

Đánh giá tình hình hội nhập của nguồn nhân lực Việt Nam sau ba năm gia nhập Cộng đồng Kinh tế ASEAN

Phạm Thanh Hiền
Học viện Ngân hàng

Ngày 31/12/2015, Cộng đồng kinh tế ASEAN (AEC) ra đời thể hiện tham vọng của các nước Đông Nam Á về một thị trường nhân lực rộng lớn, với nhiều cơ hội để lao động có tay nghề được tự do dịch chuyển trong các quốc gia ASEAN. Đến nay, sau ba năm ra đời, cần có những đánh giá về tình hình hội nhập của lao động Việt Nam trong ASEAN đồng thời phân tích nguyên nhân, làm cơ sở có những biện pháp phù hợp.

1. Tình hình hội nhập của nguồn nhân lực Việt Nam sau ba năm gia nhập AEC

Để hiện thực hóa thị trường lao động chung, các nước ASEAN đã thống nhất Thỏa thuận tay nghề tương đương (MRAs) của tám ngành nghề: dịch vụ kỹ thuật (12/2005); dịch vụ điều dưỡng (12/2006); dịch vụ kiến trúc; dịch vụ khảo sát (11/2007); hành nghề y khoa; hành nghề nha khoa; dịch vụ kế toán (02/ 2009) và hành nghề du lịch (11/2012).

Trong các ngành nghề trên, hiện nay di chuyển trong ngành du lịch đạt được thành tựu nổi trội. Cùng MRAs, các nước ASEAN đã xây dựng bộ tiêu chuẩn nghề và giáo trình đào tạo du lịch chung ASEAN đối với nghề du lịch thu hút nhiều lao động nhất là Lê Tân, Buồng, Phục vụ nhà hàng, Chế biến món ăn, Điều hành du lịch, Đại lý lữ hành. Một khảo sát do Viện nghiên cứu phát triển du lịch (ITDR) tiến hành cho thấy, Singapore là quốc gia đứng đầu trong các nước ASEAN về mong muốn được đến làm việc của lao động du lịch Việt Nam, tiếp đó là Thái Lan, Malaysia, Philippines...

Ngoài du lịch, lao động trong các ngành còn lại hầu như chưa di chuyển được trong AEC. Sau 3 năm thành lập, hiện nay Việt Nam mới chỉ có khoảng 200 kỹ sư, trong đó có 10 kiến trúc sư đủ điều kiện dịch chuyển, làm việc tại các nước ASEAN, còn các ngành khác vẫn chưa có lao động đủ tiêu chuẩn. Tuy nhiên, kể cả những lao động đủ tiêu chuẩn trên cũng chưa di chuyển được trong ASEAN.

2. Nguyên nhân hạn chế trong di chuyển lao động trong ASEAN của Việt Nam

2.1. Nguyên nhân khách quan

Cộng đồng AEC cho phép dịch chuyển lao động có tay nghề, tuy nhiên, mỗi ngành nghề lại có những điều kiện riêng đòi hỏi các nước phải thỏa thuận để công nhận lẫn nhau về tiêu chuẩn kỹ năng nghề. Ví dụ, đều

là lao động trong ngành y, nhưng chia ra Đông y, và Tây y. Do đó, muốn di chuyển được phải có sự thống nhất cụ thể trong từng chuyên ngành hẹp. Mặt khác, do sự phát triển chênh lệch của các nước ASEAN, nhóm nước như Thái Lan, Singapore, Malaysia, Indonesia, Brunei thường đề ra tiêu chuẩn cao, gây khó khăn trong việc đồng thuận.

Bên cạnh sự khác biệt về tiêu chuẩn tay nghề của lao động nước ngoài, các nước đã có những sự phòng vệ nhất định để bảo hộ cho người lao động nước mình. Đó là các quy định về giấy phép lao động và quy định của từng quốc gia trong AEC. Tức là khi vượt qua được rào cản về kỹ năng (chung), người lao động còn phải vượt qua rào cản kỹ thuật của từng nước (riêng) cũng như còn phụ thuộc vào nhu cầu thị trường lao động ở nước đó. Ví dụ, một kiến trúc sư Việt Nam muốn sang Thái Lan làm việc ngoài chứng chỉ hành nghề trong ASEAN, phải thông thạo tiếng Thái, đồng thời phải được một doanh nghiệp Thái đồng ý ký hợp đồng lao động.

Ngoài việc các nước có những hàng rào kỹ thuật để bảo vệ lao động nội địa, một nguyên nhân khác dẫn tới chưa có sự dịch chuyển mạnh lao động có chuyên môn giữa Việt Nam và ASEAN là chất lượng cũng như vị thế của lao động Việt Nam vẫn khiêm tốn trên bản đồ lao động quốc tế.

Các kỹ năng mềm như làm việc theo tổ nhóm, kỹ năng xử lý tình huống, làm việc trong môi trường đa văn hóa... còn nhiều hạn chế. Thậm chí, lao động Việt Nam còn thiếu ngay cả các kỹ năng làm việc cốt lõi như: sử dụng máy tính, internet, ngoại ngữ, khả năng tự duy sáng tạo, tính chủ động trong công việc, giải quyết vấn đề, quản lý thời gian...

2.2. Nguyên nhân chủ quan

Nâng suất lao động của Việt Nam thấp nên không cạnh tranh được với lao động các nước khác trong khu vực. Theo đánh giá của Tổ chức Lao động thế giới (ILO 2018), năng suất lao động của VN thấp hơn 15 lần

so với Singapore, bằng 1/5 năng suất lao động của Thái Lan và Malaysia. Đây là yếu tố làm giảm sự hấp dẫn lao động Việt Nam trước các nhà tuyển dụng nước ngoài, thậm chí là khia cạnh để các nhà tuyển dụng tăng tính khắt khe trong yêu cầu đối với lao động Việt Nam.

Trình độ chuyên môn kỹ thuật của lao động VN chưa đồng đều, 50% lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật thấp, chỉ số phát triển con người (HDI) thấp hơn nhiều so với các nước Thái Lan, Singapore, Malaysia và không cao hơn đáng kể so với nhóm Campuchia, Lào, Myanmar. Chỉ số HDI của Việt Nam là 0,638 trong khi của Singapore là 0,901 và Myanmar là 0,524.

Sự chuẩn bị kiến thức, kỹ năng và thái độ cũng như trạng thái tâm lý để sẵn sàng đi chuyển sang làm việc tại các nước ASEAN chưa cao. Chẳng hạn, chỉ xét về đào tạo ngoại ngữ ở Việt Nam, đặc biệt các thành phố lớn, rất ít lao động Việt Nam học tiếng Thái Lan, Lào, Campuchia hoặc tiếng của các nước ASEAN khác. Ngoài ra, vấn đề kỷ luật lao động, ý thức tuân thủ pháp luật cũng như cường độ lao động cũng còn nhiều hạn chế...

Việt Nam đang quá mở rộng các ngành các nước trong khu vực cũng không tràn vào giành việc của lao động trong nước. Bởi, mức lương ở Việt Nam quá thấp. Lương trung bình hàng tháng của Việt Nam chỉ cao hơn Indonesia và Campuchia, thấp hơn các nước khác và không so sánh được với Brunei, Singapore (lương rất cao). Mức lương không hấp dẫn nên lao động ASEAN không tràn vào, mà chỉ có một số lao động cấp quản lý, kỹ năng cao mới vào Việt Nam. Trong thực tế không có tình trạng lao động ASEAN giành việc, mà đối tượng thực sự giành việc của lao động Việt Nam là lao động đến từ các nước khác ngoài khu vực ASEAN.

3. Một số định hướng giải pháp cải thiện tình trạng hội nhập của lao động Việt Nam trong AEC

Mặc dù cam kết về thị trường lao động chung đã được thông qua nhưng các nước AEC vẫn còn khá "đè dặt" khi nhận lao động nước ngoài. Tâm lý bảo hộ lao động trong nước là rào cản lớn khiến lao động Việt Nam không thể xâm nhập thị trường ASEAN. Vì vậy, để cải thiện tình hình này, Việt Nam cần đẩy mạnh hơn những cuộc hội đàm, đối thoại để chính phủ các nước có những thay đổi trong cơ chế, chính sách, giảm bớt những hàng rào cản trở lao động Việt Nam hội nhập. Ví dụ, chính phủ các nước có thể xem xét bỏ quy định về ngôn ngữ nước sở tại, hoặc có những biện pháp hỗ trợ ngôn ngữ cho lao động nước ngoài sang làm việc.

Mặt khác, thị trường lao động vốn đã là thị trường cạnh tranh khốc liệt, với các điểm đến nhiều tiềm năng như Singapore, Thái Lan, điều này còn tăng lên gấp bội. Do đó, để hội nhập được AEC, người lao động Việt Nam cần gấp rút cải thiện hơn nữa năng suất lao

động, kỷ luật lao động, ngoại ngữ và các kỹ năng mềm. Để thực hiện điều này cần có sự chung tay của toàn xã hội: từ phía các cơ sở đào tạo, giáo dục của gia đình, tuyên truyền của cơ sở quan ngôn luận, và đặc biệt là ý thức của bản thân người lao động...

Để dịch chuyển được trong ASEAN, ngoại ngữ là "chìa khóa". Người lao động Việt Nam cần tăng cường khả năng ngoại ngữ, lĩnh chuyên nghiệp và đạo đức nghề nghiệp. Ngoài những kiến thức cơ bản về nghề nghiệp, người lao động cần học hỏi để nâng cao kỹ năng, trình độ chuyên môn và trang bị những kỹ năng mới mà doanh nghiệp trong nước và quốc tế cần. Các kỹ năng và vấn đề cần cải thiện như làm việc nhóm, giải quyết vấn đề, kỹ năng tin học, ngoại ngữ, đạo đức nghề nghiệp; ý thức trách nhiệm và thích nghi với môi trường làm việc mới. Năng lực đổi mới và sáng tạo khoa học - công nghệ của người lao động có trình độ còn nhiều yếu kém. Đây là vấn đề đáng báo động về chất lượng nguồn nhân lực, không đáp ứng được yêu cầu công nghiệp hóa - hiện đại hóa đất nước và hội nhập quốc tế. Sự ý ạch này rất cần được khắc phục.

Với cơ quan chức năng, việc đào tạo nghề, tái đào tạo nghề cần có những thay đổi linh hoạt, đổi mới mạnh mẽ để người lao động thích ứng với sự thay đổi, đáp ứng được chuẩn mực của khu vực. Cần chú trọng phát triển kỹ năng ngoại ngữ và các kỹ năng cho sinh viên. Cơ quan quản lý cần phối hợp với doanh nghiệp để đưa chương trình đào tạo sát với thực tế nhu cầu xã hội; chú động trong công tác kết nối với doanh nghiệp để giúp sinh viên có nơi thực tập, có việc làm tốt, đúng nghĩa.

4. Kết luận

Sau ba năm AEC thành lập, tình hình hội nhập lao động Việt Nam trong AEC chưa có nhiều chuyển biến đáng kể. Thực tế này bắt nguồn từ cơ chế bảo hộ của các nước ASEAN và từ những hạn chế nội tại của người lao động Việt Nam. Để lao động Việt Nam đi chuyển được sang các nước ASEAN như kỳ vọng cần có sự "mở cửa" hơn từ các nước ASEAN cũng như cần tiếp tục có những biện pháp nâng cao trình độ của nguồn nhân lực trong nước./.

Tài liệu tham khảo

- Ngô Tuấn Anh, Đặng Trần Đức Hiệp (2014), Cộng đồng kinh tế ASEAN 2015: Thách thức và triển vọng đối với Việt Nam, Tạp chí Tài chính số 12.
- ILO (2014), Báo cáo "Cộng đồng ASEAN 2015: Quản lý hội nhập hướng tới việc làm tốt hơn và thịnh vượng chung", truy cập [www.ilo.org/asia].
- Mahani Z, Loh G, Nor I (2012). Achieving the ASEAN Economic Community 2015: Challenges for Member Countries and Businesses, ISEAS Publishing 2012, Singapore.