

NHU CẦU LAO ĐỘNG CÓ TAY NGHỀ CỦA MỘT SỐ QUỐC GIA TRONG CỘNG ĐỒNG KINH TẾ ASEAN

(Sản phẩm từ đề tài cấp Nhà nước “Dịch chuyển lao động có tay nghề trong quá trình Việt Nam tham gia Cộng đồng Kinh tế ASEAN, mã số KX.01.04/16-20”)

 VŨ THỊ LOAN*

Ngày nhận: 16/11/2018

Ngày phản biện: 22/11/2018

Ngày duyệt đăng: 24/12/2018

Tóm tắt: Từ năm 2003, các nhà lãnh đạo ASEAN đã hoạch định tầm nhìn ASEAN 2020 bao gồm ba trụ cột chính là (i) Cộng đồng An ninh - Chính trị ASEAN (APSC), (ii) Cộng đồng Kinh tế ASEAN (AEC) và (iii) 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 bằng việc thông qua Kế hoạch hành động AEC. Và vào ngày 31/12/2015 Cộng đồng ASEAN đã chính thức được thành lập. Theo đó, người lao động có tay nghề của một số ngành¹ được tự do dịch chuyển giữa các nước trong ASEAN. Xác định nhu cầu lao động có tay nghề của các nước để có định hướng di chuyển cho lao động Việt Nam là việc làm cần thiết.

Từ khóa: Thông tin thị trường lao động, dịch chuyển lao động có tay nghề, cộng đồng kinh tế Asean

SKILLED LABOR DEMAND OF SOME COUNTRIES IN THE ASEAN ECONOMIC COMMUNITY

Abstract: Since 2003, ASEAN leaders have planned ASEAN 2020 vision including three main pillars: (i) ASEAN Political-Security Community (APSC), (ii) ASEAN Economic Community (AEC) and (iii) ASEAN Cultural and Social Community (ASCC). In 2007, again, leaders reiterated this commitment, and decided to accelerate the process of establishing the ASEAN economic community by 2015 by adopting the AEC Action Plan. And on December 31, 2015, the ASEAN Community was officially established. Accordingly, skilled workers of some sectors are free to move between ASEAN countries. Determining the skilled labor demand of some ASEAN countries to orientate the movement of Vietnamese skilled labor is necessary.

Keywords: Labor Market Information, skilled labor mobility, the ASEAN Economic Community.

Tự do di chuyển lao động có tay nghề là một trong năm yếu tố cốt lõi của nội dung xây dựng một thị trường và cơ sở sản xuất thống nhất - một nội dung quan trọng trong mô hình liên kết của AEC. Thông qua việc tự do di chuyển các yếu tố của sản xuất, trong đó có lao động có tay nghề, ASEAN sẽ là một khu vực sản xuất thống nhất đối với các nhà sản xuất, cung ứng hàng hóa và dịch vụ.

Đối tượng của hoạt động này là lao động có tay nghề, có kỹ năng, có trình độ nhất định, tạo ra giá trị kinh tế đáng kể thông qua việc thực hiện một công việc và được đặc trưng bởi mức độ giáo dục hoặc chuyên môn cao và tiền lương cao.

Để hiện thực hóa tự do dịch chuyển lao động có

tay nghề trong AEC, một trong các biện pháp đã được ASEAN áp dụng đó là: phát triển mạng lưới thông tin thị trường lao động. Trong phạm vi bài viết, xin giới thiệu thực tiễn cung - cầu lao động có kỹ năng của một số nước trong ASEAN:

Tại Thái Lan, nhu cầu lao động có kỹ năng của nước này ngày càng tăng cao, đó là do: (1) Chính sách của chính phủ Thái Lan đã thúc đẩy đất nước như một trung tâm chăm sóc y tế (gọi là du lịch y tế) địa điểm ở Thái Lan là nơi tốt để nghỉ dưỡng, nghỉ hưu. Do vậy, nhu cầu nhân lực ở khu vực này tăng lên. *Nhóm đầu tiên* là công nhân chuyên nghiệp và có tay nghề cao. Trong toàn bộ vương quốc, tỷ lệ phần trăm công nhân và kỹ thuật viên chuyên nghiệp của Thái Lan lần lượt là 8,9% và 7,6%². Do đó, chính phủ Thái Lan phải cung cấp

¹ 08 nhóm ngành nghề gồm: kế toán, kiến trúc sư, nha sĩ, kỹ sư, bác sĩ, y tá và cán bộ hộ sinh, trắc địa viên và các nghề liên quan đến du lịch.

² Srawoath, 2011, Ajis et.al 2010.

* Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam

chính sách khuyến khích lao động chuyên nghiệp, đặc biệt là lao động có tay nghề từ nước ngoài. Tổng số chuyên gia, công nhân lành nghề và bán lành nghề từ các nước đến Thái Lan là 306.148 vào năm 2015³. *Nhóm thứ hai* là lao động có tay nghề thấp và bán lành nghề đến từ các nước lân cận. Nhân viên kỹ sư, kế toán, CNTT, bán hàng và nhân viên hỗ trợ văn phòng được đăng ký là nhu cầu cao nhất về lao động có kỹ năng ở Thái Lan. Điều này có thể làm tăng ngành công nghiệp trong lĩnh vực hàng tiêu dùng, điện tử, ô tô, công nghệ thông tin và bất động sản (Adecco, Thái Lan, 2014).

Theo Ngân hàng Thế giới (WB), Thái Lan sẽ phải đối mặt với tình trạng thiếu lao động có tay nghề cao trong khu vực ASEAN. Theo khảo sát của WB gần đây, cho thấy 83,5% lực lượng lao động ở Thái Lan không có kỹ năng. Điều này đặt lực lượng lao động có tay nghề cao của Thái Lan ở tỷ lệ thấp nhất trong số các nước ASEAN khác, tiếp theo là Malaysia, Campuchia, Việt Nam, Indonexia và Philippines. Hệ thống giáo dục của Thái Lan chưa đáp ứng được nhu cầu nhân lực có kỹ năng, điều này đã dẫn đến việc nước này thiếu khả năng cạnh tranh⁴. Việc thiếu hụt kỹ sư và lao động kỹ năng đã làm hạn chế dòng vốn đầu tư nước ngoài vào Thái Lan đồng thời dẫn tới việc các công ty phải đánh giá lại sức hấp dẫn của thị trường Thái. Dưới tác động của hội nhập ASEAN, dự báo việc làm ở trong các nghề sau sẽ có tốc độ tăng trưởng cao: nghề giám sát xây dựng, khai thác và sản xuất, lao động kỹ năng cao trong ngành nông lâm nghiệp thủy sản (cao nhất là nghề làm vườn và trồng cây và chăn nuôi). Thái Lan thiếu hụt trầm trọng các kỹ sư kỹ thuật, do đó hiện nay rất nhiều các công ty kỹ thuật của Thái Lan phải sang tận các quốc gia khác trong khu vực để tuyển kỹ sư sang làm việc tại thị trường Thái.

Thái Lan được xếp hạng hàng đầu về thị phần di cư quốc tế ở ASEAN (4 triệu người trong năm 2015). Hơn 50% lao động có kỹ năng trong ASEAN đến Thái Lan từ Myanmar, phần còn lại đến từ Lào, Campuchia và các nước không thuộc ASEAN khác.

Tại Campuchia, một nghiên cứu khảo sát về nhu cầu kỹ năng của chủ sử dụng lao động năm 2012 chỉ ra rằng sự thiếu hụt kỹ năng xảy ra ở một số ngành như gia dụng, tài chính, xây dựng, công nghiệp cao su và nhựa, thực phẩm và đồ uống. Cụ thể như: Trong ngành gia dụng, Thái Lan chủ yếu thiếu lao động dịch vụ và chăm sóc khách hàng (68,6%); Trong ngành tài chính, chủ yếu cầu về nhân viên hỗ trợ (47,5%) và kỹ thuật viên và chuyên gia hỗ trợ tài chính (28,8%); Trong ngành xây dựng, thiếu hụt

chuyên gia (47,4%), vận hành kỹ thuật và máy móc (27,3%); Trong ngành công nghiệp cao su và nhựa, Thái Lan có nhu cầu về người vận hành máy móc và kế hoạch (45,5%), các nghề sơ cấp (27,3%); Trong ngành thực phẩm và đồ uống, nhu cầu nhân lực nghề sơ cấp (34,9%), chuyên gia (19%), nhà vận hành máy móc (15%) và kỹ thuật viên (14,3%).

Tại Singapore, quốc gia có nhu cầu nhân lực từ nước ngoài lớn nhất trong khu vực. Các nghề chủ yếu nhận người lao động nước ngoài vào làm việc tại Singapore là công nhân vệ sinh và giúp việc gia đình, công nhân sản xuất, thợ thủ công, công nhân vận hành. Đối với lao động kỹ năng cao nước ngoài, chủ yếu ở các nhóm nghề quản lý cấp cao, chuyên gia, các kỹ thuật viên và các chuyên gia xã hội. Hiện nay, với ảnh hưởng của già hóa dân số, nguồn nhân lực Singapore tiếp tục đối mặt với tình trạng thiếu hụt nguồn nhân lực nước ngoài đòi hỏi trình độ chuyên môn kỹ thuật cao như quản lý cấp cao, các chuyên gia, các kỹ thuật viên.

Ngoài ra, sự thiếu hụt nhân lực y tá điều dưỡng là một vấn đề nghiêm trọng đối với đất nước này. Trong vòng 5 năm trở lại đây, dân số già từ 60 tuổi trở lên sẽ tăng lên gấp đôi, đến năm 2020⁵. Tuy nhiên, cân bằng cung cầu nhân lực y tá, điều dưỡng sẽ được cân bằng trong vòng 10 năm tới dựa vào thay đổi một số chính sách. Một chiến lược mà Chính phủ đang theo đuổi đó là khuyến khích chất lượng của bác sỹ, y tá điều dưỡng đang hành nghề ở Singapore. Nhằm giúp thúc đẩy, khuyến khích và duy trì lao động nước ngoài, Chính phủ đã tăng số lượng các trường y nước ngoài được thừa nhận ở Singapore. Bộ Nhân lực, có sự tham gia của các chuyên gia chăm sóc sức khỏe đã ban hành Danh sách Kỹ năng chiến lược của các vị trí việc làm được kỳ vọng là sẽ có nhu cầu cao trong những năm tới. Điều dưỡng là một trong những nghề chiến lược mà Singapore đang cần. Lao động điều dưỡng nước ngoài có nguyện vọng tìm kiếm việc làm tại Singapore sẽ nhận được Visa việc làm hoặc S-pas và có thể mang theo người phụ thuộc. Trong khi khuyến khích nhiều hơn lao động điều dưỡng nước ngoài làm việc, chính phủ cũng rất nỗ lực trong việc khuyến khích lực lượng điều dưỡng bằng việc tăng số lượng tuyển dụng, giữ chân lực lượng điều dưỡng hiện có và đẩy mạnh chất lượng đào tạo điều dưỡng.

- *Tại Malaysia*: Quy mô lao động của Malaysia năm 2016 là 31.660.000 lao động; trong đó, tỷ lệ

3, 4, 5. (Nguồn: <http://www.nationmultimedia.com/national/Thailand-faces-greatest-shortage-of-skilled-labour-30278222.html> ngày 01/2/2016)- Thương binh và xã hội, 2015.

tham gia lực lượng lao động chiếm 67,7%⁶. Malaysia cũng là quốc gia có chính sách mở cho lao động, chuyên gia hành nghề chăm sóc sức khỏe. Sự thiếu hụt y tá, điều dưỡng tiếp tục tăng 10 lần từ 7000 người lên tới 70.000 người trong vòng 10 năm (2006 - 2016)⁷. Và mặc dù thiếu y tá điều dưỡng làm việc trong nước nhưng điều dưỡng người Malaysia vẫn di chuyển để làm việc ở nước ngoài. Mỗi năm có khoảng 4.000 người điều dưỡng, y tá đi làm việc ở nước ngoài và hiện có 2000 y tá, điều dưỡng Malaysia đang làm việc ở nước ngoài như Trung Đông, Hoa Kỳ, Úc... Để đáp ứng những thiếu hụt đối với lực lượng điều dưỡng viên, hiện Malaysia đã ký kết thỏa thuận với 7 quốc gia cho phép y tá, điều dưỡng của họ vào làm việc tại Malaysia, trong đó có 3 nước trong khu vực là Indonesia, Myanmar và Philippine.

- *Tại Philippine:* Nói về cầu lao động, hiện nay, nước này đang thiếu nhân lực ở 15 nghề sau: Kiến trúc sư, Kỹ sư hóa học, nhà hóa học, người lập kế hoạch về môi trường, công nghệ thủy hải sản, nhà địa chất học, chuyên gia tư vấn, thủ thư, kỹ thuật y tế, kỹ sư vệ sinh và an toàn lao động, kỹ sư lập trình máy tính, kỹ thuật viên lắp ráp, kỹ thuật viên giám sát kiểm tra, phi công, cơ khí chế tạo máy bay. Nhìn vào danh mục đang thiếu hụt nguồn nhân lực của Philippine có thể thấy, nhân lực này đang thiếu nhân lực có trình độ chuyên môn cao.

Về cung lao động, Philippine là quốc gia tiên phong trong việc đưa nhân lực điều dưỡng ra nước ngoài làm việc, cung cấp tới 25% điều dưỡng ở nước ngoài ở khắp nơi trên thế giới. Trong vòng 10 năm (2006-2016), Philippine đã gửi khoảng 90.000 điều dưỡng viên ra nước ngoài làm việc. Nhờ đó, điều dưỡng người Philippine ra nước ngoài làm việc đã trở thành một thương hiệu hiệu quả nghiệp vụ với tư cách đạo đức trong công việc và kiến thức lâm sàng tốt. Thương hiệu này đã giúp cho các điều dưỡng viên người Philippine thành công với nhiều thuận lợi trong điều trị.

Theo số liệu khảo sát thống kê năm 2016, số lượng công nhân Philippine ở nước ngoài (OFWs) làm việc ở nước ngoài bất cứ lúc nào trong khoảng thời gian từ tháng 4 đến tháng 9 năm 2016 ước tính khoảng 2,2 triệu người, trong đó có 53,6% là lao động nữ. Trong đó, những người có hợp đồng làm việc hiện tại chiếm 97,5% và phần còn lại làm việc ở nước ngoài mà không có hợp đồng.

Lao động của Philippine ra nước ngoài chủ yếu tập trung ở dạy tiểu học (34,5%) tiếp theo là những người làm công việc dịch vụ và bán hàng (19,0%), nhà khai thác và lắp ráp máy móc (12,8%) và công nhân ngành nghề và nghề liên quan (11,6%).

Chỉ trong 5 tháng từ tháng 4 đến tháng 9 năm

2016, tổng số kiều hối được gửi bởi OFWs được ước tính là 203,0 (45,7 tỷ peso). Số tiền này bao gồm tiền gửi về nhà (146,0 tỷ peso), tiền mặt mang về nhà (45,7 tỷ peso) và kiều hối bằng hiện vật (11,1 tỷ peso). Đa số OFWs gửi tiền qua ngân hàng (60,3%) trong khi phần còn lại thông qua các đại lý hoặc văn phòng địa phương (2,4%), giao hàng tận nơi (1,2%), bạn bè hoặc đồng nghiệp (0,3%) hoặc thông qua các phương tiện khác (35,8%).

Tóm lại, với quyết tâm hiện thực hóa những cam kết trong Cộng đồng kinh tế ASEAN, rất nhiều biện pháp đã được thực hiện, trong đó có biện pháp phát triển mạng lưới thông tin thị trường lao động. Theo quy tắc “nước tràn về chỗ trũng”, cơ hội việc làm ở nước ngoài đối với lao động Việt Nam đang mở rộng, và việc làm trong nước cũng ngày càng nhiều do Việt Nam ngày càng thu hút nhiều đầu tư nước ngoài hơn so với các nước khác trong khu vực. Tuy nhiên, cơ hội đến nhưng sẽ kéo dài không lâu. Người lao động Việt Nam cần biết tận dụng thời cơ đồng thời không ngừng học hỏi nâng cao kỹ năng, tay nghề hiện có. Thông tin thị trường lao động chung chính là một nguồn thông tin quan trọng giúp đánh giá chính xác cung cầu lao động có kỹ năng của các nước nhằm tăng khả năng dịch chuyển lao động có tay nghề. □

Tài liệu tham khảo

1. A.C. Orbeta (2013); Đẩy mạnh sự dịch chuyển lao động trong ASEAN: Tập trung vào lao động kỹ năng thấp hơn, Viện nghiên cứu Phát triển Philippine, tài liệu thảo luận 2013-2017, Viện Nghiên cứu Phát triển Philippine.
2. ADB, 2015, “Cộng đồng ASEAN 2015: Quản lý hội nhập hướng tới thịnh vượng chung và việc làm tốt hơn”, Ngân hàng Phát triển Châu Á (ADB).
3. ADB, & ILO. (2014). ASEAN Community 2015: Managing Integration For Better Jobs and Shared Prosperity (Cộng đồng ASEAN 2015: Quản lý Hội Nhập Hướng tới Công việc tốt hơn và Thịnh vượng chung). Retrieved from Bangkok, Thailand (Băng Cốc - Thái Lan).
4. AMC. (2016). Country Migration Profile (Country of Origin). Retrieved from Indonesia.
5. Asis, M. M. B. (2017). The Philippines: Beyond Labor Migration, Toward Development and (Possibly) Return. Migration Information Source, July 12.
6. ASEANstats (www.aseanstats.asean.org)
7. Bui, S. T. (2014). Một số kiến nghị về chính sách an sinh xã hội cho lao động đi làm việc ở nước ngoài. Retrieved from <http://www.molisa.gov.vn/vi/Pages/chitiettin.aspx?IDNews=21028>
8. <http://www.nationmultimedia.com/national/Thailand-faces-greatest-shortage-of-skilled-labour-30278222.html> ngày 01/2/2016

⁶ Số liệu báo cáo Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, 2018.

⁷ Luận án tiến sĩ, Hà Thị Minh Đức, Vụ Hợp tác Quốc tế, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.