Mã số:	260
Ngày nhận:	15/04/2016
Ngày hoàn thành biên tập: 28/7/2016	
Ngày duyệt đăng: 3/8/2016	

CHÍNH SÁCH LIÊN QUAN ĐẾN LAO ĐỘNG TẠI HIỆP HỘI CÁC QUỐC GIA ĐÔNG NAM Á

Trần Thị Ngọc Quyên[1]

Nguyễn Hải Ninh[2]

Tóm tắt

Chính sách liên quan đến lao động, cụ thể là phát triển nguồn nhân lực và tự do di chuyển lao động là một vấn đề trọng tâm mà chính phủ các nước đang phải đối mặt. Nó là tiền đề các quốc gia tham gia sâu rộng hơn vào thị trường lao động khu vực, cũng như toàn cầu, đồng thời là động lực quan trọng đối với phát triển bền vững. Thời gian qua, Hiệp hội các quốc gia Đông Nam Á - ASEAN (Association of South East Asia Nations) luôn được đánh giá là một khu vực kinh tế năng động với nỗ lực triển khai các cam kết hội nhập kinh tế ngày càng sâu rộng. Trong phạm vi bài viế, tác giả sẽ phân tích một số quy định cụ thể mà chính phủ các nước ASEAN đang triển khai liên quan đến lao động để minh chứng cho điều này.

Từ khóa: ASEAN, chính sách, lao động.

Abstract

Labor policies regarding the human development and liberalization of the labor movement has seen as the key factor that governments are solving with. It is actually the fundamental element to promote all countries to deeper take part in labor market in the world. In additions, it is the important driven in the process towards the sustainable development. In fact, the Association of South East Asian Nations (ASEAN) has been regarded recently as the dynamic region with the efforts of following the commitments of economic integration. In this paper, to identify this aspect, the authors will focus on the specific regulations of the ASEAN's governments relating to labor issue.

Keywords: ASEAN, policies, labor.

1. Tổng quan về vấn đề lao động tại ASEAN

[1] TS, Trường Đại học Ngoại thương, email: quyenvinh78@yahoo.com
[2] TS, Trường Đại học Ngoại thương

Hiện nay, phát triển kinh tế của 10 nước thành viên ASEAN ảnh hưởng từ nhiều yếu tố, trong đó phải kể đến vấn đề trọng tâm đó chính là tiến trình hội nhập kinh tế sâu rộng của khu vực. Thời gian qua, các quốc gia đều đã và đang nỗ lực triển khai chương trình cụ thể, trong đó cam kết khu vực đóng vai trò quan trọng. ASEAN đã có nhiều Hiệp định liên quan đến thuận lợi hóa lĩnh vực dịch vụ và di chuyển lao động trong khu vực, trong đó các cam kết trong khuôn khổ AEC tập trung vào 4 trụ cột, đó là một thị trường và cơ sở sản xuất thống nhất, một khu vực kinh tế cạnh tranh, phát triển kinh tế công bằng và hội nhập kinh tế toàn cầu. *(ASEAN Secretariat)* Như vậy, tự do hóa hay tạo thuận lợi trong dịch vụ với di chuyển nguồn nhân lực chất lượng cao là một động lực quan trọng cho quá trình phát triển của ASEAN.

Theo Báo cáo lương toàn cầu của ILO, đã chỉ ra rằng mức lương tại các quốc gia thuộc khu vực châu Á-Thái Bình Dương tăng lên gấp 2,5 lần từ đầu thế kỷ này. Tại nhiều quốc gia, đã có chuyển dịch kinh tế năng động hơn với thu nhập và mức sống cao hơn. Điều này cho thấy và đòi hỏi chính phủ từng nước luôn có sự điều chỉnh năng động trong các quy định liên quan đến lao động theo hướng hội nhập mở. Hơn nữa, hiện tại, thách thức lớn nhất mà các quốc gia phải đối mặt chính là gia tăng độ tuổi của dân cư, đặc biệt đối với Inđônêxia, Thái Lan và Việt Nam. Đây là những quốc gia có có tốc độ già hóa dân số nhanh (World Bank, 2015)[3]. Theo Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) chỉ khoảng 7,8 triệu người trẻ hay 14% lực lượng lao động trẻ được tuyển dụng. Thất nghiệp ở độ tuổi trẻ chiếm tỷ lệ cao tại Brunei, Inđônêxia và Philippin. Đồng thời, chất lượng nguồn nhân lực tại ASEAN còn chưa cao và giữa các nước vẫn có khoảng cách nhất định về nguồn lao động. Nhiều quốc gia, yếu tố nhân công không còn là lợi thế cạnh tranh, ví dụ như Thái Lan, Việt Nam. Trong khi đó, chất lượng nguồn lao động còn thấp, kỹ năng làm việc chưa chuyên nghiệp. Bên cạnh đó, giới trẻ ASEAN có trình độ học vấn thấp thường tìm cho họ nghề nghiệp có kỹ năng thấp ở những khu vực có năng suất lao động thấp như nông nghiệp. Trong khi đó, hàng triệu lao động trẻ được đào tạo với trình độ cao rời trường học và tham gia vào lực lượng lao động với trình độ mà không phù hợp với nhu cầu của người tuyển dụng.[4]

Các chính phủ tại ASEAN cũng biết cần phải phản ứng với những thách thức đó như thế nào. Bước khởi đầu chính thức AEC và sự mở rộng mong chờ của TPP sẽ tăng cường cạnh tranh trong thị trường lao động. Nếu không có giáo dục tốt hơn và lao động có năng suất hơn thì ASEAN sẽ có rủi ro trong quá trình tăng trưởng *(Bangkok Post, 2015)*. Bên cạnh đó, là hàng loạt các hiệp định khác nữa, cu thể như RCEP với vòng đàm phán cuối cùng vào tháng 12/2016.

2. Chính sách phát triển nguồn nhân lực tại các nước thành viên

Thực tế, các quốc gia tại khu vực đều có chính sách tổng thể phát triển nguồn nhân lực phù hợp với hướng ưu tiên phát triển của nền kinh tế.

---

[3] Đến 2060, một trong 5 quốc gia có dân số già hóa nhanh nhất sẽ thuộc quốc gia Đông Á.

[4] Ví dụ, tại Inđônêxia có đến 70% giới trẻ được đào tạo không phù hợp với trình độ chuyên môn, Thái Lan, Lào và Campuchia cũng như vậy. Trong khi năng suất lao động tại Singapore và Brunei cao gấp 7 hoặc 8 lần so với mức chung trong khu vực thì Mianma chỉ 1/6 mức trung bình và Campuchia là 1/3.

Tại Thái Lan, hiện nay chính phủ tập trung mở rộng đào tạo nghề và kỹ năng và kết hợp các chương trình học với những kinh nghiệm công việc thực tế để đảm bảo tương thích với giáo dục. Những nỗ lực cũng được triển khai nhằm thống nhất tiêu chuẩn mang tính cạnh tranh và hoàn thiện kế hoạch phát triển nguồn nhân lực quốc gia. Hơn nữa, chính phủ cũng đưa ra hướng dẫn cụ thể tiêu chuẩn của hơn 100 nghề nghiệp, ý tưởng để cho người lao động làm việc trong nhiều năm này có thể có được chứng chỉ hoặc được đào tạo bổ sung để có thể thích ứng nhanh chóng với công việc thực tiễn. Trong những năm vừa qua, khu vực tư nhân của nước này đã bắt đầu liên hệ chặt chẽ với các cơ quan chính phủ để nâng cao chất lượng của lao động, cụ thể là Cục phát triển kỹ năng Department of Skill Development.

Trong khi đó, tại Inđônêxia chính phủ đang thúc đẩy đào tạo cơ bản cho lực lượng lao động ở các trường dạy nghề và kỹ năng trình độ cao phải theo kịp với đào tạo nghề cơ bản đảm bảo chất lượng. Bên cạnh đó, các chương trình tạo gắn kết giữa các cơ sở đào tạo và các ngành, mở rộng các lĩnh vực đào tạo thực tiễn cho sinh viên. Lĩnh vực dịch vụ đạt tốc độ phát triển nhanh và có đóng góp vào GDP, nhưng quốc gia này đang phải đối mặt với sự thiếu hụt lao động chất lượng trong lĩnh vực quản lý và điều hành.

Tại Malayxia, các trường đại học công và tư đang là các cơ sở đào tạo và cung cấp chính của nước này. Mặc dù có hệ thống giáo dục và đào tạo tốt, chính phủ cũng có những lo lắng về đầu ra, đặc biệt là liên quan đến năng lực và cơ hội việc làm trong lĩnh vực công nghệ thông tin. Quốc gia này cũng đang theo đuổi hai chiến lược tăng trưởng kinh tế đó là hướng đến lĩnh vực dịch vụ có trình độ cao và chuyển đổi từ ngành công nghiệp dựa vào lao động giản đơn sang lao động có kỹ năng. Hoạt động giáo dục tập trung là 01 trong 12 nhóm ngành coi là lĩnh vực trọng điểm kinh tế quốc gia (NKEA-National Key Economic Area) trong kế hoạch thứ 11 của Malayxia (2016-2020)[5]. Bên cạnh đó, đầu tư cho lực lượng lao động có tay nghề cao và lợi thế là một nước sử dụng tiếng Anh rộng rãi *(Satandertrade.com, 2014).*

Còn chính phủ Philippin đã xác định các ngành ưu tiên cho tăng trưởng kinh tế trong tương lai, bao gồm nông nghiệp và nghề cá, xây dựng hạ tầng cơ sở, công nghệ thông tin và hoạt động kinh doanh thuê ngoài (BPO), du lịch và công nghiệp chế tạo, đặc biệt là ôtô và điện tử. Cũng đã có bước đi cụ thể nhằm hiện thực hóa những kỹ năng lao động cần thiết. (*Wiriyapong, 2015*).

Còn Lào hiện đang thực hiện chủ trương "thu hẹp khoảng cách và phát triển theo hướng hội nhập ASEAN". Để đẩy nhanh tiến trình chuẩn bị AEC, các doanh nghiệp quốc doanh và tư nhân, chính phủ nước này thông qua các hội thảo để nâng cao nhận thức về ASEAN và đã tập trung vào những mục tiêu quan trọng như cải thiện các quy chế, phát triển nguồn nhân lực cùng hệ thống quản lý tài chính, nâng cao tiêu chuẩn và chất lượng sản xuất hàng hóa.

Mianma cũng đã chuẩn bị thảo luận đối với vai trò của quốc gia này trong các cơ hội tạo ra việc làm trong chuỗi cung ứng toàn cầu tại hội nghị của ILO vào tháng 6/2015. Trong

[5] Cùng với dầu lửa và gas, dầu cọ và cao su, du lịch, dịch vụ tài chính, viễn thông, nông nghiệp và y tế.

đó chính phủ, các doanh nghiệp và ngay cả người lao động cần thiết phải có trách nhiệm trong cải thiện nguồn nhân lực. Mianma cũng đã mở hiệp hội cơ quan lao động quốc tế như các văn phòng tại Malayxia và Thái Lan.

Xét về kinh tế, đến nay Campuchia vẫn là nước đang phát triển với quy mô thị trường nhỏ hẹp, đời sống người dân còn nhiều khó khăn và dù có lợi thế về lao động giá rẻ thì trình độ lao động của Campuchia còn thấp cũng là một trong những rào cản để tiếp nhận FDI.

Thực tế cho thấy các chính phủ tại ASEAN biết cần phải phản ứng với những thách thức đó như thế nào. Bước khởi đầu chính thức AEC chính là tiền đề tạo điều kiện để các nước thành viên triển khai các chính sách cụ thể và tiếp đến là sự mở rộng mong chờ của TPP sẽ tăng cường cạnh tranh trong thị trường lao động. Nếu không có nền giáo dục tốt hơn và lao động có năng suất hơn thì ASEAN sẽ có rủi ro trong liên quan đến tăng trưởng thấp. *(Bangkok Post, 2015)*

3. Thực tiễn một số quy định liên quan đến lao động tại ASEAN

3.1 Mức lương đối với người lao động

Một trong những điểm nổi bật, chình phủ các quốc gia đã triển khai cụ thể các chính sách liên quan đến tiền lương của người lao động, cụ thể là triển khai áp dụng mức lương tối thiểu. Những điều chỉnh này được tiến hành ở một loạt thành viên ASEAN và cũng được coi là một yếu tố có khả năng khuyến khích lao động và hướng đến hài hòa hóa chính lương đối với lao động.

Gần đây, chính quyền Inđônêxia đã có nỗ lực xem xét điều chỉnh mức lương tối thiểu nhằm thúc đẩy tăng trưởng kinh tế quốc gia và tăng cường nhu cầu nội địa. Mức lương tối thiểu ở các vùng của nước này cũng khác biệt.[6] Việc xác định mức lương tối thiểu sẽ tăng cường ổn định cho nền kinh tế Inđônêxia và giải quyết mâu thuẫn giữa người lao động và chủ doanh nghiệp. Kể từ khi nước này triển khai các chính sách hướng đến kinh tế thị trường chính thức, lợi ích của các nhà đầu tư đã gia tăng. Phòng thương mại Jakarta hy vọng rằng những quy định mới sẽ không chỉ thu hút nhiều hơn các nhà đầu tư nước ngoài mà còn giúp cho các nhà đầu tư hiện tại dự toán được ngân sách và chiến lược kinh doanh của họ trong những năm tới.

Tại Việt Nam đã triển khai các quy định lao động mới và từ 01/01/2016 lương tối thiểu khu vực tăng 12,4% theo NĐ 122/2015/NĐ-CP Việt Nam chia 4 khu vực khác nhau với mức lương tối thiểu khu vực khác nhau. Mức lương tối thiểu được điều chỉnh hàng năm và triển khai từ 01/01 đến 31/12/ hàng năm . Vào khoảng tháng 7-8/2016, Ủy ban lương quốc gia sẽ đề xuất đề án lương tối thiểu. Điều này giúp cho nhà đầu tư có đủ thời gian để điều chỉnh ngân sách và dự báo cho năm tiếp theo.

[6] Năm 2015, tại Jakarta, mức lương tối thiểu là 2.700.000 (USD 199,8) trong khi khu vực nông thôn ở Đông Nusa Tenggara nước này có mức lương là 1.250.000 (92,5USD). Mức lương tại Jarkata vẫn cao hơn so với Việt Nam.

Trong suốt năm 2016, Malayxia đã và sẽ triển khai tăng mức lương tối thiểu và chính phủ hy vọng sẽ giảm phụ thuộc đối với lao động nước ngoài tại Malayxia.[7] Trong suốt năm 2010, Mô hình kinh tế mới (NEM) nhằm lựa chọn chính sách mới của các nhà lãnh đạo để chuyển đổi nước này sang nền kinh tế có thu nhập cao và ngày càng ít phụ thuộc hơn vào lao động nước ngoài cho đến năm 2020.

Thái Lan đã thông qua mức lương tối thiểu hàng ngày.[8] Tuy nhiên, đến năm 2015, quốc gia này lại triển khai thực hiện hệ thống cũ, trong đó mức lương tối thiểu của Thái Lan phụ thuộc vào tình hình cụ thể các địa phương mà lao động làm việc. Nhiều người lao động và chủ đầu tư tại nước này đang đón nhận sự thay đổi đó, kể từ khi có sự chống đối liên quan đến những đòi hỏi về mức lương tối thiểu trong bối cảnh tăng cường năng lực cạnh tranh quốc tế của Thái Lan, đặc biệt liên quan đến các nhà sản xuất với chi phí thấp khác tại ASEAN. Hiện nay, mỗi địa phương và ủy ban lương của họ đều có cơ hội đề xuất mức lương tối thiểu địa phương tập trung không có mức lương nào thấp hơn mức lương 300 Baht như trước đây. Như đã xem xét ở nhiều quốc gia tại ASEAN, mức lương tối thiểu tại Philippin cũng sẽ khác nhau về khu vực.[9]

Nội dung về mức lương tối thiểu đã trở thành đề tài nóng tại Singapore. Trong khi nhiều nền kinh tế phát triển thường áp dụng trong dài hạn chi trả mức lương tối thiểu. Nước này không có hệ thống cố định. Thay vào đó, mức lương được xác định thông qua thị trường mở - tăng sự chú ý đối với quá nhiều công việc trả lương thấp, do đó nước này không có mức lương tối thiểu chính thức.[10]

3.2 Chính sách liên quan đến di chuyển lao động

Bên cạnh đó, chính phủ các thành viên ASEAN cũng có kế hoạch chuẩn bị các chính sách liên quan đến di chuyển tự do lao động có kỹ năng. Cụ thể, trong khuôn khổ AEC, đã có cam kết chung liên quan đến di chuyển tự do lao động có kỹ năng. Quy định tự do di chuyển lao động có kỹ năng dường như có ảnh hưởng tích cực đến triển khai mục tiêu hướng đến các chính sách phát triển bền vững của nền kinh tế trong khu vực. Nhóm lao động này sẽ giúp các nước tăng năng suất lao động của cộng đồng và có khả năng cạnh tranh trên thị trường lao động.[11] Tuy nhiên, các thành viên ASEAN cũng có những yêu cầu cụ thể đối với di chuyển tự do về lao

---

[7] Ngân sách giành cho năm 2016 bao gồm tăng lương tối thiểu cho khu vực tư nhân từ 216USD lên 240USD/tháng tại khu vực bán đảo. Tại khu vực Sabah, Sarawak và Labuan mức lương cũng sẽ tăng từ 192USD lên 220 USD.

[8] . Mức lương này là 8,4USD (300 Bhat) và áp dụng từ năm 2013. Ước tính với 20 ngày làm việc, thì mức lương tối thiểu của nước này là 168,4USD (6000Bhat).

[9] Hiện nay, mức lương tối thiểu hàng ngày thấp nhất là 4,92USD (235P) tại vùng VIII (Eastern Visayas) và có thể cao đến 10,07USD (481P) tại khu vực metro Manila. Mức lương tại khu vực trung tâm quốc gia đã được điều chỉnh lên đến 15P trong năm 2015, dựa vào mức lương đòi hỏi và không thể thay đổi trong 12 tháng tiếp theo - tạo ra từng bước ổn định đối với các nhà đầu tư.

[10] Thu nhập trung bình hàng tháng từ công việc trong năm 2015 là 3.949USD đối với lao động làm việc cả ngày của cư dân nước này và cao hơn nhiều mức thu nhập tối thiểu quốc gia là 706,5USD (1000 SS)/tháng (*Mareike Entzian, 2016*)

[11] Trong số 4 trụ cột phát triển của AEC, nguồn lao động sẽ đóng vai trò quan trọng trong quá trình phát triển trong từng lĩnh vực cũng như đối với AEC trong tương lai gần. Các cam kết tự do hóa về dịch vụ trong ASEAN đã bao gồm nhiều lĩnh vực như dịch vụ kinh doanh, dịch vụ chuyên nghiệp, xây dựng, phân phối, giáo dục, môi trường, vận tải biển, viễn thông và du lịch.

động có trình độ tay nghề giữa các quốc gia trong khu vực trước bối cảnh tự do hóa di chuyển lao động này nhằm đảm bảo an ninh, cũng như phúc lợi xã hội.[12]

Cam kết liên quan đến di chuyển lao động giữa các thành viên ASEAN trong lĩnh vực dịch vụ thể hiện nỗ lực lớn của chính phủ các quốc gia. Thực tế, do có những quy định tự do hóa đối với di chuyển lao động có kỹ năng trong phạm vi ASEAN, cho nên các doanh nghiệp nội địa tại các nước này có nhiều cơ hội để thu hút các chuyên gia, ví dụ như trong lĩnh vực quản trị kinh doanh tại các siêu thị, lao động có trình độ cao trong quản trị bán lẻ, quản trị cao cấp.[13] Vì vậy, lao động có trình độ cao hơn tại các doanh nghiệp nội địa của Việt Nam và các nước thành viên khác trong khu vực sẽ có cơ hội để di chuyển sang các nước ASEAN khác để làm việc và ngược lại. Mức lương của lao động sẽ cao hơn và kỹ năng cũng như thái độ nghề nghiệp cũng được cải thiện. Nói cách khác, chênh lệch về thu nhập lớn giữa các quốc gia sẽ là nguyên nhân tạo sự di chuyển lao động trong khu vực.

Trong từng nhóm ngành nghề, ASEAN đều có quy định cụ thể. Ví dụ, các kỹ sư chuyên nghiệp tại AEC phải có đăng bạ kỹ sư hay đăng ký xác định trình độ. Như vậy, lao động chỉ cần thông qua nộp hồ sơ và được thừa nhận. Hệ thống cơ quan tư vấn, thông tin thị trường lao động, năng lực thị trường, quá trình hội nhập của Việt Nam thì lao động trẻ mới chủ động và có cơ hội hội nhập.

Thực tế, chính phủ Mianma đã cho phép cấp visa ngay tại cửa khẩu cho các công dân nước ngoài đến nước này, trong đó quy định khách du lịch được lưu trú tại Mianma 28 ngày, doanh nghiệp được lưu trú 70 ngày và công vụ là 28 ngày. Đối với các nước thành viên ASEAN, chính phủ đã áp dụng quy định miễn visa du lịch và chỉ hạn chế các công dân nước này đến Singapore và Malayxia.

Còn chính phủ Lào sẽ đăng ký và cấp giấy phép tạm thời cho người lao động nước ngoài tại nước này từ ngày 16/12/2015 đến 16/3/2016 với hy vọng có khoảng 30.000 người nước ngoài sẽ tham gia thực hiện thủ tục này. Để đảm bảo quyền lợi cho lao động cũng như thực hiện các cam kết hội nhập quốc gia vào AEC, chính phủ Lào đã đưa ra quy trình đăng ký và cấp phép cho người nước ngoài hiện còn trong dạng bất hợp pháp tại PDR. *(Bộ lao động và phúc lợi xã hội Lào, 2015)*[14]

Tại Campuchia, tình hình chính trị ổn định sau cuộc tổng tuyển cử năm 2013 và chi phi lao động rẻ là các yếu tố giúp Campuchia trở thành một địa điểm đầu tư hấp dẫn. Dòng vốn đầu tư vào Campuchia còn được thúc đẩy do vị thế thương mại đặc biệt giữa Campuchia với Mỹ, Liên minh châu Âu (EU) và Nhật Bản cũng như khả năng tiếp cận của quốc gia này

---

[12] Xem chi tiết Trần Thị Ngọc Quyên, Cam kết trong lĩnh vực dịch vụ và di chuyển lao động hướng đến Cộng đồng kinh tế ASEAN (AEC) và một số vấn đề đặt ra cho Việt Nam, Tạp chí Kinh tế đối ngoại, tháng 11/2015.

[13] Di chuyển lao động và cạnh tranh tại AEC: sẽ có cam kết công nhận chứng chỉ đối với lao động cấp cao giữa các nước thành viên đặc biệt là trong 8 lĩnh vực: kế toán, kiến trúc sư, nha khoa, bác sĩ, điều dưỡng, kỹ sự, giao nhận và du lịch. Yêu cầu về chất lượng nguồn nhân lực cao: đòi hỏi cần có chuyên môn thông thạo ngạo ngữ, đặc biệt tiếng Anh.

[14] Phí đăng ký sẽ là 300.000 kip/người/ tháng. Hết thời hạn đăng ký như đã thông báo mà người lao động vẫn làm việc bất hợp pháp tại nước này mà không có lý giải hợp lý thì nhà chức trách sẽ thực thi các biện pháp cứng rắn. Và yêu cầu các khu vực à có liên quan đến kinh doanh có tham gia của người nước ngoài, hoặc sử dụng lao động trong gia đình hoặc các dự án tại các khu kinh tế đặc biệt cũng cùng tham gia vào hoạt động quản lý người nước ngoài- Ông Phongxaysak- Tổng cục trưởng Cục quản lý lao động của Bộ lao động và phúc lợi xã hội. (KPL, Gov's begins registering foreighers this week, 2015).

vào thị trường Trung Quốc. Một lợi thế khác bên cạnh chi phí nhân lực rẻ hơn so với Trung Quốc, Thái Lan và Việt Nam là khả năng dễ dàng kết nối với các quốc gia láng giềng của Campuchia. Trên một bình diện khác sự dịch chuyển dòng vốn từ Trung Quốc sang các nước ASEAN, đặc biệt là Campuchia cũng là một trong những nhân tố thúc đẩy dòng FDI đến với quốc gia này. Đây là quốc gia có lãnh thổ rộng gấp 250 lần và dân số lớn hơn khoảng 30 lần Singapore, nhưng mức lương thu nhập bình quân tháng của lao động nước này là 176 USD, còn Singapo là 2989 USD.

Còn tại Thái Lan, trong bất kỳ lĩnh vực chất lượng cao nào, thì quốc gia này yêu cầu lao động tại Thái Lan phải biết tiếng địa phương. Đồng thời, để có được giấy phép lao động, thì giấy phép đó chỉ cấp cho từng cá nhân có việc làm với vị trí cụ thể và vai trò nhất định trong công ty đó. Giấy phép không cấp cho người nước ngoài làm việc ở ngoài công ty đó.

Singapore tập trung phát triển nguồn nhân lực trong và ngoài nước. Người lao động nước này được đánh giá cao về trình độ kỹ thuật, có năng lực về khoa học và toán học. Vì vậy, Singapore tập trung phát triển các kỹ năng mềm bao gồm kỹ năng về con người, kỹ năng quản lý, kỹ năng giao tiếp, kỹ năng về văn hóa và nghệ thuật. Singapore đồng thời cũng tăng cường thu hút nhân tài nước ngoài đến sống và làm việc tại đây. Hiện nay, quốc gia này được coi là nơi tập trung các tài năng không chỉ của ASEAN mà tại châu Á. Chính sách của chính phủ trong tuyển dụng lao động nước ngoài dựa vào thu hút những con nghười tài năng nhất phù hợp với công việc. Bộ Nguồn nhân lực của nước này (MOM) đã đưa ra những quy định chặt chẽ thông qua tuyển dụng lao động nhằm đẩy mạnh thu hút tài năng ở trong nước. Khi lựa chọn lao động nước ngoài, họ đánh giá xem nhu cầu cần thiết đối với nền kinh tế Singapore hay trong quá trình cạnh tranh những lao động trong nước có thế mạnh nào. Và dường như lao động nước ngoài sẽ được tiếp nhận nếu như họ thấy rằng khi lao động làm việc trong các lĩnh vực giúp cho tăng trưởng kinh tế thực sự của Singapore[15].

Tại Inđônêxia, cung cấp lao động có trình độ cao trong giáo dục nghề và kỹ năng cũng bị hạn chế. Lao động tại ASEAN muốn làm việc tại Inđônêxia thì phải biết được tiếng Bahasa của nước này. Còn chính phủ Malayxia thông thường cấp 3 loại giấy phép lao động khác nhau.

Chính phủ Việt Nam cũng có quy định liên quan đến nhóm chuyên gia kỹ thuật nước ngoài. Trong quản lý lao động, Việt Nam chỉ thu hút lao động có nhóm trình độ cao (thuộc 4 nhóm lao động). Nếu như các nước có những rào cản nhất định nhằm bảo hộ lao động của mình liên quan đến tiếng Anh, hiểu biết luật pháp nước đó, quy định thị thực đối với lao động phổ thông như tại Thái Lan, thì tại Việt Nam hiện nay đã có quy định tổng thể liên quan đến lao động nước ngoài. Bộ Lao động và thương binh xã hội có NĐ 11/2016 quy định chi tiết thi hành một số điều của Luật lao động về lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam.

[15] Vì vậy, một là, bất kỳ đơn đăng ký tuyển dụng nào cũng cần quan tâm đến các vấn đề như kỹ năng và bằng cấp của lao động. Họ cần lao động chuyên sâu và có bằng cấp ở tại các trường được quốc gia này công nhận bằng cấp nghề nghiệp. Thứ hai là lương và kinh nghiệm. Ứng cử viên cần trải quan kinh nghiệm lao động thực tế ít nhất là 5 năm. Thứ 3 là những nơi làm việc thực tế trước đây thuộc các công ty tốt chứ không phải là làm việc cho các cửa hàng café hay quán karaoke. Thứ 4 là cần có sự kết hợp tài năng trong nước và chi phí kinh doanh. Nói cách khác ứng cử viên cần có cả tài năng ở người Singapo và người nước ngoài. Thứ 5 là ngân hàng việc làm. Các công ty mong muốn thuê lao động quảng cáo đầu tiên các vị trí cụ thể tại Ngân hàng việc làm của Cơ quan phát triển nguồn nhân lực Singapore (*Singapore Business Review, 2015*).

Cùng với đó là Chiến lược hội nhập quốc tế về lao động và xã hội đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2030.

3.3 Thực tiễn chính sách lao động tại một số ngành tại ASEAN

Cùng với những cam kết cụ thể trong quá trình hội nhập khu vực và chiến lược tổng thể phát triển kinh tế, cũng như chính sách phát triển ngành, thực tế, chính sách liên quan đến lao động tại ASEAN cũng có điều chỉnh khác rõ nét, đặc biệt trong lĩnh vực dịch vụ.

Về lĩnh vực ngân hàng, bảo hiểm: Chính phủ Thái Lan cũng có chính sách tạo thuận lợi thu hút FDI trong một số ngành dịch vụ. Ví dụ, đầu 2016, chính phủ nước này sẽ nới lỏng trong cấp giấy phép đầu tư cho các doanh nghiệp nước ngoài đầu tư trong lĩnh vực ngân hàng thương mại, bảo hiểm. Malaysia là một quốc gia đạo Hồi, vì vậy, nhiều chính sách kinh tế được đưa ra cũng theo hướng đảm bảo gìn giữ bản sắc. Chính phủ cho phép các nhà đầu tư nước ngoài được tham gia vào các lĩnh vực ngân hàng – tài chính – bảo hiểm, điểm đặc biệt là Chính phủ khuyến khích đầu tư vào loại hình bảo hiểm được xây dựng trên cơ sở các luật và quy định của thế giới Hồi giáo. Các doanh nghiệp nước ngoài có thể sở hữu lên đến 70% – 100% trong lĩnh vực ngân hàng theo kiểu đạo Hồi và bảo hiểm tùy từng trường hợp. Đây là điều khá thú vị tại Malaysia, vì một mặt nó vẫn cho phép Malaysia tiếp cận được với các nền văn hóa đa dạng trên thế giới, mặt khác chính sách này vẫn bảo toàn và giữ gìn bản sắc của cộng đồng Hồi giáo.

Về lĩnh vực du lịch, trong khu vực, các nước đều hướng đến phát triển du lịch bền vững. Tuy nhiên, điều này cũng rất khó khăn nếu chính phủ Thái Lan không giải quyết việc thiếu hụt, cũng như cải thiện kỹ năng của lao động trong lĩnh vực này. Cụ thể, Thái Lan cần 200.000 việc làm mới mỗi năm trong lĩnh vực này nhưng thực tế số lượng sinh viên thuộc ngành du lịch tốt nghiệp trong từng năm còn hạn chế. Hiện tại, nước này còn thiếu lao động có thể nói tiếng Anh và thực tế hiện có lao động di chuyển từ Philippin sang quốc gia này. Tuy nhiên, quốc gia này lo ngại là lao động nước ngoài có thể làm giảm chất lượng dịch vụ này khi xúc tiến văn hóa Thái Lan. Chính phủ Lào cũng đã triển khai dự án xây dựng tuyến đường sắt nối từ Lào sang Trung Quốc. Dự án này nhằm thúc đẩy thương mại, đầu tư, du lịch không chỉ giữa 2 nước mà còn cả giữa các thành viên. Trong đó có Singapore, Malayxia, Thái Lan.

Ngành CN dệt may được coi là ngành có kim ngạch xuất khẩu lớn nhất cho Campuchia, tạo ra hơn 700.000 lao động với hơn 700 các nhà máy dệt may và da giầy. Các nhà máy này tập trung ở khu kinh tế đặc biệt nằm ở phía Bắc thủ đô Phnom Penh . **(*The Phnom Penh Post 2015*).** Hiện nay, ngành CN này tuyển dụng đến 20.000 lao động trong nước và trong đó 98% là nữ. ***(Bloomberg Business 2015)*** Cũng giống như Campuchia, Mianmar là địa điểm trong thời gian gần đây đã và đang thu hút dòng vốn FDI trong lĩnh vực dệt may. Theo Ủy ban đầu tư của Mianmar (MIC), cơ quan này đã cấp phép cho 14 dự án mới của các doanh nghiệp trong nước và nước ngoài trong lĩnh vực dệt may cho đến hết năm 2015.

Như vậy, sự hội nhập sâu rộng về kinh tế giữa các thành viên ASEAN cũng là một nhân tố quan trọng, đòi hỏi chính phủ từng quốc gia cần có những động thái chinh sách cụ thể nhằm

vừa đảm bảo lợi ích quốc gia dựa trên các chính sách quốc gia với chính sách khu vực, hay rộng hơn là quốc tế. Cụ thể, lao động là một yếu tố khó khăn liên quan đến tự do hóa lĩnh vực này, bởi vì ASEAN chỉ thuận lợi khi triển khai quy trình liên quan đến lao động giản đơn, mà CN dệt may là một ví dụ điển hình. Thực tế đã có di chuyển nhiều lao động giữa các nước thành viên mà chủ yếu là lao động không có kỹ năng. Nó sẽ là khó khăn khi tạo ra sự linh hoạt trong di chuyển linh hoạt lao động có tay nghề, đặc biệt một số nữa chưa thực hiện được. Vì vậy, trong phạm vi khu vực cần đưa ra chứng nhận đối với lao động có tay nghề. Tuy nhiên vẫn có vấn đề liên quan đến việc mở rộng như thế nào đối với sắp xếp các thứ bậc chất lượng lao động và làm như thế nào để quá trình cấp phép được dễ dàng hơn. Lĩnh vực dịch vụ lại là ngành tiềm năng thu hút di chuyển lao động mạnh mẽ giữa các quốc gia.

Ở cấp chính phủ, các nước thuộc nhóm ASEAN 6 tương đối chủ động trong quy định và chính sách liên quan đến lao động, cụ thể là phát triển nguồn nhân lực. Singapore là nước có nguồn nhất lực chất lượng cao nhất tại ASEAN, đặc biệt trong lĩnh vực dịch vụ. Vì vậy, quốc gia này chủ động trong thực hiện cam kết liên quan đến di chuyển lao động chất lượng cao đến các nước thành viên. Hiện nay, nhóm các nước CLMV có những hạn chế nhất định. [16]

Kết luận

Như vậy, các quy định liên quan đến lao động đóng vai trò quan trọng trong quá trình phát triển kinh tế tại từng nước cũng như quá trình hội nhập kinh tế trong khu vực ASEAN. Những cam kết giữa các thành viên trong khuôn khổ AEC sẽ trở thành cơ hội lớn đối với từng thành viên trong khu vực nhằm phát triển các nguồn lực có kỹ năng và theo đuổi chiến lược kinh tế dài hạn. Đồng thời, ngày càng có nhiều cam kết quốc tế khác mà các quốc gia ASEAN tham gia, trong đó điều khoản liên quan đến lao động luôn được đề cập và các quốc gia đều quan tâm. Chính phủ các quốc gia từ nhóm ASEAN -6 đến CLMV đã và đang triển khai các chính sách cụ thể hóa các quy định liên quan đến phát triển nguồn nhân lực. Điều quan trọng cho thấy chính phủ mỗi nước luôn cần thích ứng với những điều chỉnh chính sách liên quan đến lao động trong dài hạn. Nói cách khác, quá trình hài hòa hóa các chính sách liên quan đến lao động giữa các thành viên ASEAN

Tài liệu tham khảo

1. *Hiệp định đầu tư toàn diện ASEAN,* (ASEAN Comprehensive Investment Agreement - ACIA)

2. ASEAN Secretariat, *ASEAN Comprehensive Investment Agreement (ACIA)* - A Guidebook for Businesses and Investors, Jakarta, 07/2013

3. Ban thư ký ASEAN, *ASEAN Investment Report 2012: The changing FDI Landscape*, Jakarta, 07/2013.

[16] Cụ thể, Việt Nam gặp rất nhiều cản trở liên quan đến quy định trong lĩnh vực này. Bằng cấp của Việt Nam thuộc loại phức tạp trên thế giới, không được các nước trong khu vực công nhận trừ Lào và Campuchia. Về ngoại ngữ, cụ thể lao động Việt Nam phải cạnh tranh với người dân tại Mianma, Phillippin và cả Campuchia về tiếng Anh.

4. Bloomberg Business 2015

5. The Bangkok Post 2015

6. Mareike Entzian, 2016, *Minimum Wages in ASEAN – All you need to know in 2016*, ASEAN Briefing Business Intelligence from Dezan Shira & Associates.

7. The PnomPenh Post 2015

8. Wolfgang Form, Huynh Luu Duc Toan, Le Dong Thao Vy, *Challenges for Vietnam's participation in AEC when it comes to one of the integration pillars: free flow of skilled labor and lessons learned from European Union, Towards ASEAN Economic Community (AEC) and policy implications for Vietnam*, Conference between Central Economic Commission and University of Economic and Business, Hanoi 28 October 2014.

9. Trần Thị Ngọc Quyên, *Cam kết liên quan đến di chuyển nguồn lao động, chất lượng cai hướng đến cộng đồng kinh tế ASEAN (AEC) và một số vấn đề đặt ra cho Việt Nam*, Hội thảo Connecting Vietnamese enterprises to global markets trong khuôn khổ dự án "Employment effects of different policy instruments" Swiss Programme for Research on Global Issues for Development, tháng 11/2015 tại trường Đại học Ngoại thương.

10. Trần Thị Ngọc Quyên, *Cam kết trong lĩnh vực dịch vụ và di chuyển lao động hướng đến Cộng đồng kinh tế ASEAN (AEC) và một số vấn đề đặt ra cho Việt Nam*, Tạp chí Kinh tế đối ngoại, tháng 11/2015.

11. UNCTAD, *World Investment Report 2015*: *Reforming International Investment Governance*.