

# Chính sách đảo dòng chất xám của Đài Loan và bài học kinh nghiệm cho Việt Nam

Phạm Thị Thanh Bình<sup>1</sup>, Vũ Văn Hà<sup>2</sup>

**Tóm tắt:** Bài viết\* tập trung phân tích thực trạng chảy máu chất xám Đài Loan trong những thập kỷ 1960-1970. Đài Loan đạt đỉnh điểm chảy máu chất xám khi chỉ có 8% sinh viên tốt nghiệp nước ngoài trở về nước năm 1979. Từ việc tìm hiểu nguyên nhân dẫn đến chảy máu chất xám Đài Loan, làm rõ các chính sách hạn chế chảy máu chất xám mà chính quyền Đài Loan đã áp dụng, bài viết đề xuất một số kinh nghiệm rút ra cho Việt Nam.

**Từ khóa:** Chảy máu chất xám, lao động chất lượng cao, Đài Loan

**Đ**ài Loan, cũng như nhiều nền kinh tế đang phát triển khác phải cạnh tranh thu hút lao động tay nghề cao. Nhiều người có trình độ học vấn tốt của Đài Loan đã ra nước ngoài làm việc, song Đài Loan đã có những chính sách hiệu quả hạn chế chảy máu chất xám, đồng thời thu hút người lao động có tay nghề cao trở về để thúc đẩy phát triển kinh tế đất nước.

## 1. Thực trạng chảy máu chất xám ở Đài Loan

Đầu những năm 1960, Đài Loan đã tham gia vào nền kinh tế toàn cầu bằng việc áp dụng chiến lược hướng vào xuất khẩu, trở thành trung tâm cung ứng quốc tế các linh kiện, phụ tùng và sản phẩm hàng hóa. Chi phí lao động thấp ban đầu đã thu hút các tập đoàn đa quốc gia từ Mỹ và Nhật Bản đầu tư vào Đài Loan, dẫn đến nhiều nhà máy lắp

ráp được xây dựng ở Đài Loan. Trong giai đoạn những năm 1960-1970, hơn 40% số sinh viên tốt nghiệp ngành kỹ thuật và khoa học từ các trường đại học hàng đầu của Đài Loan được gửi ra nước ngoài nghiên cứu sau đại học. Khoảng 95% trong số đó theo học ở các trường đại học của Mỹ.

Do điều kiện làm việc tốt hơn trong nước và mức lương cao nên nhiều người đã ở lại nước ngoài sau khi tốt nghiệp, làm cho Đài Loan thiếu hụt nguồn lao động chất lượng cao. Tình trạng chảy máu chất xám của Đài Loan trong giai đoạn những năm 1960-1970 nghiêm trọng nhất với tổng cộng hơn 100.000 người Đài Loan ra nước ngoài du học và rất ít trong số họ trở về. Đỉnh điểm của tình trạng chảy máu chất xám ở Đài Loan là vào năm 1979 khi chỉ có 8% sinh viên du học trở về sau khi học xong<sup>3</sup>. Các công ty ở Đài Loan phải đối phó với tình trạng thiếu hụt lao động chất lượng cao do

<sup>1</sup> PGS.TS., Viện Kinh tế và Chính trị Thế giới, Viện Hàn lâm khoa học xã hội Việt Nam

<sup>2</sup> PGS.TS., Trường Đại học Đại Nam

\* Nghiên cứu này được tài trợ bởi Quỹ Phát triển khoa học và Công nghệ Quốc gia (NAFOSTED) trong đề tài mã số 502.01-2019.11

<sup>3</sup> Kevin O'Neil (2003), "Brain Drain and Gain: the Case of Taiwan", <https://www.migrationpolicy.org/article/brain-drain-and-gain-case-taiwan>.

ngày càng nhiều nhân tài rời bỏ Đài Loan ra nước ngoài làm việc.

Bước vào những năm 1980, quá trình dân chủ hóa được mở rộng<sup>4</sup>, nền kinh tế có sự chuyển đổi cơ cấu mạnh mẽ, hội nhập vào chuỗi sản xuất quốc tế và khu vực, nhất là trong các lĩnh vực điện tử, viễn thông. Thời kỳ này sự tăng trưởng của Đài Loan được phương Tây coi là “phép màu kinh tế”. Sự thịnh vượng và chuyển đổi kinh tế của Đài Loan những năm 1980 đã dẫn đến sự đảo ngược dòng chảy chất xám. Tỷ lệ người quay trở lại Đài Loan làm việc tăng lên hơn 90% vào giữa những năm 1980, với phần lớn có bằng cấp cao từ các trường đại học Mỹ. Tổng cộng có 50.000 người có trình độ học vấn cao trở về nước giai đoạn những năm 1985-1990. Nhiều người có kinh nghiệm kinh doanh, chuyên môn cao trở về đã thúc đẩy sự bùng nổ trong lĩnh vực công nghệ cao Đài Loan. Số lượng sinh viên và chuyên gia trở về làm việc tại Công viên khoa học Hsinchu (HSP – Hsinchu Science Park) tăng từ 27 người năm 1983 (chiếm 0,8% tổng số nhân viên của HSP) lên 5.025 người năm 2000 (khoảng 5,2% tổng số nhân viên).

Sự phát triển mạnh của Đài Loan đưa nền kinh tế vùng lãnh thổ này trở thành một trong 4 con Rồng kinh tế ở châu Á cùng với Hàn Quốc, Hồng Kông và Singapore, là một trong những nhà sản xuất vi mạch, máy tính, điện tử tiêu dùng với công nghệ tiên tiến hàng đầu trên thế giới. Tuy nhiên bước vào thế kỷ XXI, với sự trỗi dậy của Trung Quốc

và các quốc gia khu vực, sự cạnh tranh sản xuất trong các ngành công nghệ cao và theo đó là nhu cầu thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao cũng tăng lên, Đài Loan một lần nữa chịu áp lực lớn từ tình trạng chảy máu chất xám.

Theo thống kê chính thức của chính quyền Đài Loan, năm 2015 có hơn 720.000 người trong tổng số 10 triệu lao động (khoảng 72,5% có bằng cử nhân trở lên) đã ra nước ngoài tìm cơ hội việc làm tốt hơn. Năm 2018, hơn 300 kỹ sư đã chuyển từ Đài Loan sang Đại lục theo những lời mời gọi hấp dẫn của các công ty Trung Quốc. Trước đó, gần 1.000 kỹ sư của Đài Loan di chuyển tới Trung Quốc sau khi Bắc Kinh thành lập quỹ 22 tỉ USD để phát triển ngành công nghiệp sản xuất chip điện tử (2014)<sup>5</sup>. Hội đồng Kế hoạch và Phát triển Kinh tế Đài Loan (Taiwan Council for Economic Planning and Development) dự báo Đài Loan hàng năm sẽ thiếu hụt tới 44.000 công nhân kỹ thuật, chuyên môn và quản lý lãnh nghề trong thế kỷ XXI. Tình trạng tái diễn chảy máu chất xám những năm qua là do những nguyên nhân cơ bản sau:

*Thứ nhất, lao động trong sản xuất chip và sản phẩm công nghệ cao là một thế mạnh của Đài Loan - được đánh giá cao ở nước ngoài, đặc biệt tại Trung Quốc.*

Có thể thấy Đài Loan là nguồn cung cấp tiềm năng lao động chất lượng cao cho thị trường lao động khu vực. Trong hơn hai thập niên tách khỏi đại lục, về cơ bản Đài Loan đã hoàn thành quá trình công nghiệp hóa,

<sup>4</sup> Những năm 1970 Trung Hoa dân quốc bị coi là quốc gia phi dân chủ do chính phủ vẫn lấy lệnh giới nghiêm để không chế truyền thông, đàn áp phe phản đối và cấm lập đảng.

<sup>5</sup> Hồng Anh (2018), “Trung Quốc mạnh tay chi đậm, “giành giật” nhân tài của Đài Loan”, <https://soha.vn/trung-quoc-manh-tay-chi-dam-gianh-giat-nhan-tai-cua-dai-loan-chung-toi-khong-thieu-tien-20180906140730377rf20180906140730377.htm>.



với mức thu nhập bình quân đầu người là 10.000 USD (cuối thập niên 1970). Những thập niên tiếp theo, nhất là hai thập niên đầu thế kỷ XXI, quá trình công nghiệp hóa đi vào chiều sâu với việc tập trung phát triển các ngành công nghệ cao, hình thành công viên phần mềm, các khu công nghệ cao. Chẳng hạn Khu công viên khoa học Hsinchu Đài Loan hiện nay đang có hàng trăm công ty công nghệ kỹ thuật cao với 120.000 lao động trình độ kỹ thuật cao, trong đó có trên 80.000 là kỹ sư, thạc sĩ, tiến sĩ thuộc những ngành có ảnh hưởng với chuỗi giá trị công nghệ cao toàn cầu như: ngành sản xuất chip IC, sản xuất quang điện, ngành máy tính và sản xuất linh kiện máy tính, cơ khí chính xác... Hay công ty Taiwan Semiconductor Manufacturing (TSMC) với vốn ban đầu 10 triệu USD, chuyên sản xuất chip logic, CPU, chip cho các loại điện thoại thông minh, đến năm 2014, vốn hóa của công ty lên đến 110 tỉ USD. Khách hàng của họ là những tên tuổi hàng đầu thế giới về công nghệ IT như Qualcomm, Nvidia, Apple, Mediatek... Ngay cả Intel, Texas Instrument cũng thuê TSMC làm một số dịch vụ cho họ. Các công ty con của TSMC hiện diện thành công ở Mỹ, Trung Quốc, Nhật Bản, Hàn Quốc, Singapore, Ấn Độ và châu Âu. Năm 2016, lao động kỹ thuật cao của họ lên đến 47.000 người, doanh thu 32 tỉ USD, lợi nhuận ròng 6,2 tỉ USD<sup>6</sup>.

Với nguồn nhân lực chất lượng cao, Đài Loan luôn là đích ngắm của các công ty nước ngoài, đặc biệt là Trung Quốc. Mục

tiêu của Bắc Kinh nhằm thúc đẩy nền công nghiệp Trung Quốc phát triển nhanh chóng, giảm thiểu sự phụ thuộc vào các công ty nước ngoài đối với các sản phẩm liên quan tới điện tử, từ điện thoại thông minh cho tới vệ tinh quân sự. Mặc dù Trung Quốc cũng nhắm đến các nhân tài người Hàn Quốc và Nhật Bản, nhưng việc chiêu mộ các kỹ sư Đài Loan vẫn dễ dàng hơn do có chung ngôn ngữ và nền tảng văn hóa.

*Thứ hai, thúc đẩy thêm vào tình trạng chảy máu chất xám là do lương cử nhân ở Đài Loan đã giảm chân tại chỗ hàng chục năm.* Năm 1999, một cử nhân đại học nhận lương tháng trung bình khoảng 900 USD. Năm 2016, mức lương chỉ tăng lên 925 USD. Mặc kẹt trong vòng tròn luẩn quẩn, lương thấp khiến giới trẻ Đài Loan ngại kết hôn và góp thêm vào việc giảm tỉ lệ sinh trong khi tỉ lệ già hóa dân số tăng. Dự báo, khoảng 20% dân số Đài Loan sẽ lớn hơn 65 tuổi (2026) và trong những năm sau đó, sự thiếu hụt lao động sẽ trở nên nghiêm trọng. Nếu xu hướng này tiếp tục, năm 2065, dân số Đài Loan sẽ rơi xuống mức 16-18,8 triệu, so với con số 23,57 triệu năm 2018. Giới trẻ Đài Loan cũng bức xúc khi phải nai lưng làm việc gánh vác hệ thống hưu trí hào phóng, ví dụ giáo viên trung học phổ thông nghỉ hưu nhận lương hàng tháng khoảng 2.250 USD. Làn sóng chảy máu chất xám khiến quỹ hưu trí đứng bên bờ phá sản.

*Thứ ba, sức hút lớn từ kế hoạch “Made in China 2025” (MIC2025) của Trung Quốc.* Tình trạng “chảy máu chất xám” diễn ra nhanh hơn do kế hoạch “Made in China 2025” của Bắc Kinh. Nhiều công ty đa quốc gia không có chi nhánh tại Đài Loan nhưng có tại Trung Quốc, khiến Trung Quốc có sức

<sup>6</sup> Theo Phạm Chánh Dưỡng: “Bài học từ mô hình công nghệ cao Đài Loan”, <https://www.thesaigontimes.vn/277799/bai-hoc-tu-mo-hinh-cong-nghe-cao-cua-dai-loan-.html>.

hút lớn với lao động chất lượng cao Đài Loan.

Để thu hút các kỹ sư bán dẫn của Đài Loan đến làm việc, Trung Quốc đã công bố 26 biện pháp (11/2019) nhằm đối xử bình đẳng với người Đài Loan như với người Trung Quốc đại lục. Những khoản đãi ngộ của công ty Trung Quốc hấp dẫn hơn nhiều so với mức thưởng bởi các sáng kiến mới ở doanh nghiệp Đài Loan. Ngoài mức lương gấp 2-3 lần so với lương công ty Đài Loan trả, công ty Trung Quốc còn cam kết trợ cấp thêm hàng chục nghìn nhân dân tệ để hỗ trợ gia đình và chi trả tiền học phí cho con cái họ, các kỹ sư sang Đại lục được chi trả phí nhà ở, hàng năm được về Đài Loan 8 chuyến với chi phí công ty bao trọn gói.

Trung Quốc tạo điều kiện thuận lợi cho doanh nhân Đài Loan mở chi nhánh kinh doanh, ví dụ như công ty Semiconductor Manufacturing International Corp (SMIC) tại Thượng Hải. SMIC hiện là nhà sản xuất chip lớn thứ 5 thế giới và là đối thủ chính của TSMC. Cựu Giám đốc điều hành TSMC, Chiang Shang Yi và Giám đốc phát triển, Liang Mong Song đều được đề bạt vị trí cao cấp trong các công ty Trung Quốc. Charles Kao, nổi tiếng của ngành DRAM Đài Loan, cũng gia nhập Tshinghua Unigroup năm 2015.

*Thứ tư, ảnh hưởng từ cuộc chiến thương mại Trung - Mỹ.* Cuộc chiến này khiến Trung Quốc khó khăn trong việc nhập các linh kiện điện tử và sản phẩm công nghệ cao từ Mỹ, buộc Trung Quốc càng phải nhanh chóng thực hiện sản xuất thông qua kế hoạch chiêu mộ nhân tài trong ngành công nghiệp bán dẫn của Đài Loan. Cụ thể sau khi Mỹ ra lệnh cấm bán chip điện tử cho Tập đoàn sản

xuất thiết bị viễn thông đa quốc gia của Trung Quốc ZTE (Zhongxing Telecommunication Equipment) và thực hiện đánh thuế nhập khẩu đối với 16 tỉ USD hàng hóa Trung Quốc lợi thế cạnh tranh của mặt hàng chip điện tử Trung Quốc so với Đài Loan và Hàn Quốc đã chịu tác động trực tiếp. Về lâu dài có thể ảnh hưởng tới tham vọng về ngành công nghiệp bán dẫn của Trung Quốc. Để khắc phục, việc đẩy mạnh thu hút nhân tài trong lĩnh vực này là con đường mà Trung Quốc đã và đang hướng đến. Bên cạnh đó, một xu hướng chung là các kỹ sư làm việc lâu năm tại nhà máy sản xuất bán dẫn Đài Loan đến Trung Quốc đều muốn triển khai dự án lớn hơn và nâng cao giá trị của mình với mức lương cao hơn nhiều lần mức lương tại Đài Loan.

## **2. Chính sách hạn chế chảy máu chất xám của Đài Loan**

Trước thực trạng chảy máu chất xám, Đài Loan vừa phải lo giữ bí mật công nghệ, vừa phải tính kế giữ chân và thu hút người tài nhằm đảo ngược dòng chảy chất xám. Đài Loan đã triển khai một số chính sách khá thành công như sau:

### *2.1. Cải cách và nâng cao chất lượng giáo dục để có thể tự đào tạo và thu hút lao động chất lượng cao trong nước*

Giáo dục Đài Loan được đánh giá là nền giáo dục chất lượng cao ở châu Á. Bài học kinh nghiệm của Đài Loan là phát triển nguồn lao động chất lượng cao cần tập trung vào việc đổi mới căn bản nền giáo dục và gắn kết phát triển nguồn nhân lực với phát triển và ứng dụng khoa học - công nghệ. Chính quyền Đài Loan đã đổi mới hệ thống giáo dục để cung cấp cho nền kinh tế những kỹ sư và nhà khoa học được đào tạo bài bản.



Đài Loan có tầm nhìn chiến lược toàn diện cho sự phát triển nguồn lực con người và đầu tư rất mạnh cho giáo dục ở tất cả các cấp. Mức độ tiếp cận giáo dục đại học của Đài Loan được mở rộng nhanh chóng, trong đó đáng lưu ý là giáo dục kỹ thuật và công nghệ. Đài Loan chú trọng đầu tư ngân sách cho phát triển giáo dục, xem đó như là phương cách hữu hiệu để khai thác tốt "kho báu tri thức", đồng thời nhằm xây dựng được một hệ thống giáo dục tiên tiến và chất lượng nhất để hoàn thành mục tiêu xây dựng "Đài Loan sáng tạo, nhìn ra thế giới" (Creative Taiwan, Eye on the World). Chính quyền đầu tư vào giáo dục công cộng và tư nhân với tốc độ vượt xa hầu hết các nước có nguồn lực tương tự. Nguồn tài chính công cho giáo dục của Đài Loan có truyền thống ưu tiên cho giáo dục cơ bản và trường dạy nghề. Khi nền kinh tế Đài Loan chuyển hướng phát triển theo chiều sâu, yêu cầu về mặt kỹ thuật và công nghệ sản xuất cũng như quản lý phức tạp hơn, các trường cao đẳng và đại học cũng được tập trung ưu tiên đầu tư.

Ngân sách giáo dục chiếm tới 6% GNP (vượt xa vài chục lần so với ngân sách đầu tư cho giáo dục của Việt Nam)<sup>7</sup>. Đài Loan kêu gọi các cấp quản lý trích 15%-20% ngân sách hàng năm để dành cho giáo dục trong tương lai. Đây là nguồn kinh phí ngân sách rất lớn ưu tiên cho giáo dục và chứng tỏ Đài Loan rất coi trọng nguồn "tài nguyên con người". Trong sự bùng nổ của ngành công nghiệp bán dẫn ở Đài Loan những năm

1990, Chính quyền Đài Loan đã đầu tư phát triển mạng lưới lưu học sinh ngành kỹ thuật ở các trường đại học hàng đầu của Mỹ và những nhà khoa học trẻ hứa hẹn nhất nhận được những lời đề nghị hấp dẫn về nước giảng dạy tại các trường đại học hoặc mở công ty tư nhân.

Theo đánh giá của Tổ chức xếp hạng giáo dục thế giới Quacquarelli Symonds (QS) Limited công bố Bảng xếp hạng 50 quốc gia có nền giáo dục chất lượng cao thế giới năm 2019, giáo dục Đài Loan xếp thứ 17 thế giới và thứ tư châu Á (sau Nhật Bản, Hàn Quốc, Trung Quốc). Đài Loan cũng là một trong top 20 nền kinh tế có nền giáo dục có vị trí cao trong bảng xếp hạng và nhiều trường đại học của Đài Loan nằm trong danh sách 100 trường đại học hàng đầu của châu Á.

*2.2. Xây dựng Công viên Khoa học Công nghệ Hshinchu (HSP-Hshinchu Sciences Park) nhằm phát triển công nghệ và khuyến khích kinh doanh khởi nghiệp*

Chìa khóa để cải thiện vấn nạn chảy máu chất xám là chính sách phát triển công nghệ và khoa học. Người lao động với mục đích là tìm được môi trường phát triển năng lực của bản thân và cơ hội thăng tiến. Vì thế, chính sách phát triển khoa học và công nghệ được chính quyền Đài Loan chú trọng để tạo động lực cho người lao động ở lại học tập, làm việc, cống hiến.

Công viên Khoa học Công nghệ Hshinchu được thành lập (1980) để thu hút các nhà khoa học và doanh nhân Đài Loan từ Thung lũng Silicon và các nơi khác về nước làm việc. Chính quyền cung cấp các ưu đãi tài chính và quy hoạch cơ sở hạ tầng cho các công ty đến thành lập trong khu vực. Các

<sup>7</sup> "Kinh nghiệm phát triển giáo dục của Đài Loan", <https://dangcongsan.vn/doi-moi-can-ban-va-toan-dien-giao-duc-dao-tao/dien-dan/kinh-nghiem-phat-trien-giao-duc-dai-loan-347456.html>.

dịch vụ thương mại, nhà ở kiểu phương Tây, trường học song ngữ (tiếng Anh và tiếng Trung) được thành lập trong Công viên khoa học công nghệ để thu hút người Đài Loan sống ở nước ngoài trở về. Chính quyền tài trợ cho các hội nghị quốc tế về khoa học và công nghệ để giúp lao động tiếp cận nhiều hơn với khoa học quốc tế.

Tại HSP đào tạo nguồn nhân lực cao cho Đài Loan và sản xuất các phần cứng công nghệ thông tin chất lượng cao. Đa phần trí thức Đài Loan tốt nghiệp ở Mỹ, sống ở Mỹ lâu đã trở về HSP làm việc, lao động trí thức được bảo đảm cuộc sống như ở Mỹ. Hiện HSP cung cấp hơn 90% thị phần chip, vi mạch, linh kiện điện tử cho thế giới. Đến năm 2010, HSP đã thu hút được 460 công ty, tạo ra doanh số hàng năm là 34 tỷ USD, tương đương khoảng 8,16% GDP của Đài Loan. Ấn tượng nhất là doanh số tích lũy của Hsinchu đến năm 2010 đạt mức 412 tỷ USD<sup>8</sup>. HSP phát triển nhanh, nổi tiếng thế giới và được mệnh danh là "Thung lũng Silicon" của châu Á.

Nhờ sự phát triển của ngành công nghệ cao Đài Loan đã tạo ra thị trường việc làm được trả lương cao, hầu hết sinh viên bắt đầu làm việc ngay sau khi tốt nghiệp và chỉ một số ít nộp đơn vào các trường đại học nước ngoài để lấy bằng cấp cao hơn. Trong số những người nhận được bằng cấp cao ở nước ngoài, hầu hết quay trở lại Đài Loan để tìm một công việc được trả lương cao thay vì tích lũy kinh nghiệm làm việc ở nước ngoài

sau khi tốt nghiệp. Năm 2005, để đối phó với nguồn nhân tài được đào tạo ở nước ngoài ngày càng thu hẹp, chính quyền đã cung cấp khoản hỗ trợ "du học ưu tú ở nước ngoài" cho 1.000 sinh viên mỗi năm tạo động lực để thu hút họ trở lại làm việc tại Đài Loan sau khi tốt nghiệp.

### *2.3. Thành lập Hội đồng Thanh niên Quốc gia*

Đài Loan nhận thấy tiềm năng của người lao động trí thức di cư như nguồn lực của sự phát triển và cần sử dụng kiến thức chuyên môn của người di cư cho việc hoạch định chính sách phát triển. Thành lập Hội đồng Thanh niên Quốc gia để kết nối các doanh nghiệp Đài Loan với những người di cư có tay nghề cao. Hội đồng theo dõi người di cư theo cơ sở dữ liệu, quảng cáo việc làm ở nước ngoài, trợ cấp chi phí đi lại và bố trí việc làm tạm thời cho lao động trí thức trở về. Hội đồng Khoa học Quốc gia và Bộ Giáo dục đã tuyển dụng hàng trăm người di cư làm giáo sư và giảng viên thỉnh giảng cho các trường đại học Đài Loan.

Mục tiêu kết nối các doanh nghiệp trong nước với lao động trình độ cao người Đài Loan đang sống và làm việc ở nước ngoài, Hội đồng Thanh niên Quốc gia đã tác động vào nhóm hệ sinh thái khởi nghiệp, nâng cao chất lượng của cá nhân khởi nghiệp, tăng cường hoạt động của nhóm hỗ trợ (phòng thí nghiệm, viện nghiên cứu).

Dưới tác động của nhiều nhân tố, trong đó có giải pháp trên đã làm cho ngày càng nhiều thanh niên Hồng Kông chọn Đài Loan làm nhà mới cho mình. Theo cơ quan nhập cư Đài Loan, số lượng người Hồng Kông di cư đến hòn đảo này tăng 40% vào năm 2015,

<sup>8</sup> Nguyễn Minh Ngọc, "Kinh nghiệm quốc tế và một số đề xuất phân bổ ngân sách cho các khu công nghệ cao quốc gia trong thời gian tới", 25/4/2016, <https://www.researchgate.net/publication/340003245>.



cao nhất trong 16 năm qua. Người Hồng Kông cũng chiếm đến 80% trong số 1.273 người nước ngoài được cấp phép thường trú dài hạn ở Đài Loan vào năm 2016<sup>9</sup>, tính riêng trong năm 2020 có tới gần 11.000 người Hồng Kông sang định cư ở Đài Loan<sup>10</sup>. Các biện pháp tác động trực tiếp đến hệ sinh thái khởi nghiệp, mở ra các cơ hội cho thanh niên lập nghiệp, chính vì vậy không chỉ hạn chế số người tìm cơ hội lập nghiệp bên ngoài mà còn tăng sức hút đối với lao động đến với Đài Loan, góp phần làm thay đổi dòng chảy chất xám.

*2.4. Soạn thảo dự luật tạo thuận lợi cho sinh viên và lao động lành nghề được cư trú và làm việc tại Đài Loan*

Để thu hút lao động chất lượng cao, Đài Loan đã thực thi các chính sách ưu đãi đối với nguồn lao động này trong quá trình phát triển kinh tế. Tuy nhiên, trước sức hút và chiến lược thu hút nhân tài của Trung Quốc (MIC2025 năm 2015), Đài Loan đã dự thảo Luật Tuyển dụng nhân tài nước ngoài (ngày 31/10/2017), theo đó những quy định về thị thực, giấy phép lao động, giấy cư trú, bảo hiểm y tế, thuế và lương hưu sẽ trở nên dễ dàng và thuận lợi hơn cho lao động nước ngoài khi đến làm việc và cư trú tại Đài Loan. Khác với Singapore và Mỹ- các nước cho phép người nộp hồ sơ xin cấp quyền công dân phải có một khoản đầu tư nhất định, việc Đài Loan sửa luật tạo thuận lợi cho sinh viên và lao động lành nghề được cư trú và làm việc tại Đài Loan, song không khuyến khích những người có quyền thường

trú dài hạn mua trái phiếu và làm ảnh hưởng tới nguồn đầu tư từ bên ngoài vào Đài Loan. Đạo luật hướng đến công dân Thái Lan, Malaysia, Philippines và các quốc gia thuộc ASEAN. Dù các quốc gia Đông Nam Á là mục tiêu mà Đài Loan hướng tới nhưng dự luật sẽ không giới hạn các sinh viên và chuyên gia đến từ các nước nằm ngoài khối ASEAN. Việc Đài Loan đề xuất dự luật này cho thấy mức độ nghiêm trọng của vấn nạn "chảy máu chất xám". Đây là động thái cần thiết để bổ sung thêm nguồn lao động tài năng cho Đài Loan trong bối cảnh các công ty Trung Quốc đang lôi kéo làn sóng nhân tài.

*2.5. Chính sách đãi ngộ hấp dẫn lao động chất lượng cao và các chuyên gia lành nghề*

Đài Loan đã áp dụng nhiều chính sách đãi ngộ hấp dẫn khác nhau để thuyết phục sinh viên tốt nghiệp đại học nước ngoài trở về nước để theo đuổi sự nghiệp khu vực công và tư nhân. Gói chính sách thu hút bao gồm chi phí di chuyển được trợ cấp, vé máy bay trở về Đài Loan miễn phí và hỗ trợ tìm kiếm việc làm. Trợ cấp nhà ở, tăng lương và hứa hẹn tài trợ nghiên cứu đối với những người Đài Loan ở nước ngoài có bằng khoa học và kỹ thuật để về nước thành lập doanh nghiệp. Tùy thuộc vào kinh nghiệm và địa vị, họ được trợ cấp các khoản vay, địa điểm sản xuất và cơ sở vật chất khác.

Ngoài gói lợi ích được đưa ra, Đài Loan tích cực tổ chức các chương trình hội thảo tìm kiếm việc làm ở San Francisco, Los Angeles, Dallas và New York để tiếp cận những người Đài Loan tài năng ở nước ngoài. Để nâng cao khả năng cạnh tranh của các công ty Đài Loan, chính quyền thực hiện

<sup>9</sup> Theo Channel NewsAsia 2/2017.

<sup>10</sup> Theo <http://www.vietnamdaily.com/?c=article&p=122424>, ngày 2/4/2021.

hoàn trả lương cho các công ty địa phương tuyển dụng người Đài Loan ở nước ngoài trong các lĩnh vực công nghệ, R&D, quản lý và tiếp thị.

Những người có tài năng đặc biệt sẽ được quyền nộp hồ sơ xin cấp quyền thường trú dài hạn ở Đài Loan sau khi làm việc 3 năm. Các chuyên gia nước ngoài sẽ được ưu đãi tương tự trong điều kiện làm việc 5 năm và với các kỹ thuật viên tầm trung hay lao động lành nghề, điều kiện là 7 năm. Các sinh viên tốt nghiệp và làm việc ở Đài Loan từ 5-7 năm sẽ đủ tiêu chí để đăng ký.

### 3. Bài học kinh nghiệm cho Việt Nam

Chảy máu chất xám ở Việt Nam hiện nay có nhiều nét tương đồng với Đài Loan. Số học sinh Việt Nam du học nước ngoài ở lại sau khi tốt nghiệp khá cao (khoảng 60% - 70%)<sup>11</sup>. Bên cạnh đó, do đặc thù của nền kinh tế chuyển đổi, nhiều lao động chất lượng cao trong khu vực công và doanh nghiệp nhà nước chuyển sang khu vực FDI. Điều này không chỉ làm mất một bộ phận nguồn lực mà còn mất khoản đầu tư đào tạo không nhỏ.

Việt Nam đang đẩy mạnh quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, nhu cầu lao động có kỹ năng ngày một tăng nhanh. Mặc dù Việt Nam đã có đầu tư ưu tiên giáo dục, có các chính sách thu hút đội ngũ lao động chất lượng cao, song vẫn không đáp ứng nhu cầu ngày càng tăng đội ngũ lao động chất lượng cao. Chảy máu chất xám làm cho việc đáp ứng nhu cầu lao động chất

lượng cao của nền kinh tế gặp nhiều khó khăn hơn. Để góp phần khắc phục khó khăn, thách thức, từ thực tiễn của Đài Loan có thể rút ra một số bài học kinh nghiệm cho Việt Nam như sau:

*Thứ nhất*, nguồn lao động chất lượng cao quyết định thành bại của quá trình chuyển đổi kinh tế trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư. Các quốc gia đều chú ý đào tạo và thu hút nguồn nhân lực lao động chất lượng cao. Di chuyển nguồn nhân lực là tất yếu trong toàn cầu hóa, lao động sẽ chảy đến nơi đâu có nhu cầu và môi trường làm việc cùng chế độ đãi ngộ phù hợp. Kinh nghiệm Đài Loan cho thấy, đi liền với quá trình đào tạo, cần có chính sách thu hút thông qua cải thiện môi trường làm việc, chế độ đãi ngộ cả về vật chất và tinh thần, khơi gợi khát vọng cống hiến, nhất là đối với đội ngũ kiêu bào. Ảnh hưởng của nguồn lao động chất lượng cao không chỉ là tri thức công nghệ tích lũy mà theo đó là nguồn lực vật chất- tài chính không nhỏ chảy vào nền kinh tế.

*Thứ hai*, xây dựng hệ thống giáo dục đào tạo chất lượng đáp ứng yêu cầu thực tiễn của nền kinh tế. Kinh nghiệm của Đài Loan rất đáng chú ý đối với chúng ta khi họ tập trung đào tạo diện rộng trình độ phổ thông, tạo nền tảng chung nâng cao dân trí. Khi nền kinh tế tập trung vào quá trình công nghiệp hóa, Đài Loan hướng các nguồn lực công vào nâng cao chất lượng các trường đại học, cùng với nâng cao chất lượng trường tư nhằm tạo lập đội ngũ kỹ sư có trình độ tốt phù hợp với kết cấu ngành của nền kinh tế thị trường. Chính vì vậy, Đài Loan tạo lập được đội ngũ lao động chất lượng cao trong các ngành điện tử,

<sup>11</sup> “Có tới 60-70% số du học sinh Việt Nam ở lại nước ngoài sau khi học xong để học tiếp, hoặc tìm được cơ hội làm việc ở nước sở tại”, <https://saigondautu.com.vn/mua-sam/khoi-thong-dong-chay-chat-xam-52641.html>.



bán dẫn... đáp ứng nhu cầu phát triển và đồng thời trở thành nguồn cung và thu hút sự chú ý của các quốc gia bên ngoài, nhất là Trung Quốc. Hơn nữa chính việc nâng cao chất lượng các cơ sở đào tạo đã mở ra nhu cầu và môi trường làm việc thuận lợi, thu hút đội ngũ các nhà khoa học nước ngoài đến cộng tác nghiên cứu và giảng dạy. Đây là thành công kép trong giáo dục bậc cao của Đài Loan trong quá trình hiện đại hóa.

*Thứ ba*, kinh nghiệm Đài Loan cho thấy mỗi quốc gia cần có cơ chế chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài theo các chương trình, mục tiêu, nội dung cụ thể. Đài Loan không chỉ có chính sách khuyến khích nhân tài trong nước mà còn có dự luật tuyển dụng nhân tài từ bên ngoài với nhiều ưu đãi. Bên cạnh các chương trình ưu đãi hỗ trợ tài chính, là các quy định thuận lợi về điều kiện nhập cảnh, cư trú và các chương trình hỗ trợ con em các gia đình nhập cư. Như vậy, để có nguồn nhân lực chất lượng cao, chủ động đáp ứng nhu cầu của nền kinh tế, rất cần có chiến lược phát triển và trọng dụng đội ngũ lao động lao động chất lượng cao. Từ kinh nghiệm Đài Loan, Việt Nam cần đẩy nhanh hơn nữa việc xây dựng chiến lược thu hút và trọng dụng lao động chất lượng cao. Thực tế việc thu hút lao động chất lượng cao ở Đài Loan không chỉ là công việc của chính quyền, mà đó là hoạt động đồng bộ, có sự chỉ đạo từ chính quyền và sự tham gia của các doanh nghiệp. Do vậy để Việt Nam có thể thực hiện tốt việc thu hút lao động có chất lượng cho quá trình đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa cũng cần nghiên cứu vận dụng kinh nghiệm của Đài Loan. Vấn đề không chỉ là chủ trương, cơ chế từ

nhà nước, mà cần các doanh nghiệp phải chủ động, có cơ chế lợi ích phù hợp với quy định chung và thực lực của doanh nghiệp. Các hiệp hội và người dân cũng cần có sự tham gia trách nhiệm từ khâu quảng bá, tạo môi trường và hình ảnh thân thiện về đất nước, con người Việt Nam, tạo ra sức hút “mềm” với đội ngũ lao động chất lượng cao. Bên cạnh đó những sáng tạo trong cơ chế thu hút nguồn lao động chất lượng cao như mô hình kết hợp hiệu quả giữa các trường đại học, cao đẳng, dạy nghề với các doanh nghiệp nhất là những ngành nghề trọng điểm cấp độ quốc gia; mô hình làm việc đồng thời trong nước và ngoài nước đối với các nhà khoa học... rất cần được nghiên cứu tham khảo.

*Thứ tư*, phát triển khu công nghệ cao. Đây cũng là thành công của Đài Loan. Sự thành công của khu công nghệ cao gắn liền với các chính sách vĩ mô trong phát triển khoa học công nghệ gắn với chính sách cơ cấu ngành và đi liền với đó là các quy định ưu đãi, trọng dụng nguồn lực chất lượng cao. Sự gắn bó chặt chẽ của các chính sách này cũng như sự phù hợp của mỗi chính sách là cơ sở cho sự thành công ở Đài Loan mà chúng ta cần nghiên cứu. Thực tế ở Việt Nam có 3 khu công nghệ cao ở TP. Hồ Chí Minh, Hà Nội và Đà Nẵng, sau thời gian dài triển khai nhưng cả ba khu công nghệ cao mới chỉ thu hút được một lượng vốn đầu tư hạn chế, gây lãng phí, tác động chưa nhiều đến thúc đẩy phát triển kinh tế. Theo nhiều chuyên gia, vướng mắc của các khu công nghệ cao hiện nay chủ yếu đến từ chính sách đầu tư chưa được đồng bộ, dẫn tới khó khăn trong công tác quản lý, thu hút nhà đầu tư. Từ kinh nghiệm Đài Loan và đòi hỏi của thực tiễn rất

cần có chính sách đột phá, đồng bộ để các khu công nghệ cao ở Việt Nam phát triển, tạo ra các sản phẩm có hàm lượng công nghệ, tăng tính lan tỏa, từ đó nâng cao năng lực cạnh tranh của nền kinh tế, đồng thời dần chuyển từ nhập khẩu công nghệ sang tự chủ và sáng tạo công nghệ nguồn.

*Thứ năm*, từ kinh nghiệm kết nối với lưu học sinh và người Đài Loan ở nước ngoài, Việt Nam cũng cần nghiên cứu hình thành tổ chức và cơ chế gắn bó với người Việt Nam đang học tập, làm việc và người Việt Nam đang định cư ở nước ngoài ngày càng hiệu quả hơn nữa. Việt Nam cũng đã có chính sách khá thành công trong thu hút nguồn lực ở nước ngoài thời gian gần đây. Bên cạnh đó vẫn còn có những hạn chế, không ít người về Việt Nam làm việc không được bố trí phù hợp hoặc thiếu môi trường cho họ phát huy năng lực. Do vậy cần tiếp tục có chính sách, phương thức phù hợp để họ cống hiến, cần tham khảo sáng kiến sử dụng “chất xám” của họ ở nước ngoài bằng cách lập ra mạng lưới tập hợp các nhà nghiên cứu đang làm việc ở nước ngoài để thực hiện các công việc như tư vấn chuyên môn, giám định kỹ thuật, tham gia hội thảo. Đây là sự chuyển hoá từ rò rỉ chất xám thành lấy lại chất xám. Đồng thời cần chú ý sử dụng tính ưu việt của công nghệ thông tin, nhất là internet trong việc tận dụng nguồn lực chất xám ở bên ngoài.

Tóm lại, trong thời đại toàn cầu hóa, khó có thể ngăn chặn được chảy máu chất xám mà phải học cách chung sống, hạn chế các tác động tiêu cực và thậm chí có thể hưởng lợi từ chảy máu chất xám nếu biết tận dụng đúng cách. Vì vậy, bài học rút ra là các chính phủ cần tạo điều kiện thuận lợi cho lao

động tri thức, du học sinh thấy rằng họ có cơ hội được phát triển sự nghiệp khi trở về với tổ quốc, xóa bỏ những định kiến và phân biệt đối xử với họ.

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Chi Mai (2018), “Đài Loan muốn công dân DNA 'nhập tịch', bù đắp chảy máu chất xám”, <https://zingnews.vn/dai-loan-muon-cong-dan-dna-nhap-tich-bu-dap-chay-mau-chat-xam-post879201.html>.
2. Đức Hoàng (2018), “Đài Loan tính 'nhập tịch' nhân tài Đông Nam Á đối phó 'chảy máu chất xám' sang Trung Quốc”, <https://dantri.com.vn/the-gioi/dai-loan-tinh-nhap-tich-nhan-tai-dong-nam-a-doi-pho-chay-mau-chat-xam-sang-trung-quoc-20180924153034073.htm>.
3. Luo, Yu-Ling and Wei-Jen Wang (2002) "High-skill migration and Chinese Taipei's industrial development." In: OECD, *International Mobility of the Highly Skilled*. Paris, OECD.
4. Shirley L. Change (1992), *Causes of brain drain and solutions: The Taiwan experience*, Comparative International Development, N27/1992.
5. Rueyling Tzeng (2005), *Reverse Brain Drain: Government Policy and Corporate Strategies for Global Talent Searches in Taiwan*.