mới

Từ năm 1998 đến nay, Quốc hội, Chính phủ, Bộ giáo dục và đào tạo đã ra ban hành nhiều văn bản quy phạm pháp luật trong đó có nhiều văn bản đánh dấu sự phát triển về chất và lượng của hệ thống giáo dục của Việt Nam. Nhiều văn bản đã đưa ra các điều kiện và tiêu chuẩn đảm bảo chất lượng giáo dục nói chung và giáo dục dạy nghề nói riêng.

Một số văn bản pháp luật hiện hành liên quan tới giáo dục và đào tạo tại Việt Nam

Quyết định	Ngày ban hành	Thời gian	Ban hành bởi	Nội dung
Luật giáo dục	02/12/1998		Quốc hội	Luật giáo dục
Luật giáo dục Nghị quyết số 47/2001/QĐ-TTg Nghị quyết số 14/2005/NQCP	06/14/2005 11/02/2005	2006 - 2020	Quốc hội Thủ tướng Chính phủ	Luật giáo dục sửa đổi -Phê duyệt Chiến lược phát triển giáo dục năm 2001-2010 Đổi mới cơ bản và toàn diện giáo dục đại học Việt Nam
Quyết định số 121/2007/QĐ-TTg Quyết định số 65/2007/QĐ-BGDDT và 662007/QĐ-BGDDT	07/27/2007 01/11/2007	2006 - 2020	Thủ tướng Bộ Giáo dục	Quy hoạch mạng lưới các trường Đại học cao đẳng Quy định về tiêu chuẩn đánh giá chất lượng các trường đại học cao đẳng
Quyết định số 76/2007/QĐ-BG Quyết định số 750/TCCB-BGDDT	12/14/2007 01/31/05		Bộ Giáo dục Bộ Giáo dục	Quy định về quy trình và chu kỳ kiểm định chất lượng giáo dục trường đại học, cao đẳng và trung cấp chuyên nghiệp Quy định về thành lập trường dạy nghề THCN

Mạng lưới các trường đại học và các cơ sở dạy nghề được phát triển theo quy hoạch rộng khắp trên toàn quốc, đa dạng về hình thức sở hữu và loại hình đào tạo. Năng lực đào tạo của các cơ sở dạy nghề đã được nâng lên và cơ cấu ngành nghề được đào tạo đã từng bước được điều chỉnh theo cơ cấu ngành nghề trong sản xuất, kinh doanh, dịch vụ của các doanh nghiệp và thị trường lao động.

Các cơ sở dạy nghề đã mở thêm nhiều nghề đào tạo mới mà thị trường lao động có nhu cầu. Tổng vốn ngân sách đầu tư cho đào tạo nghề để nâng cấp các trường dạy nghề trong cả nước đến năm 2010 là 5500 tỷ đồng với các mục tiêu chính sau:

- Nâng cấp cơ sở vật chất trang thiết bị dạy học, cải tiến khung chương trình đào tạo cho 60 trường đào tạo nghề trọng điểm tại mỗi tỉnh của Việt Nam. Trong đó có 3 trường trọng điểm sẽ được đầu tư tập trung để thành trường được quốc tế công nhận trước năm 2010.
- Thành lập và xây dựng hệ thống bằng cấp tín chỉ và kiểm định chất lượng chung
- Hỗ trợ các trường đào tạo nghề điều tra tìm hiểu thị trường lao động để từ đó có chương trình đào tạo và góp ý cho chính sách đào tạo giáo dục của nhà nước cho phù hợp

Ngoài ra, Việt nam cần thiết phải có Khung chính sách quốc gia để thành lập hệ thống giáo dục đại học hướng nghiệp nhằm chuyển đổi các trường đại học hiện tại (trừ một số trường đại học nghiên cứu hàn lâm) sang các trường đào tạo hướng nghiệp thực hành nhằm đáp ứng tốt hơn nhu cầu của thị trường lao động. Hệ thống đại học hướng nghiệp là một mô hình mới ở Việt Nam. Hệ thống này sẽ xây dựng chương trình đào tạo và các ngành đào tạo dựa trên nhu cầu thực tế của giới tuyển dụng và chính nhu cầu này sẽ xác định nội dung giảng dạy cụ thể của trường đại học. Mô hình đào tạo này đòi hỏi giới tuyển dụng tham gia ngay vào quá trình xây dựng chương trình đào tạo, giúp đỡ sinh viên thực tập nghề

ng nghiệp và tư vấn nhu cầu tuyển dụng cho nhà trường để nhà trường chủ động đào tạo theo hướng cung cấp các kỹ năng và kiến thức thực tế doanh nghiệp đang cần.

Chính sách quốc gia cho hệ thống đại học hướng nghiệp thường xây dựng dựa trên năm vấn đề nền tảng sau:

- Khung chính sách này phải tạo cơ chế cho các trường luôn cải tiến chương trình đào tạo gắn với nhu cầu của doanh nghiệp thường xuyên
- Khung chính sách tạo điều kiện cho giáo viên luôn có thể cập nhật kiến thức kỹ năng thực tiễn của doanh nghiệp và luôn hoàn thiện kỹ năng và phương pháp giảng dạy phù hợp với thực tiễn, công nghệ luôn thay đổi
- Khung chính sách tạo điều kiện cho quá trình giảng dạy và học tập luôn gắn với nhu cầu của nhà tuyển dụng và luôn tạo cho sinh viên quá trình hình thành năng lực nghề nghiệp thông qua các chương trình thực hành và thực tập hiệu quả tại doanh nghiệp
- Khung chính sách tạo cơ chế cần thiết cho các trường đại học có thể tạo cho giáo viên và sinh viên học hỏi và tiếp cận được các công nghệ mới, kỹ năng và kiến thức cập nhật, năng lực quản lý, kinh doanh toàn diện mà thực tiễn đòi hỏi
- Khung chính sách cũng cần tạo điều kiện cho mô hình phát triển và cách thức áp dụng vào hệ thống đào tạo hiện nay.

Định hướng phát triển cho những năm tới cho đào tạo dạy nghề:

Phát triển nguồn nhân lực công nghiệp đã trở thành mỗi ưu tiên của Việt Nam để duy trì sự phát triển ổn định. Trong thời gian gần đây, đào tạo nghề đã trở thành một trong những tiêu điểm trong đổi mới hệ thống giáo dục Việt Nam. Đã có nhiều dự án thí điểm về đào tạo nghề đạt nhiều nhiều thành công. Hầu hết các dự án này đều được hỗ trợ từ nước ngoài, đặc biệt là Nhật Bản và Cộng hòa Liên bang Đức. Bên cạnh các dự án này, một số trường dạy nghề của Việt Nam cũng đã có những bước phát triển mạnh mẽ gần đây kể cả về quy mô và chất lượng. Sự phát triển hành công của những dự án và trường dạy nghề này đã cho thấy những khía cạnh quan trọng trong việc phát triển nguồn nhân lực công nghiệp, đặc biệt là giáo dục dạy nghề hiện nay. Phần này của bài biết sẽ đề cập tới sáu khía cạnh quan trọng trong việc phát triển nguồn nhân lực công nghiệp, dựa trên nghiên cứu, khảo sát của các tác giả tới các cơ sở đào tạo điển hình, nhất là trong lĩnh vực dạy nghề của Việt Nam trong năm 2007.

Sự nghiệp dạy nghề Việt Nam cần được chuyển đổi nhanh từ hướng cung sang hướng cầu của thị trường sức lao động và yêu cầu đa dạng của xã hội, gắn dạy nghề với chiến lược, quy hoạch, kế hoạch phát triển kinh tế-xã hội của cả nước, từng vùng, từng ngành, từng địa phương và gắn với tạo việc làm, thu nhập cho người lao động. Đổi mới và nâng cao chất lượng dạy nghề theo hướng chuẩn hóa, hiện đại hóa một cách toàn diện, đồng bộ từ mục

tiêu, nội dung, chương trình, phương pháp đào tạo, đánh giá kết quả học tập, đội ngũ giáo viên, cán bộ quản lý dạy nghề, cơ sở vật chất và trang thiết bị dạy nghề; tiếp thu có chọn lọc kinh nghiệm tiên tiến của các nước, tạo bước đột phá về chất lượng dạy nghề ở nước ta, coi đây là những nhân tố quyết định chất lượng nguồn nhân lực để nâng tính hiệu quả trong sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp, hiệu quả nền kinh tế, thành bại trong cạnh tranh và sự hội nhập sâu, rộng hơn vào kinh tế thế giới.

Đến năm 2020, hệ thống đào tạo nghề Việt Nam được phát triển đồng bộ, nhanh về số lượng các trường trung cấp nghề, cao đẳng nghề, hợp lý về cơ cấu. Cả nước có ít nhất 200 trường cao đẳng nghề, trong đó ít nhất 20% đạt trình độ tiên tiến khu vực, 50% đạt trường chuẩn quốc gia; hơn 300 trường trung cấp nghề, trong đó có trên 50% đạt trường chuẩn quốc gia. Các tập đoàn kinh tế có các trường trung cấp, cao đẳng nghề đáp ứng nhu cầu đào tạo, nâng cao tay nghề cho người lao động trong các doanh nghiệp. Các quận, huyện đều có trường nghề để đáp ứng yêu cầu phổ cập nghề, khôi phục các làng nghề truyền thống, nhu cầu học nghề đa dạng của người dân. Trên cơ sở đó, tăng nhanh quy mô đào tạo nghề hằng năm khoảng 5% đến 6%/năm, trong đó dạy nghề trình độ trung cấp, cao đẳng nghề tăng 16% đến 18% /năm để đạt tỷ lệ lao động qua đào tạo nghề từ 55% đến 60%, góp phần phổ cập nghề cho thanh niên, hướng đến mỗi thanh niên Việt Nam có một nghề trong tay để lập thân, lập nghiệp, góp phần giải quyết căn bản vấn đề thiếu đội ngũ công nhân kỹ thuật, công nhân lành nghề ở các khu công nghiệp, khu chế xuất, các vùng kinh tế trọng điểm.

Tăng cường đầu tư, đổi mới trang thiết bị, máy móc phương tiện phục vụ cho dạy và học sát hợp với yêu cầu sản xuất, đạt trình độ tiên tiến trong khu vực. Tăng cường cả về số lượng và chất lượng đội ngũ giáo viên dạy nghề, đến năm 2020 có 100% giáo viên dạy nghề đạt chuẩn về trình độ đào tạo và trình độ kỹ năng thực hành nghề, tỷ lệ giáo viên qui đổi /học sinh, sinh viên khoảng 1/15 đến 20; hoàn thiện chương trình khung, chương trình dạy nghề trên cơ sở tiêu chuẩn kỹ năng nghề cho tất cả các nghề đào tạo ở trình độ cao đẳng nghề, trung cấp nghề; triển khai rộng chương trình đào tạo liên thông giữa các cấp trình độ dạy nghề với các trình độ đào tạo cao hơn trong hệ thống giáo dục quốc dân với các nước phát triển trên thế giới; mở rộng áp dụng các chương trình dạy nghề tiên tiến của nước ngoài và dạy nghề bằng tiếng Anh; triển khai chương trình liên kết, liên doanh trong dạy nghề để đưa sinh viên ra nước ngoài học những nghề có kỹ thuật, công nghệ cao mà trong nước có nhu cầu nhưng chưa có đủ điều kiện đào tạo. 100% trường cao đẳng nghề, trung cấp nghề và trung tâm dạy nghề được kiểm định chất lượng dạy nghề. 100% các nghề có tiêu chuẩn kỹ năng nghề đều được tổ chức đánh giá, cấp chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia cho người lao động có yêu cầu.

Những giải pháp chủ yếu trong đào tạo nghề, một nội dung quan trọng trong phát triển nguồn nhân lực Việt Nam.

Trước hết, cần có nhận thức đúng về vị trí, tầm quan trọng của đào tạo nghề, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực là một trong những nhân tố quyết định đối với sự nghiệp phát triển kinh tế xã

hội, hội nhập kinh tế quốc tế và lập thân, lập nghiệp đối với người lao động, nhất là thanh niên. Cần đẩy mạnh đào tạo, bồi dưỡng nâng cao kỹ năng nghề cho người lao động, nhất là công nhân trẻ, công nhân từ nông dân, công nhân nữ; phát triển nhanh về quy mô đào tạo cao đẳng nghề, trung cấp nghề cho các khu công nghiệp, khu chế xuất, các vùng kinh tế động lực và cho xuất khẩu lao động để giải quyết cho được vấn đề hằng năm ở nước ta thiếu hằng trăm ngàn công nhân kỹ thuật, công nhân lành nghề ở các khu vực này; tạo chuyển biến căn bản về chất lượng dạy nghề, tiếp cận với trình độ tiên tiến của khu vực và thế giới để nước ta có đội ngũ công nhân có trình độ học vấn, chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp ngày càng cao, có khả năng tiếp thu nhanh và làm chủ công nghệ mới, nâng cao năng suất lao động và hiệu quả sản xuất kinh doanh.

Thứ hai, hoàn thiện chiến lược, quy hoạch phát triển dạy nghề một cách đồng bộ, nhanh chóng chuyển đổi hệ thống dạy nghề từ hướng cung sang hướng cầu theo 3 cấp độ: dạy nghề đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động trong nước và quốc tế, bảo đảm sự cân đối giữa đào tạo và sử dụng, đáp ứng có hiệu quả nguồn nhân lực có chất lượng cao cho yêu cầu phát triển của nền kinh tế. Tăng cường công tác quản lý nhà nước về dạy nghề, thực hiện tốt cơ chế kiểm định đánh giá chất lượng dạy nghề. Làm tốt công tác dự báo nhu cầu lao động theo ngành nghề, cấp trình độ ở từng vùng, khu vực cũng như trên phạm vi cả nước.

Thứ ba, tiếp tục phát triển hệ thống trường dạy nghề, cơ sở dạy nghề đáp ứng nhu cầu phổ cập nghề, học nghề của người lao động, nhất là thế hệ trẻ. Xây dựng và hoàn thiện nội dung, chương trình

đào tạo nghề, gắn chặt đào tạo lý thuyết với rèn luyện kỹ năng thực hành, gắn đào tạo nghề với rèn luyện phẩm chất đạo đức nghề, tác phong công nghiệp, kỷ luật lao động; tăng cường cơ sở vật chất, trang bị máy móc, thiết bị, phương tiện phục vụ cho giảng dạy, học tập, từng bước tiếp cận với công nghệ, kỹ thuật tiên tiến, hiện đại, sát hợp với yêu cầu thực tế sản xuất của thị trường lao động. Đổi mới căn bản phương pháp giảng dạy, thực hành theo phương pháp tiên tiến của các nước trong khu vực. Tăng thời gian thực hành, thực tập, giảm thời gian học lý thuyết để không ngừng nâng cao trình độ, kỹ năng nghề cho người học.

Thứ tư, hoàn thiện nội dung, chương trình dạy nghề hệ trung cấp nghề, cao đẳng nghề trên cơ sở chương trình khung quốc gia, đồng thời xây dựng nội dung chương trình dạy nghề ngắn hạn, chương trình nâng cao cho từng bậc, từng nghề để đáp ứng nhu cầu đa dạng của xã hội; chuẩn hóa cơ sở vật chất, trang thiết bị dạy nghề, sát hợp với thực tế sản xuất của doanh nghiệp, của xã hội, có chương trình, kế hoạch đổi mới trang thiết bị, khắc phục tình trạng máy móc, phương tiện thanh lý, thiết bị cũ kỹ lạc hậu chuyển cho cơ sở dạy nghề, tiến tới các trường dạy nghề, cơ sở dạy nghề ở nước ta cũng được quan tâm đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị, máy móc, phương tiện tiên tiến như các nước trong khu vực và trên thế giới; xây dựng đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý dạy nghề tương xứng với vị trí của trường trung cấp, cao đẳng nghề.

Thứ năm, xây dựng và hoàn thiện hệ thống cơ chế, chính sách nhằm thúc đẩy phát triển sự nghiệp đào tạo nghề ở nước ta như: Chính sách hướng nghiệp ngay từ cấp học phổ thông giúp cho học

sinh, thanh niên định hướng đúng đắn trong việc lựa chọn nghề, học nghề; có chương trình phổ cập nghề cho thanh niên, đào tạo nâng cao tay nghề cho người lao động; chính sách khuyến khích các doanh nghiệp thuộc mọi thành phần kinh tế đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị, kinh phí cho dạy nghề; không ngừng cập nhật nâng cao tay nghề cho người lao động trong doanh nghiệp; có chính sách ưu đãi đối với các cơ sở dạy nghề thuộc mọi thành phần kinh tế nhằm đổi mới trang thiết bị, máy móc, phương tiện, vật tư phục vụ cho dạy và học nghề; nhà nước đáp ứng nhu cầu vay vốn để học nghề cho học sinh, sinh viên, khuyến khích, tạo điều kiện cho công nhân tự học tập nâng cao trình độ học vấn, chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp, ngoại ngữ để ổn định việc làm và hướng tới thu nhập cao hơn; ưu đãi cho doanh nghiệp trong hoạt động liên kết đào tạo nghề, giữa cơ sở dạy nghề với doanh nghiệp trong hoạt động dạy nghề, thực hành, thực tập sản xuất; tôn vinh kịp thời những giáo viên, cán bộ quản lý, các nghệ nhân có thành tích xuất sắc trong đào tạo, truyền nghề; thu hút các chuyên gia, nhà khoa học, các nghệ nhân giỏi tham gia dạy nghề.

Thứ sáu, tăng cường hợp tác quốc tế trong lĩnh vực đào tạo nghề, nhất là dạy nghề trình độ cao, đẩy nhanh quá trình hội nhập khu vực và thế giới, xúc tiến việc công nhận văn bằng, chứng chỉ đào tạo nghề, chứng chỉ kỹ năng nghề với các nước trong khu vực và thế giới. Có cơ chế, chính sách khuyến khích, tạo điều kiện cho các trường dạy nghề của nước ta đẩy mạnh liên doanh, liên kết đào tạo nghề với các trường nghề tiên tiến trong khu vực và một số nước trên thế giới nhằm tăng cường trao đổi, học tập kinh nghiệm

cho đội ngũ giáo viên, cán bộ quản lý dạy nghề nước ta. Những trường nằm trong chương trình mục tiêu, chương trình trọng điểm lựa chọn một số nghề đào tạo theo chương trình dạy nghề tiên tiến của các nước phát triển, tổ chức dạy bằng tiếng Anh cho những nghề mà thị trường lao động quốc tế đang có nhu cầu. Xúc tiến nghiên cứu khoa học về dạy nghề và ứng dụng các công nghệ dạy nghề tiên tiến của các nước trong khu vực và thế giới vào nước ta./.

VI / Kết luận (결론):

Nguồn nhân lực là động chủ chủ yếu để phát triển đất nước.

Từ kinh nghiệm thực tiễn của 23 năm đổi mới (từ năm 1986), kết hợp với kinh nghiệm phát triển nguồn nhân lực của thế giới, Chính phủ Việt nam đã và đang vạch ra những chiến lược cho việc phát triển nguồn nhân lực đến năm 2020, là năm Việt Nam trở thành nước có công nghiệp hiện đại, nền khoa học tiên tiến. Trong nội dung phát triển đó, việc đẩy mạnh, cải cách nền giáo dục đáp ứng nhu cầu đòi hỏi về trình độ khoa học và thực tiễn của nền công nghiệp hiện đại, nông nghiệp tiên tiến được coi là nội dung chủ yếu nhất, trong đó, ngoài phát triển và nâng cao chất lượng đào tạo đại học và trên đại học, thì việc đào tạo kỹ thuật, đào tạo nghề để bù đắp sự thiếu hụt lực lượng có tay nghề hiện nay được xem là một nhiệm vụ hết sức cấp bách.

Với chính sách đúng đắn và sự đồng tình của các cấp, các ngành, của cộng đồng, tin chắc Việt Nam sẽ đạt được những thành

quả vững chắc trong phát triển và sử dụng nguồn nhân lực.

Nền kinh tế Hàn Quốc đã phát triển như là “Một con rồng Châu Á”, “Ký tích Sông Hàn” được lập nên là nhờ có một yếu tố quan trọng nhất mà Chính phủ Hàn Quốc đã sử dụng thành công, đó là phát triển và sử dụng nguồn nhân lực.

Tin chắc rằng với sự phát triển chưa từng thấy của quan hệ Việt nam - Hàn Quốc, với tư cách là hai đối tác “Hợp tác chiến lược”, Việt Nam và Hàn Quốc sẽ hợp tác chặt chẽ trong vấn đề đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực trong những năm sắp tới, nhằm phát triển và sử dụng nguồn nhân lực ở Việt Nam và ở Hàn Quốc.

Tài liệu tham khảo(참고 문헌):

(Tất cả tài liệu trong bài này được lấy từ thông tin Internet :
Google.com.vn :dantri.com.vn, tuoitre.com.vn, nguonnhanluc.vn,
... và từ đó tham khảo các tài liệu dưới đây):

- 1/ NCPFC. Báo cáo quốc gia.12/2002.
- 2/ TCTK. Điều tra DS KHHGD 2007. Ủy ban Dân số, Gia đình và Trẻ em. Dự báo dân số, gia đình và trẻ em Việt Nam đến 2025. Hà Nội, 6 2006.
- 3/ Vấn đề dân số hôm nay. Số 1, quý 1/1999). Vụ các vấn đề xã hội, Văn phòng Quốc hội. Đề tài nghiên cứu 3/2000).
- 4/ Tính toán kết quả tổng điều tra dân số 1979; 1989; 1999.
- 5/ Tổng cục Thống kê. Kết quả Điều tra biến động dân số - kế hoạch hoá gia đình 2007. Ủy ban Dân số - Gia đình và Trẻ em. Dự báo Dân số, Gia đình và Trẻ em năm 2025. Hà Nội, 6 2006.
- 6/ Nguồn Báo Tuổi trẻ online, ngày 29 11 2007 và website của UNDP tại Việt Nam).
- 7/ Tổng cục Thống kê. Số liệu thống kê Việt Nam thế kỷ XX (Tập 1). NXB Thống kê. Hà Nội, 2004.8/ Niên giám thống kê 2006.
- 9/ Thống kê Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2007.
- 10/ UNDP - Human Development Report 1998, 2005.
- 11/ : Bộ Giáo dục và Đào tạo. Thống kê Giáo dục và Đào tạo năm học 2005 2006. Hà Nội, 2006.
- 12/ Phát triển nguồn nhân lực 2007/2008 Báo cáo thống kê của

Bộ Giáo dục và Đào tạo.

13/ Tổng Cục Thống kê Việt Nam.

14/ Tổng hợp từ trang chủ Bộ Giáo dục và Đào tạo

<http://www.edu.gov.vn/>

15, Báo cáo kết quả "Điều tra lao động, việc làm", Bộ LĐ TB XH, 1/7/2002.

15/ Phạm Công Nhất: Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu đổi mới và hội nhập quốc tế.

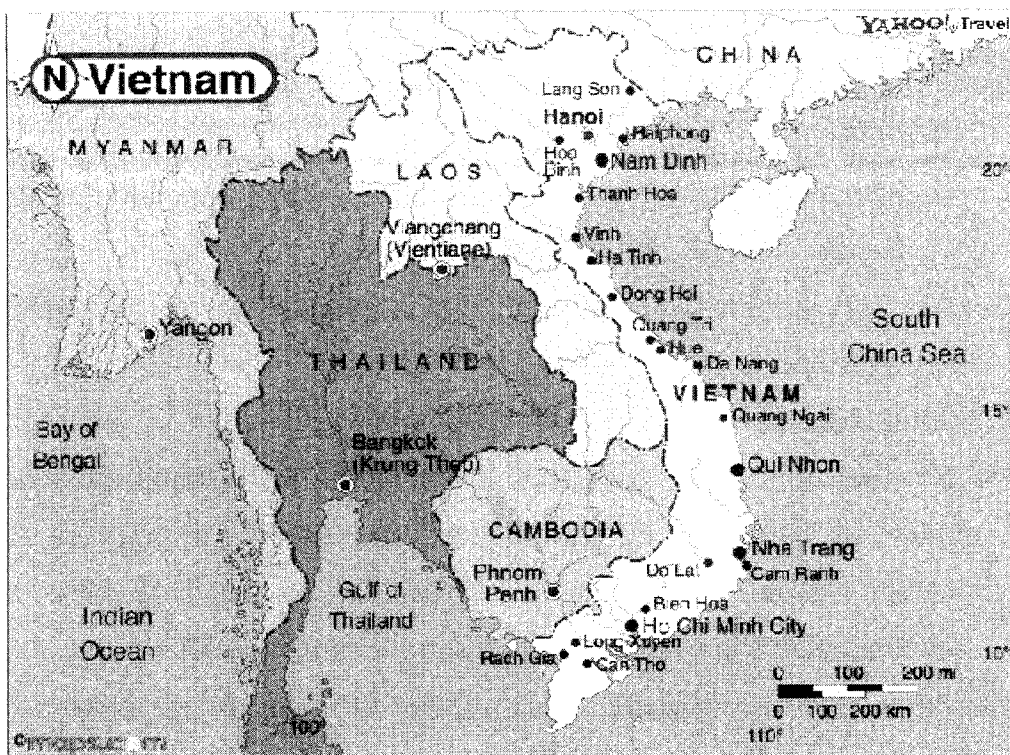
16/ TS, Trung tâm Đào tạo, Bồi dưỡng giảng viên lý luận chính trị, Đại học quốc gia Hà Nội.

17/ Tổng hợp theo Công TTĐT chính phủ).

18/ Bộ giáo dục và đào tạo, Trường Đại học kinh tế quốc dân, Khoa kinh tế lao động và dân số: Đề án môn học; Kinh tế lao động, "Nguồn nhân lực Việt Nam, lợi thế thách thức và xu hướng phát triển trong tiến trình hội nhập kinh tế".

19/ Đoàn Thị Ba: Vai trò nguồn nhân lực đối với sự phát triển kinh tế xã hội.

Phụ lục 1: Bản đồ Việt Nam.(부록 1: 베트남 지도)

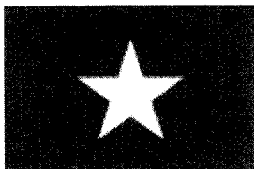


자료출처 : yahoo travel

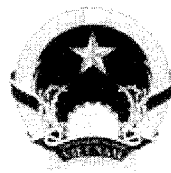
Phụ lục 2: Các chỉ số cơ bản về Việt Nam

(부록 2: 베트남의 기본 지수)

Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam



Cờ



Quốc huy

Khẩu hiệu

Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

Quốc ca

Tiến Quân Ca



Thủ đô

Hà Nội

Thành phố lớn nhất

• 21°2'B, 105°51'Đ

Thành phố Hồ Chí Minh^[1]

Ngôn ngữ chính

Tiếng Việt

thức

Tên dân tộc

Người Việt Nam

<u>Chính phủ</u>	<u>Xã hội chủ nghĩa một đảng</u> ¹
<u>Chủ tịch nước</u>	<u>Nguyễn Minh Triết</u>
<u>Thủ tướng</u>	<u>Nguyễn Tấn Dũng</u>
<u>Tổng Bí thư</u>	<u>Nông Đức Mạnh</u>
<u>Chủ tịch Quốc hội</u>	<u>Nguyễn Phú Trọng</u>
<u>Độc lập</u>	
<u>Ngô Quyền</u> <u>đánh tan</u> <u>quân Nam</u> <u>Hán kết thúc</u> <u>thời kỳ Bắc</u> <u>thuộc tại Việt</u> <u>Nam</u>	<u>tháng 11 năm 938</u>
<u>Tuyên bố (Từ</u> <u>Nhật)</u>	<u>2 tháng 9 năm 1945</u>
<u>Ký kết Hiệp</u> <u>định Genève</u> <u>(Pháp rút</u> <u>quân khỏi</u> <u>Đông Dương)</u>	<u>21 tháng 7 năm 1954</u>
<u>Tái thống nhất</u>	<u>2 tháng 7 năm 1976</u>
<u>Diện tích</u>	
<u>Tổng số</u>	<u>331.690 km² (hạng 65)</u> <u>128.527 mi²</u>

<u>Nước (%)</u>	1.3
	<u>Dân số</u>
Điều tra 2009	85.789.573 ^[2]
<u>Mật độ</u>	258,64 /km ² (hạng 46) 655 /sq mi
<u>GDP (PPP)</u>	Ước tính 2008
Tổng số	240,364 tỷ USD ^[3]
<u>Theo đầu người</u>	2.783 USD ^[3]
<u>GDP (danh nghĩa)</u>	Ước tính 2008
Tổng số	89,8 tỷ USD ^[3]
<u>Theo đầu người</u>	1.040 USD ^[3]
<u>Gini[?] (2002)</u>	37 ^[4] (trung bình) (hạng 59)
<u>HDI (2008)</u>	0,718 ^[5] (trung bình) (hạng 114)
<u>Đơn vị tiền tệ</u>	Đồng (₫) (VND)
<u>Múi giờ</u>	Giờ chuẩn Đông Nam Á (UTC+7)
<u>Tên miền Internet</u>	.vn
<u>Mã số điện thoại</u>	+84

■ 집 필 자 ■

최병학 충남인적자원개발지원센터장
조경리 중국요녕사회과학원 인적자원연구소 전임소장
우영자 중국요녕사회과학원 세계경제연구소 부교수
장춘신 중국요녕사회과학원 인적자원연구소 조교수
이시야마 수미오 일본국제교류단 국장
최한규 선문대학교 박사
이영하 주 레바논 한국대사관 특명전권대사
강일규 한국직업능력개발원 연구위원
최기출 주 스리랑카 한국대사관 대사
레당환 베트남·한국 환경산업협력센터장

2009 충남RHRD센터 해외(아·태지역 편) G-HRD 연구보고서(II)

「아·태지역의 인적자원개발 : 정책과 사례」

발행인 · 김용웅 / 편집인 · 최병학

발행처 · 충남발전연구원 충남인적자원개발지원센터

인쇄 · 2009년 12월 30일 / 발행 · 2009년 12월 30일

주소 · 한국 충청남도 공주시 금홍동 101 (314-140)

연락처 · 041-840-1231 ~ 1235 / 팩스 · 041-840-1229

<http://www.cnhrd.or.kr>

2009 Chungnam RHRD Center Asis-Pacific Region G-HRD Research Report(II)

Human Resource Development in the Asia-Pacific Region

- Policies and Case Studies -

Publisher · Kim Yong-Woong / Editor · Choi Byoung-Hahk

Chungnam Development Institute Chungnam Human Resources Development Center

Press · December 30th, 2009 / Publication · December 30th, 2009

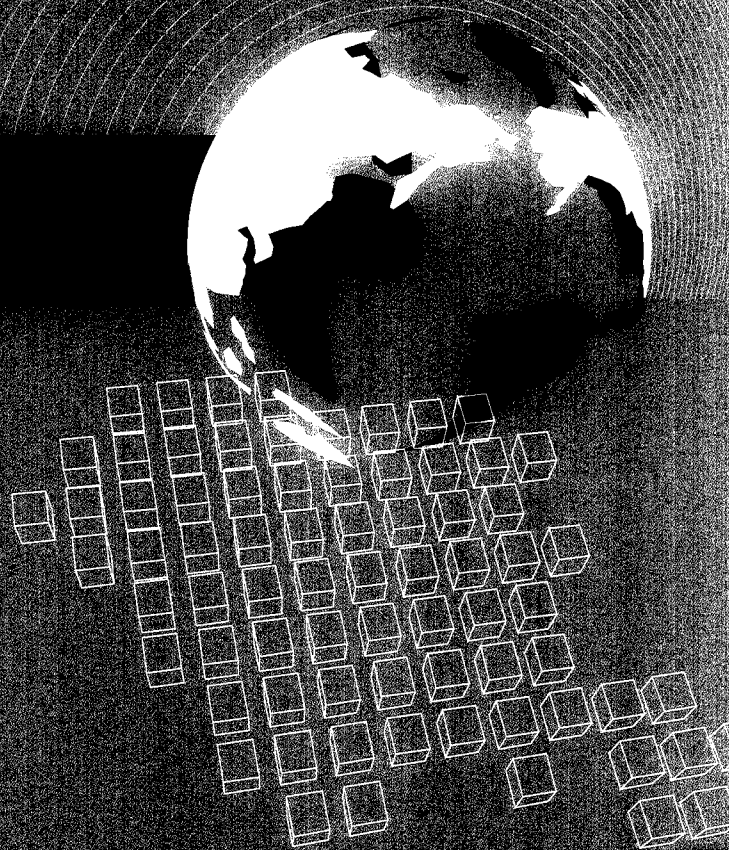
Address · Geumheung-dong 101, Gongju-si, Chungcheongnam-do, Korea (314-140)

Tel · +82-41-840-1231 ~ 1235 / Fax · +82-41-840-1229

ISBN : 978-89-6124-130-4 03350

<http://www.cnhrd.or.kr>

- 이 책에 실린 내용은 출처를 명기하면 자유로이 인용할 수 있습니다.
무단전재하거나 복사, 유통시키면 법에 저촉됩니다.



ISBN : 978-89-6124-130-4 03350