

Hội nhập kinh tế ASEAN (AEC): Cơ hội và thách thức đối với lao động Việt Nam

NGUYỄN ĐÌNH LUẬN

Trường Đại học Kinh tế Tài chính TP.HCM

Năm 2015, khi Cộng đồng Kinh tế ASEAN (ASEAN Economic Community, viết tắt là AEC) chính thức thành lập, thị trường lao động VN sẽ rộng mở hơn, nhu cầu nguồn nhân lực sẽ rất lớn đặc biệt đối với lao động có tay nghề không chỉ ở trong nước mà nhu cầu của tất cả các nước Asean. Sự “tự do” này vừa là cơ hội cho thị trường lao động VN, đồng thời cũng là thách thức không nhỏ khi một lượng lớn lao động từ các nước AEC vào VN sẽ tạo nên cuộc cạnh tranh với lao động trong nước.

Từ khóa: Cộng đồng Kinh tế ASEAN (AEC), cơ hội, thách thức

1. Sơ lược về cộng đồng kinh tế ASEAN và tiềm năng phát triển

Từ năm 2003, các nhà lãnh đạo ASEAN đã hoạch định tầm nhìn ASEAN 2020 bao gồm ba trụ cột chính là, Cộng đồng Kinh tế ASEAN (AEC), Cộng đồng An ninh - Chính trị ASEAN (APSC) và Cộng đồng Văn hóa - Xã hội ASEAN (ASCC). Năm 2007, một lần nữa các nhà lãnh đạo nhấn mạnh lại cam kết này, đồng thời quyết định đẩy nhanh quá trình thành lập cộng đồng kinh tế ASEAN vào năm 2015.

Đặc biệt, các nhà lãnh đạo ASEAN đã đồng ý rút ngắn tiến trình hội nhập kinh tế khu vực bằng việc thông qua Kế hoạch hành động AEC và thành lập Cộng đồng Kinh tế ASEAN vào năm 2015. Theo định hướng, AEC sẽ là một khu vực kinh tế ổn định, thịnh vượng, có khả năng cạnh tranh cao, trong đó hàng hóa, dịch vụ

và đầu tư được lưu chuyển thông thoáng, kinh tế phát triển đồng đều, nghèo đói và phân hóa kinh tế - xã hội giảm bớt. AEC là xu hướng liên kết khu vực hiện nay của các nhóm nước ở nhiều khu vực trên thế giới, như Cộng đồng châu Âu (European Community-EC), Cộng đồng các quốc gia độc lập (Commonwealth of Independent States – CIS)... AEC được thành lập nhằm tạo dựng một thị trường thống nhất cho các quốc gia thành viên ASEAN, thúc đẩy dòng chu chuyển tự do của hàng hóa, dịch vụ, đầu tư, lao động có tay nghề trong ASEAN. Mục tiêu của AEC là thúc đẩy phát triển kinh tế một cách công bằng, thiết lập khu vực kinh tế có năng lực cạnh tranh cao mà với năng lực cạnh tranh này, ASEAN có thể hội nhập đầy đủ và vững chắc vào nền kinh tế toàn cầu. AEC được kỳ vọng là cộng đồng năng động, có ảnh hưởng lớn đến nền kinh tế toàn cầu với GDP

bình quân hằng năm ước đạt 2.000 tỷ USD và sẽ tăng trưởng mạnh mẽ trong những năm tới. Khi tham gia AEC, theo dự báo của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), kinh tế VN có cơ hội tăng trưởng thêm 14,5% vào năm 2025.

AEC bao gồm 10 quốc gia với dân số hơn 600 triệu người, trong đó 300 triệu người tham gia lực lượng lao động. Ba quốc gia có số lao động chiếm tỷ trọng hơn 70% là Indonesia (40%), Philippines (16%) và VN (15%). Bảng 1.

Lực lượng lao động này khi được “giải phóng”, được tự do di chuyển trong thị trường chung sẽ là nhân tố cơ bản để thúc đẩy sự phát triển kinh tế-xã hội của các nước thành viên Cộng đồng Kinh tế ASEAN. Trước mắt, trong năm 2015 có 8 ngành nghề lao động trong các nước ASEAN được tự do di chuyển thông qua các thỏa thuận công nhận tay nghề tương đương, gồm kế toán, kiến trúc sư, nha sĩ,

Bảng 1: 10 quốc gia thành viên hiệp hội ASEAN

| Nước | Ngày gia nhập ASEAN | Thủ đô | Dân số năm 2012 (Triệu người) | Diện tích (km ²) |
|-------------------|---------------------|--------------------|-------------------------------|------------------------------|
| Indonesia | 8/8/1967 | Jakarta | 237 | 1.890.754 |
| Malaysia | 8/8/1967 | Kualalumpur | 26,1277 | 330.257 |
| Philippines | 8/8/1967 | Manila | 97 | 300.000 |
| Singapore | 8/8/1967 | Singapore | 5,312 | 697 |
| Thai Lan | 8/8/1967 | Bangkok | 65,4 | 513.254 |
| Brunei Darassalam | 8/1/1984 | Bandarseri Bagawan | 0,408.786 | 5.765 |
| Viet Nam | 7/1995 | Hà Nội | 88,773 | 330.363 |
| Lào | 7/1997 | Viên Chăn | 6,43 | 236.800 |
| Myanma | 7/1997 | Nay Pyi Taw | 54,584.650 | 676.577 |
| Kampuchia | 10/4/1999 | Phnompenh | 13,66 | 181.035 |

Nguồn: Tác giả tổng hợp

bác sĩ, kỹ sư, y tá, vận chuyển và nhân viên ngành du lịch. Ngoài ra, nhân lực chất lượng cao (các chuyên gia, thợ lành nghề), trong đó có nhân lực được đào tạo chuyên môn hoặc có trình độ từ đại học trở lên, thông thạo ngoại ngữ, đặc biệt là tiếng Anh, được di chuyển tự do hơn.

Hình thành AEC giúp thị trường lao động trong ASEAN sôi động hơn, thúc đẩy tạo việc làm cho từng quốc gia thành viên. Cũng theo dự báo của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), khi tham gia AEC, số việc làm của VN sẽ tăng lên 14,5% vào năm 2025. Tuy nhiên, do trình độ phát triển không đồng đều, nên hiện nay, lao động có tay nghề và kỹ năng cao trong khối ASEAN chủ yếu di chuyển vào thị trường Singapore, Malaysia và Thái Lan. Còn lại, hầu hết các loại lao động di chuyển trong phạm vi ASEAN là lao động trình độ kỹ năng thấp hoặc không có kỹ năng. Kết quả khảo sát các chủ sử dụng lao động tại 10 quốc gia ASEAN do ILO thực hiện cho thấy doanh nghiệp trong khối ASEAN hiện đang rất lo ngại về tình hình thiếu hụt lực lượng lao động có tay nghề và kỹ

năng trước sự ra đời của AEC vào năm 2015; gần 50% chủ sử dụng lao động trong khối ASEAN trong cuộc khảo sát cho biết, người lao động tốt nghiệp phổ thông không có được kỹ năng họ cần; cử nhân tốt nghiệp đại học có được những kỹ năng có ích nhưng cũng chưa đáp ứng được nhu cầu của doanh nghiệp (cả về số lượng và chất lượng)...

2. Cơ hội và thách thức đối với lao động VN

2.1. Những lợi thế

Khi tham gia vào AEC, VN có những cơ hội nhất định, bao gồm:

Thứ nhất, VN có lực lượng lao động dồi dào và cơ cấu lao động trẻ.

Theo số liệu của Tổng cục Thống kê, tính đến giữa năm 2014, quy mô lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên ở VN là 53,8 triệu người, trong đó số người trong độ tuổi lao động là 47,52 triệu người. Tỷ lệ lao động khu vực nông nghiệp, lâm nghiệp và thủy sản là 47,1%; khu vực công nghiệp và xây dựng 20,8%; khu vực dịch vụ là 32,1%. Chất lượng lao động cũng đã từng bước được nâng lên.

Thứ hai, lao động đã qua đào

tạo hàng năm đều tăng.

Tỷ lệ lao động qua đào tạo tăng từ 30% lên 40% trong vòng 10 năm trở lại đây (theo số liệu của Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội), trong đó lao động qua đào tạo nghề đạt 30%. Lao động qua đào tạo đã phần nào đáp ứng được yêu cầu của doanh nghiệp và thị trường lao động. Lực lượng lao động kỹ thuật của VN đã làm chủ được khoa học-công nghệ, đảm nhận được hầu hết các vị trí công việc phức tạp trong sản xuất kinh doanh mà trước đây phải thuê chuyên gia nước ngoài.

2.2. Những thách thức

Tuy nhiên, do xuất phát điểm thấp, cơ cấu kinh tế chủ yếu vẫn là nông nghiệp, do vậy, tỷ lệ lao động tham gia vào thị trường lao động chính thức còn thấp, đạt khoảng 30%. Chất lượng và cơ cấu lao động vẫn còn nhiều bất cập so với yêu cầu phát triển và hội nhập. Khoảng 45% lao động trong lĩnh vực nông nghiệp hầu như chưa qua đào tạo. Chất lượng nguồn nhân lực nước ta còn thấp, là một trong những “điểm nghẽn” cản trở sự phát triển. Theo số liệu của Tổng cục Thống kê (năm 2012), lao động phổ thông không có chuyên môn kỹ thuật chiếm 83,28% tổng số lao động; lao động đã qua đào tạo nghề chỉ chiếm tỷ lệ 4,84%; lao động có trình độ trung cấp chuyên nghiệp là 3,61% và lao động có trình độ từ cao đẳng, đại học trở lên chiếm 8,26%. Theo Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội, lao động qua đào tạo nghề (gồm cả dạy nghề chính quy và thường xuyên, phi chính quy, dạy nghề dưới 3 tháng và dạy nghề tại doanh nghiệp) chiếm khoảng 34% tổng số lao động trong cả nước. Trên thực tế, chất lượng nguồn nhân lực của VN

còn thấp và có khoảng cách khá lớn so với các nước trong khu vực. Ngân hàng Thế giới đánh giá VN đang thiếu lao động có trình độ tay nghề, công nhân kỹ thuật bậc cao. Nếu lấy thang điểm là 10 thì chất lượng nhân lực của VN chỉ đạt 3,79 điểm, xếp thứ 11/12 nước châu Á tham gia xếp hạng của Ngân hàng Thế giới (trong khi Hàn Quốc đạt 6,91 điểm; Ấn Độ đạt 5,76 điểm; Malaysia đạt 5,59 điểm... Do vậy nên năng suất lao động của VN thuộc nhóm thấp ở châu Á - Thái Bình Dương (thấp hơn Singapore gần 15 lần, thấp hơn Nhật 11 lần và thấp hơn Hàn Quốc 10 lần). Năng suất lao động của VN bằng 1/5 Malaysia và 2/5 Thái Lan.

Trong giai đoạn 2002 - 2007, năng suất lao động tăng trung bình 5,2% mỗi năm. Tuy nhiên, kể từ cuộc khủng hoảng kinh tế toàn cầu năm 2008, tốc độ tăng năng suất trung bình hằng năm của VN chậm lại, chỉ còn 3,3%. VN còn thiếu nhiều lao động lành nghề, nhân lực qua đào tạo chưa đáp ứng được nhu cầu của thị trường lao động và doanh nghiệp về tay nghề và các kỹ năng mềm khác. Trình độ ngoại ngữ của lao động VN chưa cao nên gặp nhiều khó khăn trong quá trình hội nhập. Những hạn chế, yếu kém của nguồn nhân lực là một trong những nhân tố chủ yếu ảnh hưởng đến năng lực cạnh tranh của nền kinh tế.

3. Nguyên nhân của chất lượng nguồn nhân lực VN còn thấp

Nguyên nhân chủ yếu của hiện trạng chất lượng nguồn nhân lực thấp là do công tác đào tạo hiện nay chưa phù hợp, chất lượng đào tạo còn hạn chế, chưa thực sự đáp ứng yêu cầu sử dụng nhân lực và nhu cầu của người học, chưa theo kịp sự chuyển biến của đất nước

trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế, chưa giải quyết tốt mối quan hệ giữa số lượng và chất lượng, giữa dạy chữ với dạy người, dạy nghề... .

Mặt khác, hệ thống thông tin của thị trường lao động VN hiện nay còn nhiều yếu kém và hạn chế, như bị chia cắt giữa các vùng, các miền; khả năng bao quát, thu thập và cung ứng thông tin chưa đáp ứng được nhu cầu các đối tác trên thị trường lao động, đặc biệt là người chủ sử dụng lao động và người lao động. Hệ thống chỉ tiêu về thị trường lao động tuy đã ban hành nhưng chưa hoàn thiện, chưa đầy đủ, thiếu thống nhất và khó so sánh quốc tế. Do vậy, chưa đánh giá được hiện trạng của cung - cầu lao động, các “nút thắt” về nhu cầu nguồn nhân lực trong nước. Ngoài ra, còn thiếu mô hình dự báo thị trường lao động tin cậy và nhất quán, thiếu đội ngũ cán bộ, chuyên gia làm công tác thống kê, phân tích, dự báo.

4. Một số khuyến nghị giải pháp

Để góp phần nâng cao chất lượng và sức cạnh tranh của nhân lực VN, nhất là khi Cộng đồng Kinh tế ASEAN được thành lập vào năm 2015, cần phải đổi mới căn bản và toàn diện hệ thống giáo dục - đào tạo, trong đó có đào tạo nghề ở nước ta với một số khuyến nghị giải pháp sau:

Một là, nâng cao nhận thức về vai trò, vị trí của dạy nghề trong chiến lược phát triển nhân lực của đất nước thời kỳ 2011 - 2020. Ưu tiên đầu tư đào tạo nghề trong từng chương trình, dự án phát triển kinh tế - xã hội của các địa phương, vùng, ngành. Hình thành thang giá trị nghề nghiệp trong xã hội.

Hai là, hoàn thiện cơ chế, chính

sách về dạy nghề, học nghề; sửa Luật Dạy nghề và các quy định liên quan. Có cơ chế để cơ sở dạy nghề là một chủ thể độc lập, tự chủ. Có chính sách đãi ngộ, thu hút giáo viên dạy nghề; chính sách đối với người đứng đầu cơ sở dạy nghề, người lao động qua đào tạo nghề; chính sách đào tạo liên thông, hỗ trợ người học nghề. Xây dựng cơ chế để các doanh nghiệp và cơ sở sử dụng lao động tham gia xây dựng, đánh giá, điều chỉnh chương trình đào tạo, hướng dẫn thực hành và đánh giá năng lực người học, hướng tới doanh nghiệp phải là một trong những chủ thể đào tạo nghề. Đổi mới chính sách tài chính về dạy nghề; đẩy mạnh xã hội hóa, đa dạng nguồn lực cho phát triển dạy nghề; khuyến khích hợp tác và thành lập các cơ sở dạy nghề có vốn đầu tư nước ngoài cũng như các cơ sở dạy nghề chuyên biệt đối với người khuyết tật, người dân tộc thiểu số.

Ba là, đổi mới cơ cấu dạy nghề trong hệ thống giáo dục quốc dân. Chuyển hệ thống dạy nghề khép kín thành hệ thống đào tạo mở, linh hoạt, liên thông giữa các thành tố của hệ thống và liên thông với các bậc học khác. Đổi mới cơ cấu hệ thống dạy nghề trên cơ sở khung trình độ quốc gia, tiêu chuẩn kỹ năng nghề phù hợp với đất nước, xu thế các nước trong khu vực và trên thế giới. Hình thành hệ thống giáo dục nghề nghiệp gồm ba cấp trình độ là sơ cấp, trung cấp và cao đẳng, trên cơ sở sáp nhập trung cấp nghề và trung cấp chuyên nghiệp; cao đẳng nghề và cao đẳng.

Bốn là, tăng cường các điều kiện bảo đảm chất lượng dạy nghề, bao gồm phát triển đội ngũ giáo viên dạy nghề chuẩn hóa về trình độ đào tạo, kỹ năng nghề, nghiệp



vụ sự phạm theo các cấp độ (quốc gia, khu vực và quốc tế). Phát triển chương trình đào tạo phù hợp với công nghệ sản xuất hiện đại theo hướng mở, linh hoạt, thích hợp với các cấp và trình độ đào tạo nghề; áp dụng một số chương trình đào tạo của các nước tiên tiến trong khu vực và thế giới phù hợp với thực tiễn VN. Thực hiện kiểm định cơ sở dạy nghề và chương trình; xây dựng và ban hành tiêu chuẩn kỹ năng nghề quốc gia; tổ chức đánh giá, cấp chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia cho người lao động; ban hành các tiêu chuẩn về cơ sở vật chất và thiết bị dạy nghề cho từng nghề ở từng cấp độ.

Năm là, đổi mới hoạt động đào tạo; chuyển chương trình dạy nghề từ chủ yếu trang bị kiến thức sang mục tiêu phát triển kỹ năng và năng lực hành nghề cho người học; đa dạng hóa nội dung dạy nghề theo hướng tích hợp kiến thức, kỹ năng, thái độ, hình thành năng lực nghề nghiệp cho người học. Các cơ sở dạy nghề tự chịu trách nhiệm về các hoạt động đào tạo từ việc chủ động trong tuyển sinh, xây dựng chương trình đào tạo trên cơ sở khung chương trình; xây dựng kế hoạch đào tạo, đánh giá kết quả đào tạo trên cơ sở có sự tham gia

của doanh nghiệp; bảo đảm chất lượng đào tạo; bảo đảm chuẩn hoá “đầu vào”, “đầu ra”; tự kiểm định chất lượng đào tạo và chịu sự đánh giá định kỳ của các cơ quan kiểm định chất lượng của Nhà nước. Đổi mới quản lý quá trình dạy và học, nội dung, hình thức kiểm tra, thi và đánh giá kết quả dạy nghề trên cơ sở chú trọng đánh giá việc hiểu, vận dụng kiến thức, kỹ năng vào việc giải quyết các vấn đề trong thực tiễn, có sự tham gia của doanh nghiệp hoặc đại diện sử dụng lao động.

Sáu là, gắn kết giữa dạy nghề với thị trường lao động và sự tham gia của doanh nghiệp, phát triển hệ thống thông tin thị trường lao động. Xây dựng các mối quan hệ chặt chẽ giữa dạy nghề với thị trường lao động, hướng vào việc đáp ứng phát triển kinh tế - xã hội của từng địa phương, từng ngành, đáp ứng nhu cầu của doanh nghiệp. Hình thành các đơn vị quan hệ trường - ngành trong các cơ sở dạy nghề. Doanh nghiệp trực tiếp tham gia vào các hoạt động đào tạo nghề như xây dựng tiêu chuẩn kỹ năng nghề, xác định danh mục nghề, xây dựng chương trình đào tạo, đánh giá kết quả học tập của người học nghề... Doanh nghiệp có trách nhiệm cung

cấp thông tin cho các cơ sở dạy nghề về nhu cầu việc làm và các chế độ cho người lao động; phản hồi cho cơ sở dạy nghề về trình độ của người lao động. Các cơ sở dạy nghề tổ chức theo dõi, thu thập thông tin về học sinh học nghề sau khi tốt nghiệp; có trách nhiệm tiếp nhận các thông tin từ phía doanh nghiệp và thay đổi để thích ứng với nhu cầu của doanh nghiệp.

Bảy là, đẩy mạnh hợp tác quốc tế về dạy nghề, nhất là với những nước thành công trong phát triển dạy nghề ở khu vực ASEAN và trên thế giới. Tích cực vận động, thu hút nguồn viện trợ phát triển chính thức ODA cho dạy nghề. Hợp tác với các nước ASEAN để tiến tới công nhận kỹ năng nghề giữa các nước, hướng tới Cộng đồng ASEAN vào năm 2015, tích cực tham gia vào các hoạt động của khu vực và thế giới để giao lưu và học hỏi kinh nghiệm, như tham gia Hội thi tay nghề ASEAN, Hội thi tay nghề thế giới...

5. Kết luận

Việc hội nhập Cộng đồng Kinh tế ASEAN vào cuối năm 2015 cho thấy nguồn nhân lực của VN tuy có nhiều lợi điểm song cũng cho thấy quá nhiều bất lợi, nếu không nhìn thẳng và nhận ra những điểm bất lợi để đề ra giải pháp khắc phục thì khi hội nhập lao động VN sẽ không đáp ứng được nhu cầu lao động khu vực và quốc tế, sự nghiệp đổi mới toàn diện trong giáo dục và đào tạo sẽ chỉ là hình thức và hô khẩu hiệu ●

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Mạc Văn Tiến, <http://www.tapchiconsan.org.vn/>
 Nguyễn Đình Lâm, <http://cddltn.edu.vn/homes/en/tin-tuc>