

# DI CHUYỂN LAO ĐỘNG LÀNH NGHỀ TRONG QUÁ TRÌNH HIỆN THỰC HÓA CỘNG ĐỒNG KINH TẾ ĐÔNG NAM Á: CÁC HIỆP ĐỊNH, RÀO CẢN VÀ GIẢI PHÁP

Trần Chí Thiện\*

Ngày nhận: 14/12/2015

Ngày nhận bản sửa: 22/12/2015

Ngày duyệt đăng: 26/01/2016

## Tóm tắt:

*Sự tắc nghẽn trong di chuyển của lao động lành nghề đang trở thành một nút thắt cơ bản của quá trình hiện thực hóa Cộng đồng Kinh tế Đông Nam Á. Nhiều hiệp định đã được ký kết và thực hiện nhằm giải quyết vấn đề này. Tuy nhiên, tiến bộ trong hội nhập về lao động lành nghề vẫn còn rất hạn chế. Các thỏa thuận khu vực chưa được tích cực vận dụng trong luật lệ của các nước thành viên; sự khan hiếm nguồn nhân lực lành nghề; sự khác biệt đáng kể về các chuẩn chất lượng và kỹ năng của người lao động lành nghề giữa các nước; sự yếu kém về trình độ tiếng Anh và sự đa dạng của các ngôn ngữ địa phương; sự không đồng đều về chất lượng đào tạo của các trường đại học và các trường dạy nghề giữa các quốc gia đang là những rào cản lớn. Bên cạnh những giải pháp về pháp lý, hợp tác về giáo dục đại học và dạy nghề nhằm nâng cấp các chương trình đào tạo theo chuẩn khu vực; nâng cao trình độ thành thạo tiếng Anh ở nhiều nước ASEAN cần phải được tăng cường nhằm tháo gỡ những khó khăn trên.*

**Từ khóa:** Cộng đồng kinh tế ASEAN, sự di chuyển lao động lành nghề, các hiệp định, các rào cản, các giải pháp.

## **Free flow of skilled labor in the realization process of ASEAN Economic Community: agreements, obstacles and solutions**

### *Abstract:*

*Obstruction of skilled labor flow has been being the most critical bottleneck of the ASEAN Economic Community realization process. Many agreements to deal with this problem have been signed and being implemented. However, the progress of skilled labor integration among ASEAN countries is still very limited. The key barriers are related to regional agreements versus the member country laws and regulations, shortage of skilled labor, significant difference in qualification and skill level, disparities in education and training quality, English proficiency and local language diversification among ASEAN countries. Besides legal measures, cooperation in higher education and vocational training, improvement of English proficiency are also useful solutions to improve the situation.*

*Keywords:* ASEAN Economic Community; Free flow of skilled labor, agreements; obstacles; solutions.

### **1. Lời mở đầu**

Năm 2007, các nhà lãnh đạo ASEAN đã phê chuẩn một mục tiêu đầy tham vọng là thúc đẩy sự hình thành Cộng đồng Kinh tế Đông Nam Á (AEC) một cách nhanh chóng hơn vào cuối năm 2015. Cộng đồng này được thiết kế nhằm biến vùng Đông Nam

Á thành một cơ sở sản xuất và một thị trường duy nhất, đặc trưng bởi các dòng di chuyển tự do về hàng hóa, dịch vụ, đầu tư, vốn và lao động lành nghề.

Hội nghị các Bộ trưởng Kinh tế ASEAN lần thứ 47, họp ngày 22/8/2015 đã nhấn mạnh rằng các nỗ lực hội nhập ASEAN đã góp phần tăng cường sự tin

cây lẫn nhau giữa các nước trong khu vực và do đó đã tăng cường hợp tác thúc đẩy kinh tế phát triển. Đến nay, có tới 91,5% hay 463 trong số 506 biện pháp thuộc Kế hoạch tổng thể xây dựng AEC đã được thực thi.

Phương thức tạo ra sự di chuyển tự do của nguồn nhân lực có kỹ năng của AEC chủ yếu thông qua việc thực hiện các thỏa thuận công nhận lẫn nhau (MRAs) được thiết kế dựa trên các Khung tiêu chuẩn chất lượng quốc gia và ASEAN và dựa vào việc cấp các visa tạm thời. Các thỏa thuận công nhận lẫn nhau (MRAs) hiện nay đã có hiệu lực với 8 nghề, chiếm dưới 1,5% lực lượng lao động ASEAN (ADB & ILO, 2014).

So với các lĩnh vực khác, sự hội nhập về nguồn lao động lành nghề giữa các nước ASEAN đang ở mức yếu nhất. Các tiến bộ nhằm tạo ra các dòng di cư của người lao động lành nghề rất chậm chạp và không đồng đều. Mặc dù việc công nhận lẫn nhau, các tiêu chuẩn chuyên môn và kinh nghiệm là quan trọng, nhưng vẫn chưa đủ để tạo ra sự di chuyển lao động lành nghề một cách tự do.

Bài viết này nhằm trả lời các câu hỏi: Mức độ hội nhập về di chuyển tự do lao động lành nghề giữa các nước ASEAN hiện nay như thế nào? Các nước này đã đạt được những thỏa thuận gì để tự do hóa sự di chuyển nội vùng của lao động lành nghề? Tại sao dòng di chuyển lao động lành nghề giữa các nước ASEAN bị ách tắc? Giải pháp nào để tự do hóa sự di chuyển này?

## **2. Mức độ di chuyển tự do lao động lành nghề giữa các nước ASEAN hiện nay**

Theo McKinsey Global Institute, sự di chuyển tự do lao động lành nghề đang là điểm yếu nhất trong quá trình hiện thực hóa AEC. Các ngành sản xuất công nghiệp có mức độ hội nhập cao nhất (đạt 75% - 82%), các ngành dịch vụ đạt mức thấp hơn (chỉ đạt 42% - 70%). Công nghiệp sản xuất cao su, gỗ, điện tử và hàng tiêu dùng đạt mức hội nhập cao nhất (99%), trong khi chăm sóc sức khỏe đạt mức thấp nhất (chỉ đạt 42%) do sự tự do hóa dòng di cư lao động lành nghề trong lĩnh vực này đạt mức rất thấp (10%).

Nhiều thành tựu đã đạt được ở 4 hợp phần đầu tiên (dòng di chuyển tự do của hàng hóa, dịch vụ, vốn, đầu tư) của mục tiêu trụ cột thứ nhất của AEC (trở thành một thị trường và cơ sở sản xuất thống nhất). Tuy nhiên, mức độ hội nhập của hợp phần thứ 5 - “dòng di chuyển tự do của lao động lành nghề” đang bị tụt hậu rất xa so với kỳ vọng, cần phải được xem xét một cách kỹ lưỡng và có giải pháp phù hợp

(MGI, 2014).

## **3. Những hoạt động nhằm tự do hóa sự di chuyển của nguồn lao động lành nghề**

### **3.1. Thực hiện Hiệp định khung ASEAN về dịch vụ**

Hiệp định khung ASEAN về dịch vụ (AFAS) được ký vào ngày 15/12/1995. Nó tập trung vào sự hợp tác về dịch vụ, bao gồm cả sự di chuyển lao động lành nghề. Hiệp định này có 3 mục tiêu: (i) tăng cường hợp tác về dịch vụ giữa các nước ASEAN nhằm nâng cao hiệu quả, tính cạnh tranh của các ngành dịch vụ, đa dạng hóa năng lực sản xuất, cung cấp và phân bổ của các dịch vụ; (ii) xóa bỏ các rào cản thương mại trong các ngành dịch vụ; (iii) tự do hóa thương mại trong các ngành dịch vụ bằng cách phát triển thêm về phạm vi và chiều sâu so với Hiệp định chung về Thương mại các ngành dịch vụ của Tổ chức Thương mại Quốc tế (GATS/WTO).

Hiệp định này cũng cho rằng muốn có dòng di chuyển tự do của lao động lành nghề đòi hỏi phải có sự thỏa thuận về các tiêu chuẩn và các hướng dẫn. “Các nước thành viên có thể công nhận trình độ đào tạo, kinh nghiệm công tác, sự đáp ứng các đòi hỏi của từng nghề nghiệp, chứng chỉ hay chứng nhận hành nghề được cấp bởi các nước thành viên khác. Sự công nhận như vậy có thể được dựa trên những thỏa thuận hiện có và sự dàn xếp giữa các nước thành viên hoặc có thể được tuân thủ một cách triệt để như trong các Hiệp định công nhận lẫn nhau giữa các nước thành viên” (ASEAN, 2011).

Vào cuối năm 2015, sự tự do hóa thương mại đối với các ngành dịch vụ được dự kiến sẽ đạt tới trình độ không hạn chế các nhà cung cấp dịch vụ ASEAN trong cung ứng các dịch vụ và thành lập mạng lưới dịch vụ xuyên biên giới, theo luật lệ của các quốc gia (Dee, 2009).

### **3.2. Thực hiện Kế hoạch tổng thể xây dựng AEC**

Năm 2007, Hội nghị thượng đỉnh ASEAN lần thứ 13 đã đưa ra một Kế hoạch tổng thể xây dựng AEC (AEC Blueprint). Các nội dung có liên quan đến hợp tác giữa các nước về tự do hóa di chuyển lao động lành nghề trong Kế hoạch này gồm: (i) hỗ trợ di cư thông qua cấp visa, giấy phép lao động cho các nhà kinh doanh và lao động lành nghề; (ii) công nhận các tiêu chuẩn chất lượng chuyên môn, xây dựng mới và thực hiện các hiệp định công nhận lẫn nhau; (iii) thống nhất năng lực cốt lõi, tiêu chuẩn chất lượng trong các dịch vụ ưu tiên; (iv) phát triển nguồn nhân lực trong lĩnh vực dịch vụ; (v) tăng cường năng lực của thị trường lao động (Jurje &

Lavenex, 2015).

Nhờ thực hiện Kế hoạch tổng thể xây dựng AEC song song với thực hiện Hiệp định khung về dịch vụ của ASEAN, đã có những tiến bộ nhất định trong ba lĩnh vực: cấp visa, công nhận lẫn nhau về tiêu chuẩn chất lượng và kỹ năng và hợp tác giữa các trường đại học, các trường dạy nghề trong khu vực.

### 3.3. Hỗ trợ cấp visa

Năm 2012, các nước thành viên ASEAN đã ký hai hiệp định để hỗ trợ cho việc cấp visa nhằm tạo điều kiện cho sự di chuyển của lao động lành nghề:

- *Hiệp định ASEAN về sự di cư đương nhiên (MNP)* nhằm tạo ra quy trình thuận lợi và rõ ràng cho các vị khách doanh nhân, những người được công ty điều động nội bộ sang công tác và những nhà cung cấp các dịch vụ theo hợp đồng khi họ làm thủ tục nhập cư (ASEAN, 2012).

- *Hiệp định ASEAN về đầu tư toàn diện (ACIA)* nhằm cho phép nhập cảnh, cư trú và làm việc tạm thời và ủy quyền làm việc cho các nhà đầu tư, các cán bộ điều hành, các nhà quản lý, và các thành viên của các tập đoàn đang trong quá trình “cam kết đầu tư một lượng đáng kể vốn và các nguồn lực khác” (ASEAN, 2012).

### 3.4. Công nhận các tiêu chuẩn chất lượng và kỹ năng giữa các nước thành viên

Nếu các tiêu chuẩn chất lượng và kỹ năng đạt được của người di cư không được công nhận bởi nước nhập cư, họ sẽ không được sử dụng một cách hiệu quả nhất dẫn đến sự lãng phí nguồn nhân lực. Để khắc phục, Kế hoạch tổng thể xây dựng AEC đã nhấn mạnh rằng vào năm 2015, các nước thành viên ASEAN sẽ làm việc để “hướng tới công nhận các tiêu chuẩn chất lượng của các nghề chuyên môn nhằm tạo điều kiện thuận lợi cho sự di chuyển của lao động lành nghề trong khu vực” (ASEAN 2008).

Các nước ASEAN hiện đang thực thi 3 sáng kiến:

*Các hiệp định công nhận lẫn nhau (MRAs)* có mục tiêu tạo điều kiện cho sự di chuyển trong vùng, trao đổi thông tin và tăng cường hợp tác về công nhận các tiêu chuẩn chất lượng, thúc đẩy việc áp dụng những thành tựu tốt nhất về tiêu chuẩn hóa và tiêu chuẩn chất lượng người lao động lành nghề; đồng thời cung cấp các cơ hội đào tạo và nâng cao năng lực của mỗi nước trong lĩnh vực này. Đến nay, các hiệp định MRAs đã bao phủ được 8 nghề (cơ khí chế tạo, điều dưỡng, kiến trúc, dịch vụ y tế, nha khoa, du lịch, khảo sát và kế toán). Các ngành nghề khác chưa nằm trong diện bao phủ của các hiệp định này.

*Khung tiêu chuẩn chất lượng ASEAN (AQF)* nhằm đo lường trình độ giáo dục và đào tạo của người lao động và tạo ra hệ thống thang bậc nghề nghiệp một cách rõ ràng hơn. Khung này sẽ là điểm tham chiếu chung, một ma trận chuyển đổi dễ hiểu, dễ so sánh và dễ công nhận lẫn nhau giữa các hệ thống tiêu chuẩn chất lượng nghề nghiệp khác nhau của các nước thành viên ASEAN, Úc và New Zealand. Khung này rất hữu ích nhằm tăng cường sự di chuyển của các nhà chuyên môn và sinh viên trong khu vực.

*Khung tham chiếu tiêu chuẩn chất lượng ASEAN (AQRf)* cho phép so sánh các tiêu chuẩn chất lượng nghề nghiệp của lao động lành nghề và đưa ra một chuẩn chung để tham chiếu chéo nhau giữa các khung tiêu chuẩn chất lượng nghề nghiệp khác nhau của các nước thành viên ASEAN. Mỗi nước thành viên sẽ tự nguyện tuân theo AQRf, tùy theo năng lực của nước mình và bắt đầu đối chiếu vào năm 2016, chậm nhất vào năm 2018.

### 3.5. Hợp tác giữa các nước ASEAN về giáo dục và đào tạo

#### *Hiến chương ASEAN*

Hiến chương ASEAN khẳng định một mục tiêu quan trọng của ASEAN là “phát triển nguồn nhân lực thông qua hợp tác chặt chẽ trong lĩnh vực giáo dục và học tập suốt đời và trong khoa học - công nghệ, vì vai trò của người dân ASEAN và tăng cường cho Cộng đồng ASEAN”

#### *Tuyên ngôn về tăng cường hợp tác về giáo dục*

Năm 2009, Tuyên ngôn Cha’am Hua Hin về hợp tác giáo dục ra đời. Theo đó, nhiều hoạt động trở nên cần thiết để *tăng cường hợp tác về giáo dục hướng tới một Cộng đồng ASEAN đùm bọc và chia sẻ* góp phần hiện thực hóa Cộng đồng Đông Nam Á vào năm 2015. Các hoạt động này bao gồm: (i) phát triển khung kỹ năng quốc gia trong các AMSs theo hướng tiếp cận khung công nhận kỹ năng ASEAN; (ii) đẩy mạnh sự di chuyển xuyên quốc gia của sinh viên; (iii) xây dựng cơ chế hợp tác giữa các nước thành viên nhằm bảo đảm và hoàn thiện các tiêu chuẩn giáo dục và chuyên môn; (iv) phát triển các tiêu chuẩn chung về nghề nghiệp ASEAN dựa trên năng lực nhằm thúc đẩy sự công nhận lẫn nhau giữa các nước (ASEAN, 2009).

*Tuyên bố của các nhà lãnh đạo ASEAN về phát triển nguồn nhân lực và kỹ năng cho phục hồi kinh tế và tăng trưởng bền vững (10/2010)* tái khẳng định cam kết của các nước trong tăng cường hợp tác kỹ thuật và thúc đẩy các hoạt động nâng cao năng lực,

nâng cao chất lượng, kỹ năng của lao động, thúc đẩy học tập suốt đời trong tất cả các nước thành viên.

*Kế hoạch công tác 5 năm về giáo dục ASEAN (2011-2015)*

Kế hoạch công tác 5 năm về giáo dục ASEAN (2011-2015) (ASEAN 5-year Work Plan on Education - WPE, 2011-2015) nhằm tăng cường hợp tác về giáo dục giữa các nước trong ASEAN và giữa ASEAN với các đối tác khác; làm rõ vai trò của ASEAN như là một đối tác trong hợp tác giáo dục với các quốc gia Đông Á và các đối tác khác.

Kế hoạch này có 5 trọng tâm: (i) tăng cường nhận thức về ASEAN trong tất cả các nước thành viên; (ii) thúc đẩy khả năng tiếp cận, nâng cao chất lượng giáo dục tiểu học, trung học, đại học và dạy nghề; (iii) nâng cao chất lượng của bộ tiêu chuẩn chất lượng giáo dục, hệ thống học tập suốt đời và phát triển nghề nghiệp; (iv) hỗ trợ các chương trình di chuyển sinh viên, giáo viên, giảng viên và chiến lược quốc tế hóa giáo dục; (v) hỗ trợ các cơ quan ASEAN quan tâm phát triển giáo dục như mạng lưới các Trường đại học Đông Nam Á (AUN), trung tâm vùng về Giáo dục Đại học thuộc Tổ chức Bộ trưởng Giáo dục các nước Đông Nam Á (SEAMEO-RIHED) và ASEAN+3.

#### **4. Các rào cản đang cản trở sự di chuyển tự do của lao động lành nghề**

##### **4.1. Các luật lệ trong nước chưa thống nhất với các hiệp định chung**

Các chính sách liên quan đến sự di chuyển tự do của lao động lành nghề vẫn còn bị tụt hậu ở cả các nước gửi lao động và các nước nhận lao động, cần phải được hoàn thiện để quản lý tốt hơn sự di chuyển của lao động bảo vệ tốt hơn người lao động di cư, sử dụng tốt hơn lao động nhập cư. Kế hoạch tổng thể xây dựng AEC chấp nhận mỗi nước có quyền đầy đủ trong việc kiểm soát tốc độ thực hiện và mức độ thực hiện kế hoạch này, và cho phép có sự linh hoạt được thỏa thuận trước trong việc thỏa mãn lợi ích của tất cả các nước thành viên do có sự khác nhau về trình độ phát triển kinh tế giữa các nước trong vùng.

Mặc dù các Hiệp định công nhận lẫn nhau (MRAs) đã nhấn mạnh rằng sự cam kết của ASEAN về nguyên tắc hội nhập kinh tế vùng, phần lớn các điều khoản là chưa rõ ràng dưới cơ chế “linh hoạt” và một số còn chưa được phê chuẩn bởi tất cả các nước thành viên. Hơn nữa, MRA không đưa ra những quy định về sự di chuyển tự do không bị hạn chế của các nhà chuyên môn nước ngoài bởi vì các

quy định trong nước có liên quan vẫn có hiệu lực để phù hợp với các điều kiện về nhu cầu của thị trường. Ở nhiều nước, người lao động nước ngoài vẫn phụ thuộc vào các điều luật, các quy định bị giới hạn ở mức độ cao. Các nước thành viên ASEAN lại có nhiều đòi hỏi bắt buộc khi cấp visa và nhiều giới hạn để hạn chế cơ hội tiếp cận thị trường lao động của người nước ngoài.

AsemconnectVietnam (2015) báo cáo rằng ở Indonesia, người nước ngoài chỉ được giữ các vị trí công tác mà người lao động trong nước không đảm nhận được. Ở Thailand, Cambodia, Lao DPR và Myanmar, người lao động nước ngoài bắt buộc phải chuyển giao kiến thức cho người trong nước, và cuối cùng bị thay thế bởi người lao động trong nước. Katigbak (2015) cho biết ở Philippines, hiến pháp hạn chế người lao động nước ngoài tham gia một số ngành quan trọng bao gồm kế toán, y tế và cơ khí chế tạo. Sự nới lỏng các điều khoản này phụ thuộc vào kết quả thương thảo với từng đối tác nước ngoài. Như vậy, Hiệp định công nhận lẫn nhau được thực hiện đến mức nào để tạo thuận lợi cho sự di chuyển của lao động lành nghề còn phụ thuộc vào các thỏa thuận tay đôi giữa một nước thành viên với các đối tác nước ngoài.

Do đó, dòng di chuyển người lao động lành nghề trong nội bộ ASEAN phụ thuộc nhiều vào các luật lệ, quy định của mỗi nước và vào các hiệp định song phương. Bên cạnh đó, dòng di chuyển lao động lành nghề còn phụ thuộc vào cơ chế thị trường và bị chi phối bởi sự khác nhau giữa các nước về cung cầu lao động, sự khác biệt về tiền lương và các sơ hở trong quản lý biên giới.

Ngay cả với 8 ngành nghề được kể trên, trừ nghề du lịch, các MRA còn đòi hỏi số năm kinh nghiệm tối thiểu. Chẳng hạn, bác sĩ nha khoa và các bác sĩ thực hành khác được yêu cầu phải có kinh nghiệm làm việc ít nhất 5 năm trong nước mới đủ tiêu chuẩn để xin giấy phép làm việc ở nước tiếp nhận lao động. Những hạn chế như vậy tạo thêm các rào cản về nhập cảnh cho người lao động.

##### **4.2. Sự khan hiếm nguồn lao động lành nghề ở mỗi nước thành viên**

Số lượng sinh viên tốt nghiệp được đào tạo có chất lượng cao ở các trường đại học, trường dạy nghề ở nhiều nước là có hạn, đặc biệt là ở các nước CLMV (Cambodia, Lao, Myanmar, Việt Nam), điều đó giới hạn số lượng người di cư có kỹ năng tới nước khác trong khối ASEAN.

Chẳng hạn, theo Dezan Shira & cộng sự (2015),

nhu cầu lao động lành nghề ở Việt Nam đang tăng lên mạnh mẽ. Nhưng, cung không đáp ứng nổi cầu. Nhu cầu lớn nhất của thị trường về lao động lành nghề là nhu cầu về lãnh đạo nhóm, cố vấn, quản lý và giám đốc có kinh nghiệm. Sự khan hiếm về lao động lành nghề đặc biệt là quản đốc và kỹ sư có thể thấy ở hầu hết các ngành của Việt Nam. Nhiều công ty không thể dễ dàng tuyển dụng những cán bộ trung, cao cấp do sự khan hiếm nguồn cung trên thị trường lao động.

Thu nhập cao hơn và điều kiện làm việc tốt hơn ở các nước phát triển hơn (ASEAN-6: Singapore, Bruney, Malaysia, Thailand, Indonesia và Philippines) đang hấp dẫn lao động có nghề ở các nước CLMV có trình độ phát triển thấp hơn trong khối ASEAN. Hiện tượng chảy máu chất xám có thể làm cho sự khan hiếm về lao động lành nghề ở các nước này càng thêm nghiêm trọng.

Katigbak (2015) cho rằng đang có những khó khăn về luật lệ và thủ tục hành chính trong việc xin visa và giấy phép lao động ở các nước ASEAN. Nhiều nước ASEAN vẫn yêu cầu nộp phí cấp visa với quy trình thủ tục phức tạp và thời gian xử lý dài.

Theo Susantono (2015), xu hướng hiện nay cho thấy vào năm 2025 hơn một nửa số việc làm đòi hỏi tay nghề cao ở các nước Cambodia, Indonesia, Lao PDR, Philippines, Thailand, và Việt Nam có thể sẽ phải được giao cho lao động không đủ tiêu chuẩn chất lượng. Điều này sẽ không xảy ra với ngành du lịch nhờ MRA trong du lịch đã khơi thông quá trình thuê mướn nhân công trong toàn ASEAN và loại bỏ sự cần thiết phải đánh giá sự đáp ứng tiêu chuẩn chất lượng cho từng lao động. Người lao động trong lĩnh vực này sẽ chuẩn bị các kỹ năng của mình theo các chuẩn chung và do đó, các công ty có sự mềm dẻo lớn hơn trong việc điều động những nhân sự tốt nhất của mình nhằm đáp ứng các điều kiện của thị trường. Những nỗ lực như vậy cũng đã được tiến hành đối với nghề kỹ sư và kiến trúc. Cần phải có thêm nhiều nỗ lực tương tự cho các ngành nghề khác.

#### **4.3. Sự khác nhau về chất lượng người lao động giữa các nước thành viên**

Các bằng cấp đào tạo của giáo dục đại học của một nước có thể chưa được công nhận bởi các cơ sở giáo dục đại học ở nước khác. Các tín chỉ một sinh viên nhận được ở trường đại học nước này có thể không được công bởi các trường đại học ở nước khác. Sự khác nhau trong hệ thống tiêu chuẩn chất lượng và kỹ năng giữa các nước thành viên ASEAN là một cản trở chủ yếu ngăn cản các dòng di chuyển

lao động lành nghề từ nước này sang nước khác.

Hài hòa hóa và tiêu chuẩn hóa các năng lực và tiêu chuẩn chất lượng cốt lõi giữa các nước ASEAN vẫn là một vấn đề nan giải. Khung tham chiếu tiêu chuẩn chất lượng ASEAN (AQRF) cho phép so sánh các tiêu chuẩn chất lượng giữa các nước thành viên. Việc áp dụng nó là tự nguyện. Quá trình tham chiếu sẽ bắt đầu vào năm 2016 kết thúc năm 2018. Nhưng, các nước thành viên ASEAN vẫn có sự khác nhau về trình độ năng lực của người lao động lành nghề do sự khác nhau về chương trình giảng dạy. Sự thúc đẩy của ASEAN đối với quá trình hài hòa hóa năng lực và tiêu chuẩn chất lượng gặp khó khăn do năng lực của người lao động không đồng đều giữa các nước (Katigbak, 2015).

Năng suất lao động thấp ở các nước CLMV là một khó khăn lớn cho lao động của những nước này có thể được tuyển dụng ở các nước phát triển hơn (ASEAN-6). Chẳng hạn, theo ILO, năng suất lao động ở Việt Nam chỉ tương ứng bằng 2/5, 1/5 và 1/15 năng suất lao động của Thailand, Malaysia, và Singapore (Hồng Kiều, 2014). Người lao động Việt Nam có xu hướng thiếu các kỹ năng cần thiết như ngôn ngữ, nhận thức, ứng xử và kỹ năng chuyên môn. Người lao động của Singapore, Malaysia và Thailand thường được đánh giá cao hơn nhiều bởi các công ty nước ngoài (Dezan Shira & cộng sự, 2015). Các đòi hỏi cao hơn về năng lực, phẩm chất và kỹ năng ở các nước phát triển hơn cũng là một rào cản đối với các dòng chảy lao động lành nghề đến từ các nước kém phát triển hơn. Rào cản này không ảnh hưởng gì lắm đến lao động phổ thông do những người lao động này chỉ cần những phẩm chất và kỹ năng tối thiểu để có thể nhận được giấy phép lao động ở các nước nhận lao động. Vì thế, dòng chảy của các lao động phổ thông thường mạnh hơn rất nhiều so với dòng chảy của các lao động lành nghề, chiếm tới 87% tổng số lao động di cư giữa các nước ASEAN (Sugiyarto & Mendoza, 2014).

#### **4.4. Trình độ tiếng Anh yếu và sự đa dạng về ngôn ngữ giữa các quốc gia**

Ngôn ngữ là một nhân tố quan trọng ảnh hưởng tới sự di chuyển của người lao động lành nghề. Trình độ tiếng Anh hạn chế và sự đa dạng về ngôn ngữ địa phương là nguyên nhân chính khiến dòng di chuyển lao động giữa các nước ASEAN tập trung chủ yếu vào một số hành lang: từ Myanmar đến Thailand, từ Indonesia đến Malaysia, từ Malaysia đến Singapore, từ Lào và Cambodia đến Thailand, từ Philippines đến Singapore và Malaysia - chiếm tới 88% tổng số người di cư giữa các nước ASEAN

(Sugiyarto & Mendoza, 2014).

Theo Shira & cộng sự (2015), “ở Hà Nội dưới 15% lực lượng lao động có đủ năng lực tiếng Anh và kỹ năng tin học”.

Để đo lường trình độ tiếng Anh quốc gia, chỉ số thành thạo tiếng Anh là thước đo chính của thế giới, tính ra cho Indonesia, Việt Nam và Thailand tương ứng là 44,78; 44,43; và 39,41 - xếp loại “mức thành thạo rất thấp”. Với 60 nước Châu Á được xếp hạng, trong khi Malaysia nằm trong top 9 thì Indonesia, Việt Nam và Thailand được xếp ở vị trí khá thấp, tương ứng là 34; 39; và 42. Số liệu của Lào, Cambodia và Myanmar là không có sẵn (Sullivan, 2015).

### **5. Giải pháp để tự do hóa sự di chuyển lao động lành nghề**

Có nhiều giải pháp nhằm tự do hóa dòng di chuyển lao động lành nghề giữa các nước ASEAN. Sau đây là một số giải pháp quan trọng:

(i) *Sự cam kết mạnh mẽ và thực hiện tích cực của các chính phủ* trong hoạch định và thực thi chính sách tự do hóa dòng lao động lành nghề xuyên biên giới các nước ASEAN.

(ii) *Mỗi nước cần tự nguyện và nghiêm chỉnh thực hiện các Hiệp định về công nhận lẫn nhau và Khung tham chiếu Tiêu chuẩn chất lượng ASEAN.*

Các cơ sở giáo dục đại học và dạy nghề cần nâng cao năng lực và chất lượng đào tạo bằng cách áp dụng chiến lược quốc tế hóa/khu vực hóa, bao gồm: thực hiện các chương trình hợp tác đào tạo một bên cấp bằng hoặc hai bên cùng cấp bằng; trao đổi giảng viên và sinh viên; sử dụng chương trình đào tạo thống nhất; hợp tác về nghiên cứu khoa học và đồng tổ chức các hội thảo quốc tế; sử dụng tiếng Anh trong giảng dạy và học tập...

Cần mở rộng việc giảng dạy và nâng cao trình độ tiếng Anh; mở rộng giảng dạy các ngôn ngữ chủ yếu khác của khu vực ASEAN (các tiếng: Bahasa, Vietnamese, Thai, Cambodian, Laotian);

Các cơ quan hỗn hợp của ASEAN như mạng lưới các trường đại học Đông Nam Á (AUN) và Trung tâm Giáo dục và Phát triển trực thuộc Tổ chức Bộ trưởng Giáo dục các nước Đông Nam Á (SEAMEO-RIHED) và ASEAN +3 (ASEAN, China, Japan, Korea) hỗ trợ cho các hoạt động hợp tác khu vực nhằm: a) tăng cường mạng lưới hợp tác giữa các trường đại học ASEAN và quốc tế; b) thúc đẩy hợp tác nghiên cứu và hợp tác đào tạo trong các lĩnh vực ưu tiên; c) đẩy mạnh hợp tác đoàn kết giữa các học giả, các nhà giáo, các nhà nghiên cứu khoa học giữa các nước ASEAN; d) định hướng chính

sách giáo dục đại học trong vùng ASEAN.

(iii) *Đào tạo lại lực lượng lao động bởi các công ty tuyển dụng*

Do chất lượng đào tạo đại học và dạy nghề ở nhiều nước (nhất là CLMV) hiện nay còn thấp, đào tạo bổ sung hay đào tạo lao động sau tuyển dụng là cần thiết đối với các công ty sử dụng lao động. Chẳng hạn, các công ty nước ngoài ở Việt Nam phải đào tạo lại 40-50% lao động Việt Nam sau tuyển dụng; lao động địa phương có năng lực tốt, có thể trở nên rất hiệu quả sau khi kết thúc các khóa đào tạo của công ty (Dezan Shira & cộng sự, 2015). Tương tự, các khóa đào tạo bổ sung cho người nhập cư có kỹ năng cũng có thể cần thiết cho các công ty của các nước nhận lao động.

### **6. Kết luận**

Sự ách tắc của dòng di chuyển tự do về lao động lành nghề hiện đang là điểm tắc nghẽn cơ bản của quá trình hiện thực hóa AEC. Nhiều hiệp định, thỏa thuận, sáng kiến đã được ký kết nhằm hỗ trợ cho dòng chảy tự do về lao động lành nghề giữa các nước ASEAN. Hiệp định khung ASEAN về Dịch vụ (AFAS), Kế hoạch tổng thể xây dựng AEC đã cung cấp những đường hướng chung. Hiệp định ASEAN về sự di chuyển của các nhân sự đương nhiên (MNP), Hiệp định đầu tư toàn diện ASEAN (ACIA) được ký kết và thực hiện nhằm hỗ trợ cho việc cấp visa. Các Hiệp định công nhận lẫn nhau (MRAs), Khung tiêu chuẩn chất lượng ASEAN (AQF) và Khung tham chiếu tiêu chuẩn chất lượng ASEAN (AQR) được ký kết nhằm công nhận lẫn nhau giữa các nước thành viên ASEAN về tiêu chuẩn chất lượng và kỹ năng nghề nghiệp.

Các điều luật và quy định trong nước chưa thống nhất với các hiệp định chung; thiếu lao động lành nghề ở mỗi nước thành viên; sự khác nhau giữa các tiêu chuẩn chất lượng và kỹ năng nghề nghiệp giữa các nước thành viên; sự khác biệt về chất lượng giáo dục của các cơ sở đào tạo giữa các nước thành viên; sự yếu kém về mức độ thành thạo tiếng Anh và sự đa dạng của các ngôn ngữ địa phương giữa các nước là những rào cản chính đang cản trở dòng chảy tự do về lao động lành nghề giữa các nước trong vùng.

Nhiều giải pháp nhằm tự do hóa sự di chuyển của lao động lành nghề cần phải được áp dụng để dỡ bỏ các rào cản nêu trên. Bên cạnh các giải pháp về tháo gỡ các rào cản pháp lý, quốc tế hóa/ khu vực hóa về giáo dục đại học và dạy nghề đóng một vai trò quan trọng. Các trường đại học và các trường dạy nghề, nhất là các trường thuộc các nước CLMV cần phải

cập nhật chương trình đào tạo dựa trên các tiêu chuẩn chất lượng và kỹ năng theo chuẩn ASEAN; phát triển các chương trình liên kết đào tạo quốc tế; sử dụng tiếng Anh làm công cụ giảng dạy,... nhằm đào tạo ra một số lượng lớn hơn các sinh viên tốt nghiệp có đủ tiêu chuẩn chất lượng để làm việc và cạnh tranh trên thị trường lao động ASEAN. Các cơ quan hỗ trợ của ASEAN (AUN, SEAMEO-

RIHED, ASEAN+3) cần tiếp tục hỗ trợ nhiều hơn nữa cho các hoạt động hợp tác về giáo dục giữa các nước thành viên. Các công ty tuyển dụng lao động lành nghề của các nước CLMV cần tiếp tục cung cấp các khóa đào tạo bổ sung để đảm bảo chắc chắn năng lực của người lao động đủ đáp ứng nhu cầu của công việc. □

Lời cảm ơn: Tôi xin trân trọng cảm ơn GS.TSKH. Nguyễn Quang Thái- Phó Chủ tịch Hội Khoa học Kinh tế Việt Nam, GS. TS. Bùi Minh Vũ- Chủ tịch Hội Khoa học Kinh tế Nông Lâm nghiệp Việt Nam đã khuyến khích tôi thực hiện bài viết này.

### Tài liệu tham khảo

- ADB & ILO (2014), *ASEAN community 2015: Managing Integration for Better Jobs and Shared Prosperity*, Bangkok, Thailand.
- ASEAN (2008), *ASEAN Economic Community Blueprint*, ASEAN Secretariat, Jakarta, Indonesia.
- ASEAN (2009), *2009 Cha'am Hua Hin Declaration on Strengthening Cooperation to Achieve an ASEAN Caring and Sharing Community*, ASEAN Secretariat, Jakarta, Indonesia.
- ASEAN (2011), *ASEAN Economic Community Factbook*, ASEAN Secretariat, Jakarta, Indonesia.
- ASEAN (2012), *ASEAN 5-year Work Plan on Education*, ASEAN Secretariat, Jakarta, Indonesia.
- AsemconnectVietnam (2015), *How AEC Will Impact Hiring Skilled Labor in the Region, Including Indonesia*, retrieved on September 02, 2015 from <http://www.aseconnectvietnam.gov.vn>.
- Dee P. (2009), *Services Liberalization Toward the ASEAN Economic Community*, retrieved on September 01, 2015 from <http://www.eria.org/publications>.
- Dezan Shira & Associates (2014), *Foreign Companies Report Labor and Skills Shortage in Vietnam*, retrieved on July 30, 2014, from <http://www.vietnam-briefing.com>.
- Hồng Kiều (2014), *ILO Lý giải năng suất lao động Việt Nam ở nhóm kém nhất khu vực*, truy cập lần cuối ngày 4/12/2015, từ <http://www.vietnamplus.vn/ilo-ly-giai-nang-suat-lao-dong-viet-nam-o-nhom-kem-nhat-khu-vuc/282891.vnp>.
- Jurje. F & Lavennes S. (2015), *ASEAN Economic Community: What Model for Labour Mobility*, retrieved on December 01, 2015, from [http://www.wti.org/fileadmin/user\\_upload/nccr-trade.ch](http://www.wti.org/fileadmin/user_upload/nccr-trade.ch). NCCR working paper No.2015/2.
- Katigbak J. J. (2015), *Why the Delay in the Free(r) Flow of Skilled Labor in ASEAN?* Vol.II, No.21, July 2015, retrieved on September 12, 2015, from <http://www.fsi.gov.ph>.
- MGI [McKinsae Global Institute] (2014), *Southeast Asia at the Crossroads: Three Paths to Prosperity*, retrieved on September 30, 2015, from <http://www.mckinsey.com>.
- Sugiyarto G. & Mendoza D.R. (2014), *A Freer Flow of Skilled Labour within ASEAN: Aspiraton, Opportunities and Challenges in 2015 and beyond*, Issues in brief, retrieved on December 02, 2015, from <http://www.org/research>.
- Sullivan B. (2015), *Thai Laborforce Needs Further Improvement to Prepare for AEC*, retrieved on November 12, 2015, from <http://thailand-business-news.com>.
- Susantono B. (2015), *Stopping ASEAN's Brain Drain*, retrieved on September 29, 2015, from <http://www.adb.org/news/op-ed>.

---

### Thông tin tác giả:

\***Trần Chí Thiện**, Phó giáo sư, Tiến sỹ

- Tổ chức tác giả công tác: Trường Đại học Kinh tế và Quản trị Kinh doanh, Đại học Thái Nguyên

- Lĩnh vực nghiên cứu chính: sinh kế nông thôn, giảm nghèo, đầu tư nước ngoài, kinh tế quốc tế.

- Một số tạp chí tiêu biểu tác giả đã đăng tải công trình nghiên cứu: *Logos Management Review*, Korea; *Kinh tế và Phát triển*; *Kinh tế và Chính trị Thế giới*; *Nghiên cứu Kinh tế*.

- Địa chỉ Email: [tranchithienht@tueba.edu.vn](mailto:tranchithienht@tueba.edu.vn);