

CỘNG ĐỒNG KINH TẾ ASEAN VÀ NGUỒN NHÂN LỰC VIỆT NAM

TS. Lê Đăng Minh – Khoa Kinh tế

Trường Đại học Văn Hiến

1. Tổng quan về Cộng đồng Kinh tế ASEAN (AEC)

Tại Hội nghị cấp cao ASEAN lần thứ 14 tổ chức vào tháng 2 năm 2009 tại Thái Lan, các nhà lãnh đạo đã đưa ra Tuyên bố Chaam Hua Hin về lộ trình xây dựng Cộng đồng ASEAN (2009-2015) với 3 trụ cột chính là: Cộng đồng Kinh tế ASEAN, Cộng đồng Chính trị - An ninh ASEAN và Cộng đồng Văn hóa – Xã hội ASEAN.

Ngày 31/12/2015, Cộng đồng Kinh tế ASEAN (AEC - ASEAN Economic Community) đã chính thức được thành lập với bốn nội dung chủ yếu sau:

(i) Xây dựng một thị trường chung và cơ sở sản xuất thống nhất thông qua các biện pháp dỡ bỏ các rào cản đối với sự lưu chuyển tự do của hàng hóa, dịch vụ, đầu tư, lao động kỹ năng cũng như tạo thuận lợi cho sự lưu chuyển tự do hơn của dòng vốn, các biện pháp về các lĩnh vực ưu tiên hội nhập.

(ii) Đưa ASEAN thành một khu vực kinh tế có khả năng cạnh tranh cao trên cơ sở thực thi chính sách cạnh tranh, bảo vệ người tiêu dùng, quyền sở hữu trí tuệ, phát triển cơ sở hạ tầng, thương mại điện tử.

(iii) Phát triển kinh tế đồng đều thông qua thực hiện các biện pháp về phát triển doanh nghiệp nhỏ và vừa, sáng kiến Hội nhập ASEAN nhằm giúp các nước CLMV (Cam-pu-chia, Lào, My-an-ma và Việt Nam) nâng cao năng lực.

(iv) Hội nhập hiệu quả vào nền kinh tế toàn cầu trên cơ sở tham gia vào các Hiệp định thương mại tự do (FTA), tích cực tham gia vào chuỗi cung ứng toàn cầu.

AEC bao gồm các thành viên: Việt Nam, Lào, Campuchia, Brunay, Myanmar, Singapore, Indonexia, Philippin, Malayxia và Thái Lan, với tổng giá trị GDP khoảng 2.500 tỉ USD và có quy mô dân số khoảng 620 triệu người. Trong đó, lực lượng lao động chiếm gần 50%, khoảng 300 triệu người. Ba quốc gia có số lao động chiếm tỷ trọng cao nhất là Indônêxia (40%), Philippine (16%) và Việt Nam (15%). Một trong những mục tiêu hình thành AEC là “Một thị trường đơn nhất và là cơ sở sản xuất chung, được xây dựng thông qua: Tự do lưu chuyển hàng hóa; Tự do lưu chuyển dịch vụ; Tự do lưu chuyển đầu tư; Tự do lưu chuyển vốn và Tự do lưu chuyển lao động có tay nghề”. Mục tiêu này sẽ dẫn đến sự thay đổi lớn trên thị trường lao động. Nó mang lại nhiều cơ hội việc làm, đồng thời cũng tạo ra các thách thức và sự cạnh tranh gay gắt đòi hỏi người lao động phải có kỹ năng cùng với kiến thức chuyên môn cao.

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 AEC. Cho đến năm 2015 có 8 ngành nghề mà 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, bác sĩ, kỹ sư, y tá, vận chuyển và nhân viên ngành du lịch. Đối với nguồn nhân lực chất lượng cao (các chuyên gia, thợ lành nghề), được đào tạo chuyên môn hoặc có trình độ từ đại học trở lên, thông thạo ngoại ngữ, đặc biệt là tiếng Anh, việc di chuyển sẽ dễ dàng hơn.

2. Điểm mạnh, điểm yếu, cơ hội và thách thức đối với nguồn nhân lực Việt Nam trong AEC

Khi tham gia AEC, nguồn nhân lực của Việt Nam có những lợi thế và bất lợi chủ yếu sau đây:

2.1. Những lợi thế (điểm mạnh) của nguồn nhân lực Việt Nam

- **Một là**, Việt Nam có lực lượng lao động dồi dào, trẻ và đang thuộc cơ cấu dân số “trẻ” hay “vàng”. Theo Tổng cục Thống kê, tính đến giữa năm 2014, Việt Nam có 53,8 triệu người nằm trong độ tuổi từ 15 tuổi trở lên, trong đó số người trong độ tuổi lao động là 47,52 triệu người, chiếm 88,8%. Cụ thể hơn, trong số lực lượng lao động, số người có độ tuổi từ 15-39 tuổi chiếm hơn 51,0%. Đặc biệt, nhóm tuổi trẻ (15-29 tuổi) chiếm đến 26,7% và nhóm tuổi thanh niên (15-24 tuổi) chiếm gần 15%. Đây là những nhóm tuổi có sức khỏe, năng động, có tiềm năng tiếp thu được những tri thức mới, kỹ năng mới, những yếu tố làm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và năng suất lao động của Việt Nam.

- **Hai là**, cơ cấu lao động, gần đây, đã có sự chuyển dịch theo hướng tích cực. Trong đó lao động thuộc khu vực nông, lâm, ngư nghiệp hiện là 47,1% so với 53,0% năm 2007; khu vực công nghiệp và xây dựng là 20,8% so với 19,0% năm 2007; và khu vực dịch vụ là 32,1% so với 28,0% năm 2007⁵⁷.

- **Ba là**, chất lượng lao động đã dần dần được cải thiện. Theo Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội, tỷ lệ lao động đã qua đào tạo đạt 38% so với 30% của 10 năm trước. Nhờ đó, lực lượng lao động kỹ thuật của Việt Nam đã phần nào đáp ứng được yêu cầu ngày càng cao của thị trường lao động, từng bước làm chủ được nhiều lĩnh vực khoa học - công nghệ, đảm nhận được phần lớn các vị trí công việc phức tạp trong sản xuất và kinh doanh mà trước đây phải thuê chuyên gia nước ngoài.

⁵⁷ Nguyễn Bá Ngọc và Phạm Minh Thu, Viện Khoa học Lao động và Xã hội, *Năng suất lao động ở Việt Nam - Nhìn từ góc độ cơ cấu lao động và kỹ năng*, dẫn theo <https://www.google.com.vn/#q=C%C6%A1+c%E1%BA%A5u+lao+%C4%91%E1%BB%99ng+theo+ng%C3%A0nh+%E1%BB%9F+VN&start=0>.

2.2. Những bất lợi (điểm yếu)

Thực tế cho thấy, Việt Nam là quốc gia có nguồn nhân lực và lao động khá dồi dào. Tuy nhiên, chất lượng lao động mới là yếu tố cần thiết khi mở cửa cạnh tranh với các quốc gia khác. Theo báo cáo khảo sát của Diễn đàn Kinh tế thế giới 2014-2015, hơn 10% số người được yêu cầu chọn 5 vấn đề khó giải quyết nhất khi kinh doanh tại Việt Nam xác định rằng lực lượng lao động không được đào tạo đầy đủ là một trong những vấn đề chính. Cụ thể là:

- **Thứ nhất**, tỷ lệ lao động tham gia vào thị trường lao động chính thức còn thấp, mới đạt khoảng 30%, lý do chủ yếu là xuất phát điểm của Việt Nam rất thấp, cơ cấu kinh tế chủ yếu vẫn là nông nghiệp.

- **Thứ hai**, chất lượng và cơ cấu lao động vẫn còn nhiều bất cập so với yêu cầu phát triển và hội nhập.

- + Chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam hiện vẫn thấp so với yêu cầu của thị trường lao động và so với các nước khác, và được xem là một trong những “điểm nghẽn” cản trở sự phát triển. Theo Ngân hàng Thế giới, Việt Nam đang rất thiếu lao động có tay nghề, công nhân kỹ thuật bậc cao. Nếu đánh giá theo thang điểm 10, thì chất lượng nhân lực Việt Nam 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 là 6,91 điểm, Ấn Độ là 5,76 điểm, Malaysia là 5,59 điểm; Thái Lan là 4,94 điểm,... Không những thế, Việt Nam 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. Theo Tổ chức thực hiện thi IELTS (Hệ thống kiểm tra sự thành thạo tiếng Anh quốc tế theo thang điểm 0-9) thì thí sinh Việt Nam có điểm trung bình là 5,78 thuộc vào nhóm các nước có điểm trung bình thấp, đứng sau Indonexia (5,97), Phillippin (6,53), Malaysia (6,64). Hậu quả của chất lượng nguồn nhân lực là (i) năng suất lao động của Việt Nam thuộc nhóm thấp khu vực Châu Á – Thái Bình Dương, cụ thể, thấp hơn Singapore gần 15 lần, Nhật Bản 11 lần và Hàn Quốc 10 lần, và trong ASEAN, năng suất lao động của Việt Nam bằng 1/5 Malaysia và 2/5 Thái Lan⁵⁸; (ii) năng lực cạnh tranh của nền kinh tế cũng bị tác động tiêu cực (năm 2011 xếp thứ 65/141 nước xếp hạng, nhưng đến năm 2014 xếp thứ 70/148 nước xếp hạng).

- + Bên cạnh chất lượng lao động thấp, *cơ cấu lao động của Việt Nam còn có nhiều bất cập lớn và có nguy cơ ngày càng nghiêm trọng*. Theo số liệu của Điều tra Lao động-Việc làm, tỷ lệ lao động qua đào tạo ở Việt Nam khá thấp và không có nhiều cải thiện.

⁵⁸ Mặc dù trong giai đoạn 2002-2007, năng suất lao động Việt Nam tăng trung bình 5,2% mỗi năm, nhưng kể từ cuộc khủng hoảng kinh tế tài chính toàn cầu năm 2008, tốc độ tăng năng suất trung bình hằng năm của Việt Nam chậm lại, chỉ còn 3,3%.

Nếu vào năm 2007, tỷ lệ qua đào tạo của lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên chỉ đạt 17,4% thì vào năm 2013, con số này cũng không cải thiện nhiều với tỷ lệ 18,4%. Sự chênh lệch về chất lượng nguồn lao động được thể hiện rõ nhất giữa khu vực nông thôn và thành thị. Ở thành thị lao động đã được đào tạo chiếm 30,9%, trong khi ở nông thôn chỉ có 9%. Đây chính là một rào cản lớn cho việc cải thiện năng suất lao động⁵⁹. Theo Tổng cục thống kê (2013), trong số lực lượng lao động đang làm việc trong nền kinh tế, lao động phổ thông, không có chuyên môn kỹ thuật chiếm 81,8%; lao động đã qua đào tạo nghề chỉ chiếm tỷ lệ 5,4%; lao động có trình độ trung cấp chuyên nghiệp là 3,7%; và lao động có trình độ từ cao đẳng, đại học trở lên chiếm 9,1%⁶⁰. Tính đến giữa năm 2015, cơ cấu trình độ nguồn lao động Việt Nam là một đại học trở lên – 0,35 cao đẳng – 0,65 trung cấp – 0,4 sơ cấp, tức thừa thầy thiếu thợ, ngược chiều với thế giới. Bởi vì, theo quy luật, những người lao động trực tiếp trình độ trung cấp, sơ cấp phải nhiều hơn rất nhiều lần so với lao động gián tiếp.

- **Thứ ba**, sự chuẩn bị kiến thức, kỹ năng và thái độ cũng như tâm lý để sẵn sàng di chuyển sang làm việc tại các nước ASEAN của lao động Việt Nam chưa cao. Các chuyên gia của ngân hàng thế giới (WB) cho thấy sự chuẩn bị kiến thức, kỹ năng, thái độ và tâm lý để sẵn sàng di chuyển sang làm việc ở các nước ASEAN của lao động Việt Nam là chưa cao. Chỉ xét về khía cạnh ngoại ngữ, rất ít lao động Việt Nam, kể cả ở các thành phố lớn không học ngôn ngữ của các nước ASEAN như: Thái Lan, Lào, Indonesia, Myanma,... (vì khả năng sử dụng tiếng Anh của các ứng viên Việt Nam có điểm trung bình là 5.78 (thang điểm từ 0-9) thuộc nhóm trung bình thấp, đứng sau Malaysia (6.64), Philippines (6.53), Indonesia (5.79)).

- **Thứ tư**, nền kinh tế Việt Nam có xuất phát điểm thấp, chủ yếu từ nền nông nghiệp khép kín và hội nhập sau, nền năng lực hội nhập và cạnh tranh của lực lượng lao động còn kém. Cung cách tuyển dụng, quản lý và đãi ngộ lao động, nhất là lao động nước ngoài, của các doanh nghiệp Việt Nam còn yếu và thiếu kinh nghiệm nên chưa tận dụng được những cơ hội và hạn chế được những thách thức từ cải cách, mở cửa.

2.3. Cơ hội

Thứ nhất, việc tham gia AEC sẽ làm tăng số lượng việc làm của Việt Nam trong thời gian tới đây. Thật vậy, việc hình thành Cộng đồng kinh tế ASEAN giúp thị trường lao động trong ASEAN sôi động hơn, thúc đẩy tạo việc làm cho từng quốc gia thành viên. Theo dự báo của tổ chức Lao động quốc tế (ILO), khi tham gia AEC, số việc làm

⁵⁹ Nguyễn Bá Ngọc và Phạm Minh Thu, Viện Khoa học Lao động và Xã hội, *Năng suất lao động ở Việt Nam - Nhìn từ góc độ cơ cấu lao động và kỹ năng*, đã dẫn.

⁶⁰ Theo Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội, lao động qua đào tạo (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 38% tổng lực lượng lao động.

của Việt Nam sẽ tăng lên 14,5% (tức khoảng 7,5 triệu) vào năm 2025. Trong đó, cơ hội việc làm sẽ gia tăng mạnh mẽ ở những ngành như sản xuất gạo, xây dựng, vận tải, dệt may, da giày và chế biến lương thực. Trong giai đoạn 2010 - 2025, nhu cầu đối với việc làm cần tay nghề trung bình sẽ tăng nhanh nhất, ở mức 28%; lao động có trình độ kỹ năng thấp là 23%, lao động có kỹ năng cao sẽ tăng 13% và sẽ có thêm nhiều cơ hội cải thiện cuộc sống của hàng triệu người.

Thứ hai, lao động không có kỹ năng sẽ không được di chuyển tự do trong AEC, cho nên quy định về di chuyển tự do lao động lành nghề giữa các nước ASEAN tạo ra một phân khúc thị trường lao động khá hẹp và có sự sàng lọc đáng kể đối với lao động di chuyển. Với quy định này, lao động thiếu kỹ năng ít có cơ hội tìm việc làm ở các nước ASEAN và đây là áp lực buộc phải đổi mới quá trình đào tạo nghề, trang bị kỹ năng cũng như đổi mới hệ thống giáo dục, đào tạo theo đúng yêu cầu của thị trường lao động ASEAN. Trong dài hạn, chắc chắn có sự chuyển dịch lớn trong cơ cấu lực lượng lao động, đặc biệt là khả năng gia tăng tỷ trọng lao động qua đào tạo của các nước ASEAN.

Thứ ba, lợi ích mà các quốc gia thu được từ việc di chuyển này sẽ gia tăng rất lớn vì lao động có kỹ năng cạnh tranh, tạo khả năng nâng cao năng suất lao động, cải thiện đáng kể chất lượng công việc cũng như làm giảm chi phí lao động tay nghề cao.

Thứ tư, việc gia nhập AEC tạo ra một áp lực đối với các nước thành viên trong việc hoàn thiện thể chế, điều chỉnh chính sách, quy định cũng như các đạo luật khác để thích nghi, đồng bộ với quy định về lao động của các nước khác trong ASEAN. Đặc biệt, những yêu cầu về nguồn nhân lực chất lượng cao trong ASEAN càng khẳng định đây là khâu đột phá chiến lược của Việt Nam nhằm tập trung nhiều nguồn lực hơn.

Đối với người lao động, nhờ AEC, trong bối cảnh một thị trường chung, người lao động Việt Nam không những có nhiều cơ hội nghề nghiệp trong nước mà còn mở rộng ra các thị trường khu vực. Người lao động có cơ hội tương tác và nâng cao kinh nghiệm, kỹ năng chuyên ngành ở các nước tiên tiến trong khu vực. Người lao động Việt Nam sẽ được “cọ sát” khi làm việc ở nhiều nơi, làm tăng tính linh hoạt, khả năng thích ứng với môi trường làm việc đa văn hóa - vốn dĩ là một điểm chưa mạnh của lao động Việt Nam.

Đối với người sử dụng lao động, cơ hội tuyển dụng lao động chất lượng cao cũng gia tăng khi thị trường lao động được mở ra trong khối ASEAN, người lao động không còn bị hạn chế di chuyển bởi rào cản biên giới quốc gia.

2.4. Thách thức

- Gia nhập AEC và các tổ chức quốc tế khác buộc các doanh nghiệp và lao động Việt Nam phải đương đầu với sự cạnh tranh cả trên thị trường trong và ngoài nước trên cơ sở tăng năng suất, chất lượng và kỹ năng của người lao động. Tuy nhiên, các lợi ích về kinh tế và việc làm từ AEC sẽ không được phân chia đồng đều. Nếu quản lý không tốt, Việt Nam sẽ bỏ lỡ cơ hội mà AEC sẽ tạo ra. Như trên đã nói, khi chính thức thành lập, AEC sẽ thực hiện tự do luân chuyển năm yếu tố căn bản: vốn, hàng hóa, dịch vụ, đầu tư và lao động lành nghề. Theo các đánh giá, sự “tự do” này vừa là cơ hội cho thị trường lao động Việt Nam, đồng thời cũng là thách thức không nhỏ khi một lượng lớn lao động từ các nước AEC vào Việt Nam sẽ tạo nên cuộc cạnh tranh gay gắt với lao động trong nước. Bên cạnh đó, khi tham gia AEC, ngoài việc có kỹ năng nghề nghiệp giỏi, người lao động còn cần có ngoại ngữ và các kỹ năng mềm khác để có cơ hội tham gia làm việc tại các quốc gia của AEC. Nếu người lao động Việt Nam không ý thức được điều này thì sẽ thua ngay trên “sân nhà” bởi chúng ta khó cạnh tranh về trình độ tay nghề, chuyên môn với nhiều quốc gia trong AEC. Để thích ứng với hoàn cảnh mới, người lao động phải học hỏi, cập nhật kỹ năng mới.

- Gần 50% lực lượng lao động Việt Nam vẫn làm việc trong lĩnh vực nông nghiệp với tính chuyên nghiệp, khả năng hội nhập kém, năng suất và thu nhập thấp so với các nền kinh tế ASEAN khác như Malaysia, Singapore và Thái Lan. Điều này khiến lao động Việt Nam nói chung rất khó cạnh tranh được với lao động có chất lượng cao hơn hẳn từ các nước ASEAN khác và lao động có chất lượng, đã qua đào tạo của Việt Nam sẽ có xu hướng muốn tìm kiếm việc làm có thu nhập cao nhưng đang rất thiếu lao động ở các nước khác trong khu vực, thay vì ở lại Việt Nam⁶¹. Hậu quả là chúng ta rất dễ bị chảy máu chất xám nếu không có giải pháp tuyển dụng, quản lý và đãi ngộ phù hợp.

- Nguyên nhân chủ yếu khiến nguồn nhân lực Việt Nam có chất lượng thấp và năng lực cạnh tranh chưa cao 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,...⁶².

⁶¹ Theo đánh giá chung, chỉ có 20% lực lượng lao động ở Việt Nam có kỹ năng, bộ phận này sẽ dịch chuyển nhiều sang khu vực FDI hoặc sang các nước ASEAN khác. Ngược lại, một bộ phận lao động có kỹ năng từ nước ngoài sẽ vào Việt Nam. Tính cạnh tranh nhân lực rõ nét hơn, về mặt nào đó sẽ tạo sự nghiệt ngã đối với cung cầu thị trường lao động

⁶² Thực trạng này đã được thẳng thắn chỉ ra tại Hội nghị Trung ương 8 (khóa XI): “*Chất lượng giáo dục nhìn chung thấp, nhất là ở giáo dục đại học và giáo dục nghề nghiệp, 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 hoá, hiện đại hoá*”

- Mặt khác, hệ thống thông tin của thị trường lao động còn nhiều yếu kém và hạn chế. Cụ thể, hệ thống thông tin bị chia cắt giữa các vùng, miền; khả năng bao quát, thu thập và cung ứng thông tin chưa đáp ứng được nhu cầu của 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, đầy đủ, thiếu thống nhất và không tương đồng với thị trường 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 đáng tin cậy và nhất quán, thiếu đội ngũ cán bộ, chuyên gia làm công tác thống kê, phân tích, dự báo.

- Việc di chuyển lao động nội bộ AEC không chỉ tạo khả năng mang lại lợi ích cho lực lượng lao động như tiền lương, việc làm và sự ổn định cuộc sống, mà còn mang theo cả phong tục, tập quán, lối sống, do đó rất dễ gây nên tính phức tạp trong quản lý di cư cũng như làm phát sinh các vấn đề xã hội. Đồng thời, lao động nhập cư còn gây ra tình trạng căng thẳng về việc làm tại nước tiếp nhận cũng như tỷ lệ thất nghiệp trong toàn xã hội.

3. Giải pháp cho phát triển nguồn nhân lực và lao động Việt Nam trong điều kiện AEC hình thành

Như đã đề cập ở trên, thách thức đặt ra đối với nguồn nhân lực của Việt Nam là rất lớn. Đó là vấn đề trình độ chuyên môn của người lao động, là sự cạnh tranh của lao động có tay nghề cao và cả tình trạng chảy máu chất xám sang các nước phát triển hơn trong khu vực. Việt Nam cần bình tĩnh đón nhận những thách thức này và đề ra chiến lược phát triển nguồn nhân lực sao cho phù hợp, hiệu quả với tình hình thực tế.

3.1. Đối với Nhà nước

Để phát triển được nguồn nhân lực và bảo vệ việc làm cho người lao động trong nước với điều kiện AEC đã thành lập, Nhà nước Việt Nam cần thực thi cả những giải pháp chủ động lẫn các biện pháp kỹ thuật như sau:

3.1.1. Giải pháp chủ động là các giải pháp giúp lao động trong nước có thể lấp đầy và nhanh chóng lấp đầy các vị trí việc làm trước khi lao động nước ngoài tràn vào. Các giải pháp chủ động liên quan đến việc chuẩn bị tốt nhất nguồn nhân lực cả về số lượng, chất lượng và cơ cấu đáp ứng được yêu cầu tuyển dụng, giúp người sử dụng lao động có thể tuyển được lao động trong nước.

Đầu tiên, giải pháp căn bản và lâu dài nhất là phải đầu tư nâng cao chất lượng và năng lực cạnh tranh của nguồn nhân lực Việt Nam. Theo đó, cần tiếp tục công cuộc đổi

và hội nhập quốc tế, là một trong những nguyên nhân làm hạn chế chất lượng nguồn nhân lực của đất nước.... Chưa giải quyết tốt mối quan hệ giữa số lượng và chất lượng, giữa dạy chữ với dạy người, dạy nghề,...”

mới căn bản và toàn diện hệ thống giáo dục và đào tạo theo hướng nâng cao vai trò và hàm lượng thực hành, thực tế cũng như các kỹ năng nghề nghiệp trong nội dung chương trình đào tạo. Phối hợp đồng bộ các chính sách, đặc biệt là chính sách phát triển nguồn nhân lực, việc làm, giáo dục đào tạo và các chính sách kinh tế để làm sao thu hẹp được khoảng cách giữa các kỹ năng được đào tạo trong nhà trường với kỹ năng làm việc thực tế tại doanh nghiệp. Xây dựng các mối quan hệ chặt chẽ giữa dạy nghề với thị trường lao động, hướng vào việc đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội của từng địa phương, từng ngành, đồng thời đáp ứng nhu cầu của doanh nghiệp.

Bên cạnh đó, các cơ sở đào tạo và doanh nghiệp cần chú ý tới khung tham chiếu trình độ ASEAN (ARQF) để nắm bắt các quy định về kỹ năng tay nghề, bằng cấp ở từng quốc gia khi áp dụng cho lao động của nước khác trong khu vực, nhằm chuẩn bị nguồn nhân lực có thể cạnh tranh với lao động nước ngoài ngay tại Việt Nam và xuất khẩu sang các nước ASEAN.

Hai là cần tổ chức tốt hơn hệ thống thông tin trên thị trường lao động trong nước để giới thiệu và chấp nối việc làm trong nước, giúp người lao động Việt Nam tiếp cận được các vị trí làm việc trong nước trong thời gian ngắn nhất; đồng thời phải cung cấp được thông tin thị trường lao động nước ngoài để giúp người lao động Việt Nam mở rộng cơ hội tiếp cận việc làm.

Ba là hệ thống trung tâm dịch vụ việc làm cũng cần tổ chức lại nhằm tăng cường sự liên kết, chia sẻ thông tin, hỗ trợ nhau trong công tác cung ứng và tuyển dụng lao động cho các doanh nghiệp, hạn chế tình trạng hết thời hạn tuyển dụng, các doanh nghiệp sẽ tuyển dụng lao động nước ngoài.

Bốn là cần nâng cao năng lực của các trung tâm dịch vụ việc làm, ít nhất là ở chỗ đánh giá các yêu cầu của các vị trí tuyển dụng, thương lượng với người sử dụng lao động để đảm bảo các yêu cầu đặt ra là thực sự cần thiết, đúng với yêu cầu của vị trí việc làm, hạn chế tình trạng doanh nghiệp đặt yêu cầu quá cao nhằm tuyển dụng lao động nước ngoài.

Năm là phải tăng cường và nâng cao chất lượng dự báo nhu cầu lao động; làm cơ sở cho đổi mới công tác kế hoạch hóa giáo dục và đào tạo, kể cả đào tạo nghề, để chuẩn bị nguồn nhân lực được đào tạo hợp lý về số lượng, cơ cấu và kỹ năng, sẵn sàng đáp ứng nhu cầu của thị trường.

3.1.2. *Các giải pháp kỹ thuật* là các quy định về điều kiện cấp phép để làm chậm lại việc lao động nước ngoài chiếm lĩnh các vị trí việc làm. Điều đó có nghĩa là chúng ta cần đặt ra các hàng rào kỹ thuật hợp lý và phù hợp với hoàn cảnh cụ thể của thị trường lao động và năng lực của phía Việt Nam. Các hàng rào kỹ thuật cần đáp ứng được cả

hai mục tiêu: *một là* tạo điều kiện thuận lợi cho các nhà đầu tư để Việt Nam vẫn là điểm đến hấp dẫn; *hai là* vẫn phải đạt được mục tiêu bảo vệ việc làm trong nước. Ít nhất có mấy vấn đề đặt ra, đó là: cấp giấy phép cho lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam; quản lý lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam sau khi được cấp phép, nhất là việc dịch chuyển vị trí và nơi làm việc; các biện pháp kỹ thuật khác, ví dụ chuẩn tiếng Việt tối thiểu để làm việc tại Việt Nam.

3.2. Đối với doanh nghiệp

Để có thể có được những sản phẩm đào tạo đáp ứng được yêu cầu của thị trường lao động và sản xuất kinh doanh, các doanh nghiệp cần hợp tác chặt chẽ, thậm chí trực tiếp tham gia vào các hoạt động giáo dục và đào tạo, nhất là 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.

Trong điều kiện hội nhập kinh tế quốc tế ngày càng sâu rộng, nhất là sự di chuyển tự do của lao động có chuyên môn cao trong nội bộ ASEAN, đang tồn tại sự chênh lệch lớn về điều kiện làm việc và thu nhập. Điều này khiến cho những nhà quản lý Việt Nam phải đối mặt với hiện tượng chảy máu chất xám. Để ngăn chặn tình trạng này, người quản lý nhân sự phải biết cách tận dụng nguồn lực vốn có của mình, tránh xảy ra hiện tượng đổi mới lực lượng lao động. Thay vì chỉ tập trung vào kỹ thuật, hay mức độ lành nghề của nhân viên, người sử dụng lao động phải chú trọng vào nhận thức và các kỹ năng mềm tối thiểu cần có trong bối cảnh hội nhập. Chính vì vậy mà bộ phận nhân sự đóng vai trò rất quan trọng trong việc tìm kiếm và trọng dụng nhiều ứng viên tiềm năng cho công ty mình.

Các nhà tuyển dụng nên thay đổi cách thức tuyển dụng sao cho thu hút được nhiều nhân tài. Bên cạnh đó cần sự phối hợp của lãnh đạo để xây dựng một môi trường làm việc mở, có các chính sách đãi ngộ tốt, mang thương hiệu riêng cũng như chủ động tìm kiếm nhân tài từ các trường đại học hay tổ chức sinh viên. Nếu đáp ứng đủ những điều đó, doanh nghiệp sẽ có nhiều sự lựa chọn từ những ứng viên giỏi chuyên môn và giàu kinh nghiệm, không rơi vào tình trạng thiếu hụt nhân lực.

3.3. Đối với người lao động và chuẩn bị tham gia lực lượng lao động

AEC hình thành vào cuối năm 2015 chính là thách thức và cũng là cơ hội cho người lao động có việc làm tốt hơn hoặc mất việc làm. Người lao động Việt Nam cần tập trung giải quyết và chuẩn bị các điều kiện khác ngoài kỹ năng chuyên môn đó là: phải phá vỡ rào cản ngôn ngữ, dùng ngôn ngữ chung trong AEC (tiếng Anh); phải làm việc theo nhóm, đoàn kết lại; các quyết định không nên dựa trên cảm tính, kinh nghiệm mà phải được dựa vào các con số, logic; phải chuẩn bị kiến thức, kỹ năng và thái độ cũng như trạng thái tâm lý để sẵn sàng di chuyển sang làm việc tại các nước ASEAN; phải sẵn sàng thích ứng với môi trường làm việc mới; phải coi trọng kỷ luật lao động, ý thức tuân thủ pháp luật cũng như cường độ lao động cao.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. 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 (2014).
2. ASEAN Secretariat (2014). *Thinking Globally, Prospering Regionally – ASEAN Economic Community 2015*, dẫn theo http://www.asean.org/images/resources/2014/May/AECKeyMessagesBooklet_FINAL_30Apr2014.pdf
3. Cơ hội và thách thức của nguồn nhân lực khi Việt Nam khi gia nhập AEC, dẫn theo <http://jobs.mtalent.com.vn/news/co-hoi-va-thach-thuc-cua-nguon-nhan-luc-khi-viet-nam-khi-gia-nhap-aec.35a51e23/en> .
4. Doãn Mậu Diệp, *Cộng đồng kinh tế ASEAN: Nhiều cơ hội cho lao động Việt Nam*, dẫn theo <http://dangcongsan.vn/thoi-su/-cong-dong-kinh-te-asean-nhieu-co-hoi-cho-lao-dong-viet-nam-369078.html>.
5. Mai Đan (2016), *Cộng đồng kinh tế ASEAN: Lao động có tay nghề, thạo tiếng Anh sẽ 'đắt khách'*, ngày 13/01, Thời báo Tài chính Onlines, dẫn theo <http://thoibaotaichinhvietnam.vn/pages/xa-hoi/2016-01-13/cong-dong-kinh-te-asean-lao-dong-co-tay-nghe-thao-tieng-anh-se-dat-khach-27846.aspx>
6. 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].
7. Nguyễn Thường Lạng, Trần Đức Thắng, *Đánh giá nguồn nhân lực Việt Nam khi tham gia AEC*, Tạp chí Tài chính, dẫn theo <http://www.trungtamwto.vn/aec/danh-gia-nguon-nhan-luc-viet-nam-khi-tham-gia-aec-0>
8. Lao Động, *Mở cửa thị trường lao động ASEAN 2015: Cơ hội song hành thách thức!*, dẫn theo <http://laodong.com.vn/viec-lam/mo-cua-thi-truong-lao-dong-asean-2015-co-hoi-song-hanh-thach-thuc-245204.bld>.

9. Ngọc Lê (2015), *Cộng đồng kinh tế ASEAN và thách thức nguồn nhân lực*, PetroTimes, ngày 08/09/2015, dẫn theo <http://www.baomoi.com/cong-dong-kinh-te-asean-va-thach-thuc-nguon-nhan-luc/c/17446376.epi>
10. Mahani Z, Loh G, Nor I (2012). *Achieving the ASEAN Economic Community 2015: Challenges for Member Countries and Businesses*, ISEAS Publishing 2012, Singapore.
11. Phạm Bình Minh (2015), *Cơ hội AEC rất lớn, nếu biết tận dụng*, Thông tấn xã Việt Nam, truy cập từ <http://www.vietnamplus.vn/pho-thu-tuong-pham-binh-minh-co-hoi-aec-rat-lon-neu-biet-tan-dung/364252.vnp>
12. Nguyễn Bá Ngọc và Phạm Minh Thu, Viện Khoa học Lao động và Xã hội, *Năng suất lao động ở Việt Nam - Nhìn từ góc độ cơ cấu lao động và kỹ năng*, dẫn theo <https://www.google.com.vn/#q=C%C6%A1+c%E1%BA%A5u+lao+%C4%91%E1%BB%99ng+theo+ng%C3%A0nh+%E1%BB%9F+VN&start=0>.
13. Hoàng Thị Thanh Nhân, Võ Xuân Vinh (2013), *Hiện thực hóa cộng đồng ASEAN: Thuận lợi và trở ngại*, Tạp chí khoa học ĐHQGHN, Kinh tế và Kinh doanh, Tập 29, số 4 (2013), trang 12-23.
14. Nguyễn Thu Phương, *AEC - cơ hội nâng chất lượng nguồn nhân lực*, Kinh tế đô thị, ngày 05/03/2016, dẫn theo <http://www.kinhtedothi.vn/kinh-te/tin-tuc/2016/03/8103279f/aec-co-hoi-nang-chat-luong-nguon-nhan-luc/>
15. Tạp chí Kinh tế Châu Á – Thái Bình Dương, số 447, tháng 6/2015, dẫn theo <http://khoakinhte.vinhuni.edu.vn/nghien-cuu-khoa-hoc/seo/giai-phap-thuc-day-kha-nang-canhh-tranh-nhan-luc-viet-nam-trong-cong-dong-asean-56957>
16. Nguyễn Quang Thái (2015), *Những khoảng cách lớn cần kiên trì san lấp*, dẫn theo <http://baochinhphu.vn/Chinh-sach-va-cuoc-song/Nhung-khoang-cach-lon-can-kien-tri-san-lap/244440.vgp>
17. Nguyễn Đức Thành (2014), *Việt Nam và AEC 2015*, Thời báo Kinh tế Sài Gòn.
18. Mạc Văn Tiến, *Cơ hội và thách thức đối với lao động Việt Nam khi gia nhập Cộng đồng kinh tế ASEAN*, Tạp chí Nghiên cứu khoa học dạy nghề, dẫn theo <http://www.hvct.edu.vn/co-hoi-va-thach-thuc-doi-voi-lao-dong-viet-nam-khi-gia-nhap-cong-dong-kinh-te-asean.aspx?tabid=466&a=2050>
19. Tổng cục Thống kê (2015). *Niên giám Thống kê 2014*, Nxb. Thống kê, Hà Nội.
20. Liên Trang (2015). *Cánh cửa AEC đã chính thức mở ra*, truy cập từ <http://kinhtevadubao.vn/chi-tiet/197-4956-canhh-cua-aec-da-chinh-thuc-mo-ra.html>
21. Trung tâm WTO – VCCI Việt Nam (2014). *Tóm lược Cộng đồng Kinh tế ASEAN (AEC)*.