



PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO ĐÁP ỨNG YÊU CẦU HỘI NHẬP KHU VỰC

TS VŨ NGỌC DƯƠNG

THS HOÀNG THANH PHƯƠNG

KHOA PHÁP LUẬT QUỐC TẾ, ĐẠI HỌC LUẬT HÀ NỘI

Tóm tắt: Đại hội XIII của Đảng đặt ra mục tiêu đến năm 2045 đưa Việt Nam trở thành nước phát triển, thu nhập cao. Để thực hiện mục tiêu này, một trong những yếu tố then chốt mà Nghị quyết Đại hội đề ra đó chính là phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ quá trình phát triển đất nước, hội nhập quốc tế. Đặc biệt, khi Cộng đồng kinh tế ASEAN hình thành vào năm 2015, vấn đề tự do di chuyển lao động lành nghề trong khu vực đặt ra thách thức không nhỏ đối với lao động Việt Nam trong bối cảnh lao động nước ta chủ yếu là lao động chất lượng thấp, chưa qua đào tạo, thiếu kỹ năng, yếu tay nghề. Bài viết phân tích những nội dung chủ yếu trong Nghị quyết Đại hội XIII về vấn đề phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cùng với khung pháp lý cơ bản về tự do di chuyển lao động lành nghề của Cộng đồng kinh tế ASEAN, từ đó đưa ra các giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam nhằm thực hiện Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng, đáp ứng yêu cầu hội nhập khu vực.

Từ khóa: Đại hội XIII, ASEAN, nhân lực chất lượng cao, hội nhập.

Abstract: The XIII Party Congress to set the goal that by 2045, Vietnam will become a developed country with high income. To get this goal, one of the key solution given by the Resolution is to develop a high-quality labour force to serve the international integration procedures. Especially, since ASEAN Economic Community was established in 2015, the issue of free movement for skilled workers has shown big challenges to Vietnamese labours, who were mostly underqualified. The article analyzes main issues in the XIII Party Congress Resolution on developing high quality labour source and basic legal frame on free movement for skilled workers in ASEAN Economic Community, from these above analysis, the article recommends some solutions to address the issue of improving the quality of labour force in Vietnam in order to implement the Resolution, meeting the demand of regional integration.

Keywords: The XIII Party Congress, ASEAN, high quality labour force, integration.

Quan điểm và định hướng của Đảng trong Nghị quyết Đại hội lần thứ XIII về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao thời kỳ hội nhập

Nguồn nhân lực là nhân tố quyết định việc khai thác, sử dụng, bảo vệ và tái tạo các nguồn lực khác; trong đó nguồn nhân lực chất lượng cao quyết định quá trình tăng trưởng và phát triển kinh tế - xã hội của mỗi quốc gia. Vấn đề phát triển nguồn nhân lực ngày càng được Đảng ta chú trọng, coi đây là động lực chính quyết định sự phát triển của đất nước trong điều kiện hội nhập quốc tế. Tại Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ VIII, Đảng ta xác định: Con người vừa là mục tiêu, vừa là động lực của sự phát triển. Nâng cao dân trí, bồi dưỡng và phát huy nguồn lực to lớn của con người Việt Nam là nhân tố quyết định thắng lợi của công cuộc công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước⁽¹⁾. Từ sau Đại hội VIII, thực hiện chiến lược công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, Trung ương Đảng đã ban hành nhiều nghị quyết về các lĩnh vực liên quan trực tiếp đến việc chăm sóc, bồi dưỡng và phát huy nhân tố con người. Nghị quyết Trung ương 2 khóa VIII (12-1996) về định hướng chiến lược phát triển giáo dục, đào tạo trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và nhiệm vụ đến năm 2000 khẳng định: *"Lấy việc phát huy nguồn lực con người là yếu tố cơ bản cho sự phát triển nhanh và bền vững"*. Nghị quyết xác định: phát triển nguồn nhân lực phải là trách nhiệm của Đảng, Nhà nước và toàn xã hội, được thực hiện bằng nhiều biện pháp, trong đó giáo dục và đào tạo là then chốt, là quốc sách hàng đầu; phát triển giáo dục, đào tạo gắn với nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội, tiến bộ khoa học - công nghệ và củng cố quốc phòng, an ninh... Chú trọng phát triển nguồn lực con người một cách toàn diện về cả trí tuệ, sức khỏe, đạo đức, thái

độ⁽²⁾... Đến Đại hội Đại biểu lần thứ XIII của Đảng, kế thừa tinh thần các kỳ đại hội trước, xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao vẫn là một trong những nội dung then chốt. Tại Đại hội lần này, Đảng ta đã gắn nội dung xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao với các mục tiêu hết sức cụ thể, đó là: Đến năm 2025, kỷ niệm 50 năm giải phóng hoàn toàn miền Nam, thống nhất đất nước, Việt Nam trở thành nước đang phát triển, có công nghiệp theo hướng hiện đại, vượt qua mức thu nhập trung bình thấp; Đến năm 2030, kỷ niệm 100 năm thành lập Đảng: là nước đang phát triển, có công nghiệp hiện đại, thu nhập trung bình cao; Đến năm 2045, kỷ niệm 100 năm thành lập nước Việt Nam Dân chủ Cộng hòa, nay là nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam: trở thành nước phát triển, thu nhập cao⁽³⁾.

Trong Nghị quyết Đại hội lần thứ XIII của Đảng, vấn đề xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao được nhắc đi nhắc lại trong văn kiện, là nội dung then chốt của định hướng phát triển đất nước. Trong phần Định hướng phát triển đất nước giai đoạn 2021-2030, văn đề xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao chiếm tới 2 mục trên tổng số 12 mục, cụ thể: (1) Tạo đột phá trong đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, thu hút và trọng dụng nhân tài. Thúc đẩy nghiên cứu, chuyển giao, ứng dụng mạnh mẽ thành tựu của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư vào mọi lĩnh vực của đời sống xã hội, chú trọng một số ngành, lĩnh vực trọng điểm, có tiềm năng, lợi thế để làm động lực cho tăng trưởng theo tinh thần bắt kịp, tiến cùng và vượt lên ở một số lĩnh vực so với khu vực và thế giới. (2) Phát triển con người toàn diện, xây dựng, phát triển, tạo môi trường và điều kiện xã hội thuận lợi nhất để

khơi dậy truyền thống yêu nước, niềm tự hào dân tộc, niềm tin, khát vọng phát triển đất nước phồn vinh, hạnh phúc; tài năng, trí tuệ, phẩm chất của con người Việt Nam là trung tâm, mục tiêu và động lực phát triển quan trọng nhất của đất nước⁽⁴⁾. Phát triển nguồn nhân lực cũng chính là một trong ba đột phá chiến lược nêu ra trong Nghị quyết Đại hội lần thứ XIII của Đảng, cụ thể: *"Phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao; ưu tiên phát triển nguồn nhân lực cho công tác lãnh đạo, quản lý và các lĩnh vực then chốt trên cơ sở nâng cao, tạo bước chuyển biến mạnh mẽ, toàn diện, cơ bản về chất lượng giáo dục, đào tạo gắn với cơ chế tuyển dụng, sử dụng, đãi ngộ nhân tài, đẩy mạnh nghiên cứu, chuyển giao, ứng dụng và phát triển mạnh khoa học - công nghệ, đổi mới sáng tạo; khơi dậy khát vọng phát triển đất nước phồn vinh, hạnh phúc, phát huy giá trị văn hoá, sức mạnh con người Việt Nam, tinh thần đoàn kết, tự hào dân tộc trong sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc"*⁽⁵⁾.

Như vậy, có thể thấy, xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao là đường lối chỉ đạo xuyên suốt của Đảng ta trong các thời kỳ nhằm đáp ứng nhu cầu phát triển đất nước và hội nhập quốc tế. Nguồn nhân lực chất lượng cao, với số lượng và cơ cấu hợp lý, giàu trí tuệ, giàu ý chí và khát vọng, có lý tưởng cách mạng soi sáng, sẽ là động lực để thực hiện mục tiêu đến năm 2030 đưa nước ta trở thành nước phát triển, có công nghiệp hiện đại, thu nhập trung bình cao; đến năm 2045, trở thành nước phát triển, thu nhập cao.

Khung pháp lý về tự do di chuyển lao động trong Cộng đồng kinh tế ASEAN (AEC) và yêu cầu phát triển nguồn nhân lực đáp ứng hội nhập, phát triển

Ngày 31/12/2015, Cộng đồng kinh tế ASEAN (AEC) đã được chính thức thành lập trên cơ sở Tuyên bố Kuala Lumpur 2015. Với

(1) Đảng Cộng sản Việt Nam (1996), Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VIII, Nxb Sự thật, Hà Nội, tr 56.

(2) Đảng Cộng sản Việt Nam (1996), Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VIII, Nxb Sự thật, Hà Nội, tr 28.

(3) <http://baohinhphu.vn/Hoat-dong-cua-lanh-dao-Dang-Nha-nuoc/Toan-van-Nghi-quyet-Dai-hoi-dai-bieu-toan-quoc-lan-thu-XIII-cua-Dang/424240.vgp>, ngày 04/5/2021.

(4) <http://baohinhphu.vn/Hoat-dong-cua-lanh-dao-Dang-Nha-nuoc/Toan-van-Nghi-quyet-Dai-hoi-dai-bieu-toan-quoc-lan-thu-XIII-cua-Dang/424240.vgp>, ngày 04/5/2021.

(5) <http://baohinhphu.vn/Hoat-dong-cua-lanh-dao-Dang-Nha-nuoc/Toan-van-Nghi-quyet-Dai-hoi-dai-bieu-toan-quoc-lan-thu-XIII-cua-Dang/424240.vgp>, ngày 04/5/2021.



AEC, ASEAN sẽ trở thành một khu vực kinh tế có sức cạnh tranh cao; hội nhập hoàn toàn vào nền kinh tế toàn cầu; là một thị trường và cơ sở sản xuất thống nhất, trong đó có sự lưu chuyển tự do của hàng hóa, dịch vụ, đầu tư, vốn và lao động có tay nghề... Việc hình thành Cộng đồng kinh tế ASEAN sẽ tiếp tục mang lại nhiều lợi ích thiết thực cho người dân và các nước thành viên, nhưng cũng có không ít thách thức. Một trong những thách thức đó chính là người lao động Việt Nam sẽ phải cạnh tranh với lao động đến từ các quốc gia thành viên trong bối cảnh tự do di chuyển lao động khu vực.

Tự do di chuyển lao động là một trong các nội dung hợp tác thuộc Cộng đồng kinh tế ASEAN, tuy nhiên, ASEAN không đặt ra vấn đề tự do di chuyển đối với mọi đối tượng lao động mà chỉ tiến hành đối với lao động có trình độ, tay nghề cao. ASEAN đã ký kết nhiều văn kiện pháp lý ở các cấp độ khác nhau nhằm tạo ra hành lang pháp lý khu vực hiện thực hóa vấn đề này. Một trong những văn kiện quan trọng đầu tiên ASEAN xây dựng đó chính là Hiệp định khung ASEAN về dịch vụ 1995 (AFAS) và Nghị định thư năm 2003 sửa đổi

Hiệp định này. Hiệp định AFAS quy định các nguyên tắc chung làm cơ sở cho các vòng đàm phán từng bước loại bỏ rào cản đối với thương mại dịch vụ giữa các nước ASEAN.

Năm 2003, nhằm tạo trọng tâm cho hoạt động hội nhập kinh tế khu vực, ASEAN đã ký kết Hiệp định khung về hội nhập các ngành ưu tiên. Theo đó, những ngành dịch vụ ưu tiên được xác định hội nhập trong khu vực là du lịch, công nghệ thông tin, y tế, du lịch và logistics. ASEAN cam kết tự do hóa đầy đủ các lĩnh vực ưu tiên vào cuối năm 2010, ngành dịch vụ logistics vào năm 2013, tất cả các dịch vụ khác - cuối năm 2015. Đến năm 2007, nhằm mục tiêu xây dựng Cộng đồng ASEAN, trong đó có Cộng đồng kinh tế, AEC Blueprints được thông qua (hiện nay đã được thay thế bằng AEC Blueprints 2016-2025). Văn kiện này quy định tạo thuận lợi cho việc di chuyển của lao động thông qua cấp thị thực, chứng chỉ hành nghề cho người lao động có tay nghề, công nhận bằng cấp, thực hiện và thúc đẩy công nhận lẫn nhau, nâng cao năng lực trong các ngành dịch vụ ưu tiên... Tiếp theo đó, nhằm đạt được các mục tiêu trong AEC Blueprints và các văn kiện trước về tự do di

chuyển lao động lành nghề, Hiệp định ASEAN về di chuyển thể nhân năm 2012 (MNP) được ký kết với mục tiêu gỡ bỏ các rào cản, cho phép các thể nhân có thể di chuyển tạm thời qua biên giới để tham gia vào thương mại hàng hóa, dịch vụ và đầu tư. Hiệp định có hiệu lực ngày 14/6/2016. Theo Điều 2, Hiệp định MNP áp dụng với các quy định ảnh hưởng đến việc di chuyển tạm thời qua biên giới hoặc lưu trú tạm thời của thể nhân một nước thành viên ASEAN trên lãnh thổ của một nước thành viên ASEAN khác trong 04 trường hợp: (i) khách kinh doanh (BVs); (ii) người di chuyển trong nội bộ doanh nghiệp (ICTs); (iii) người cung cấp dịch vụ theo hợp đồng (CSS); và (iv) một số trường hợp khác theo biểu cam kết cụ thể của các nước thành viên.

Hiệp định AFAS và Hiệp định MNP đã tạo ra khung pháp lý tạo điều kiện cho lao động có tay nghề di chuyển trong khu vực. Tuy nhiên, hai Hiệp định trên mới chỉ quy định những nguyên tắc chung và biểu cam kết của các nước chứ chưa có quy định cụ thể về hài hòa hóa các tiêu chuẩn, điều kiện và thủ tục cho phép lao động nước ngoài làm việc trong khu vực ASEAN. Do vậy, các nước ASEAN đã ký kết các thỏa thuận công nhận lẫn nhau (MRAs) nhằm công nhận bằng cấp, chứng chỉ, trình độ của lao động có tay nghề trong khu vực. Cho đến nay, các nước ASEAN đã ký kết được 08 thỏa thuận công nhận lẫn nhau đối với 08 lĩnh vực dịch vụ, bao gồm: kiến trúc, tư vấn kỹ thuật, điều dưỡng, hành nghề y, nha sĩ, du lịch, kế toán kiểm toán và khảo sát. Theo đó, đối với mỗi ngành dịch vụ, quy trình để lao động được công nhận và được tự do làm việc trong ASEAN là không giống nhau.

Để hỗ trợ các thỏa thuận công nhận lẫn nhau, ASEAN cũng đã xây dựng Khung tham chiếu trình độ khu vực (ASEAN Qualifications Reference Framework - AQRF) với mục đích tạo điều kiện so sánh, đối

chiếu, hỗ trợ công nhận các trình độ... của các quốc gia thành viên⁽⁶⁾.

Đối với Việt Nam, việc thực hiện tự do di chuyển lao động của ASEAN có một số thuận lợi, đặc biệt là Việt Nam có lực lượng lao động trẻ và năng động. Theo số liệu của Tổng cục Thống kê, quy mô lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên ở nước ta là 54,6 triệu người⁽⁷⁾, đây là một lợi thế cạnh tranh quan trọng của Việt Nam trong việc thu hút đầu tư nước ngoài góp phần phát triển kinh tế - xã hội⁽⁸⁾. Bên cạnh thuận lợi nêu trên, Việt Nam sẽ gặp một số thách thức trong bối cảnh tự do di chuyển lao động khu vực. Trong đó thách thức lớn nhất là trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ năng ngoại ngữ, kỹ năng mềm khác của người lao động Việt Nam còn thấp, chất lượng nguồn nhân lực của nước ta có khoảng cách khá lớn so với các nước trong khu vực. Ngân hàng Thế giới đánh giá Việt Nam đang thiếu lao động có trình độ tay nghề, công nhân kỹ thuật bậc cao. Nếu lấy thang điểm là 10 thì chất lượng nhân lực của Việt Nam chỉ đạt 3,79 điểm, xếp thứ 11/12 nước châu Á (trong khi Hàn Quốc đạt 6,91 điểm; Ấn Độ đạt 5,76 điểm; Malaysia đạt 5,59 điểm...). Có thể thấy, năng suất lao động của Việt Nam thuộc nhóm thấp ở châu Á - Thái Bình Dương (thấp hơn Singapore gần 15 lần, thấp hơn Nhật Bản 11 lần và thấp hơn Hàn Quốc 10 lần). Năng suất lao động của Việt Nam bằng 1/5 Malaysia và 2/5 Thái Lan⁽⁹⁾.

Mặt khác, tiếng Anh là ngôn ngữ làm việc chính thức được sử dụng trong ASEAN, tuy nhiên, người lao động Việt Nam có trình độ tiếng Anh hạn chế so với công dân một số nước trong khu vực, đặc biệt là Singapore, Malaysia và Philippines. Một nghiên cứu chỉ

ra chỉ có khoảng 5% lực lượng lao động Việt Nam có khả năng giao tiếp lưu loát bằng tiếng Anh⁽¹⁰⁾. Đây là hạn chế lớn của lao động Việt Nam khi cạnh tranh với lao động các quốc gia trong khu vực Đông Nam Á, trong bối cảnh tự do di chuyển lao động khu vực. Bên cạnh đó, tác phong, kỷ luật... của lao động Việt Nam cũng không được đánh giá cao⁽¹¹⁾.

Mặt khác, chính sách bảo vệ lao động trong nước của các nước thành viên AEC cũng là khó khăn với lao động Việt Nam. Nhằm mục đích bảo vệ lao động trong nước, một số nước thành viên của AEC đã thiết lập các "rào cản kỹ thuật" để hạn chế lao động nhập cư. Ví dụ, Thái Lan đã liệt kê khoảng 40 nghề cấm người nước ngoài làm việc, trong đó có những nghề thuộc nhóm tự do dịch chuyển của ASEAN; Singapore quy định bên sử dụng lao động phải đăng tuyển dụng tại ngân hàng việc làm của Chính phủ ít nhất 14 ngày trước khi lao động nước ngoài được phép dự tuyển; tại Malaysia, kỹ sư nước ngoài chỉ được đến làm việc ở nước này trong công việc hoặc dự án mà không có người Malaysia nào đủ năng lực... Chính vì vậy, bên cạnh những rào cản tự nhiên như ngôn ngữ, tôn giáo, văn hóa thì các rào cản kỹ thuật sẽ làm cho lao động Việt Nam gặp nhiều khó khăn hơn để tìm kiếm cơ hội việc làm tại các nước khác trong khu vực⁽¹²⁾.

Như vậy, có thể thấy, hội nhập AEC đưa đến những thách thức không nhỏ đối với lao động Việt Nam, khi phần lớn lao động Việt Nam là lao động chưa qua đào tạo. Điều này khiến lao động Việt Nam rất khó tận dụng được cơ hội do quá trình hội nhập AEC đem đến. Chính vì thế, nâng cao chất lượng lao động, xây dựng nguồn nhân lực

chất lượng cao như chủ trương đề ra tại Văn kiện Đại hội đại biểu lần thứ XIII của Đảng là yêu cầu cấp bách trong bối cảnh hội nhập khu vực.

Một số kiến nghị và giải pháp thực hiện Nghị quyết Đại hội lần thứ XIII của Đảng về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong bối cảnh tự do di chuyển lao động hội nhập Cộng đồng kinh tế ASEAN

Để hội nhập Cộng đồng kinh tế ASEAN một cách hiệu quả, tận dụng tối đa cơ hội, vượt qua thách thức, không có cách nào khác cần phải xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao như Nghị quyết Đại hội XIII và các Văn kiện Đại hội Đảng trước đó đã đề ra, theo chúng tôi, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong bối cảnh hiện nay, cần thực hiện đồng bộ các giải pháp như sau:

Thứ nhất, về kỹ năng ngoại ngữ. Theo nghiên cứu của công ty tuyển dụng trực tuyến VietnamWorks, dựa trên khảo sát 2.500 người lao động, cho thấy lao động Việt Nam đang thiếu tự tin về khả năng ngoại ngữ, cũng như khả năng đàm phán công bằng về lương bổng với nhà tuyển dụng. Có đến 67% lao động được khảo sát của VietnamWorks cho rằng người lao động Việt Nam không đủ sức cạnh tranh với nhân lực nước ngoài một khi Việt Nam gia nhập AEC⁽¹³⁾. Hiện nay, việc đào tạo tiếng Anh trong các cơ sở giáo dục, đặc biệt là các trường nghề chưa đạt được hiệu quả mong muốn, mặc dù chương trình khung đã dành tới 120 giờ chung, một số nghề còn có thêm từ 60-120 giờ tiếng Anh chuyên ngành nhưng xem ra vẫn không đủ. Nguyên nhân một phần vì học viên học nghề có xuất phát điểm về trình độ tiếng Anh rất thấp, một phần vì cả người học và đội ngũ giáo viên, cán

(6) Xem thêm: <https://asean.org/asean-economic-community/sectoral-bodies-under-the-purview-of-aem/services/asean-qualifications-reference-framework/>, ngày 28/01/2021.

(7) Xem: <https://www.gso.gov.vn/du-lieu-va-so-lieu-thong-ke/2020/10/thong-cao-bao-chi-tinh-hinh-lao-dong-viec-lam-quy-iii-va-9-thang-nam-2020/>, ngày 28/01/2021.

(8) <http://tapchitaichinh.vn/nguyen-cuu-trao-doi/thuc-trang-luc-luong-lao-dong-viet-nam-va-mot-so-van-de-dat-ra-302133.html>

(9) <http://tapchitaichinh.vn/bao-hiem/phan-huy-yeu-to-thi-truong-va-hoan-thien-chinh-sach-an-sinh-xa-hoi-de-nang-cao-nang-suat-lao-dong-328436.html>

(10) <https://nld.com.vn/cong-doan/chi-5-luc-luong-lao-dong-viet-nam-giao-tiep-bang-tieng-anh-luu-loat-20190507094338503.htm>

(11) <https://dangcongson.vn/xa-hoi/thi-truong-lao-dong-viet-nam-doi-mat-nhieu-thach-thuc-trong-tien-trinh-hoi-nhap-468083.html>

(12) <http://tapchicongthuong.vn/bai-viet/tu-do-di-chuyen-lao-dong-trong-cong-dong-kinh-te-asean-co-hoi-va-thach-thuc-doi-voi-nhan-luc-co-ky-nang-o-viet-nam-48298.htm>

(13) Nguồn: <https://vov.vn/xa-hoi/yeu-ngoai-ngu-lao-dong-viet-thieu-tu-tin-when-tham-gia-aec-471041.vov>, ngày 22/4/2021.



bộ quản lý trong trường chưa thực sự coi trọng môn học này trong học nghề. Ngoài ra, trình độ giáo viên, phương tiện kỹ thuật hỗ trợ, tài liệu học cũng “góp phần” đáng kể vào trình độ tiếng Anh của học viên khi ra trường còn cách xa mong muốn⁽¹⁴⁾. Chính vì thế, nâng cao kỹ năng ngoại ngữ cho người lao động, đặc biệt là tiếng Anh (ngôn ngữ chính thức của ASEAN) được coi là vấn đề cấp bách. Cần phải tổ chức đa dạng các hình thức học tập để nâng cao hiệu quả đào tạo ngoại ngữ, xây dựng chương trình đào tạo thực chất, gắn với công việc của người lao động, chú trọng kỹ năng giao tiếp, thực hành ngôn ngữ.

Thứ hai, ngoài kỹ năng ngoại ngữ, hai kỹ năng quan trọng tiếp theo mà người lao động Việt Nam cần trang bị và phát triển để sẵn sàng cho AEC đó là kỹ năng giao tiếp và kỹ năng xây dựng lãnh đạo/quản lý⁽¹⁵⁾. Bên cạnh đó, tác phong công nghiệp có thể coi là điểm yếu cơ bản của lao động Việt Nam trong bối cảnh cạnh tranh khu vực. Để nâng cao các kỹ năng này cho người lao động, cần phải tạo sự chuyển biến đồng bộ các chương trình giáo dục, ngay từ bậc phổ

thông. Chuyển mạnh quá trình giáo dục từ chủ yếu trang bị kiến thức sang phát triển toàn diện năng lực và phẩm chất người học. Đào tạo con người theo hướng có đạo đức, kỷ luật, kỷ cương, ý thức trách nhiệm công dân, xã hội; có kỹ năng sống, kỹ năng làm việc, ngoại ngữ, công nghệ thông tin, công nghệ số, tư duy sáng tạo và hội nhập quốc tế.

Thứ ba, hiểu biết của người lao động Việt Nam về văn hóa, môi trường làm việc tại các quốc gia ASEAN còn rất hạn chế, trong khi đây là khu vực có nền văn hóa đa dạng. Hiểu biết về văn hóa khu vực giúp người lao động Việt Nam tự tin, dễ dàng thích nghi hơn trong bối cảnh hội nhập khu vực. Chính vì thế, việc đưa vào một số chương trình giảng dạy về ASEAN ở các cấp học, bậc học là rất cần thiết để tranh bị kỹ năng hội nhập khu vực cho người lao động.

Thứ tư, về kỹ năng thực hành nghề. Người lao động Việt Nam được đánh giá là thông thạo lý thuyết nhưng khả năng thực hành nghề còn nhiều hạn chế. Chính vì thế, trong công tác đào tạo, cần nâng cao khả năng thực hành nghề, học đi đôi với hành, lý luận gắn

với thực tiễn. Các chương trình học cần được xây dựng sát với nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội, tiến bộ khoa học - công nghệ, yêu cầu phát triển nguồn nhân lực và thị trường lao động.

Bên cạnh việc thực hiện các giải pháp căn cơ về giáo dục như đã nêu trên, để người lao động Việt Nam tận dụng được cơ hội trong bối cảnh hội nhập AEC, chúng ta cũng cần phải thực hiện đồng bộ các giải pháp như:

- Đẩy mạnh công tác thông tin, tuyên truyền về AEC, đặc biệt về lao động có tay nghề, các tiêu chuẩn lao động cụ thể được các nước ASEAN khác công bố và áp dụng.

- Tích cực, chủ động trong việc nghiên cứu thị trường ASEAN, trong đó có thị trường lao động nhằm có kế hoạch thích nghi với quá trình lao động ở các quốc gia khác; tổ chức các khóa đào tạo kỹ năng, tay nghề, rèn luyện thể lực, cường độ và năng suất lao động nhằm rèn luyện các loại kỹ năng cần thiết; xây dựng kế hoạch đưa lao động Việt Nam tham gia vào các dự án đầu tư, dịch vụ hoặc hoạt động thương mại để nâng cao kiến thức, tích lũy kinh nghiệm, rèn luyện kỹ năng chuyên nghiệp cao nhằm đáp ứng tốt nhất yêu cầu của thị trường ASEAN.

- Đẩy mạnh hợp tác quốc tế về dạy nghề, nhất là với những nước thành công trong phát triển dạy nghề ở khu vực ASEAN và trên thế giới; tích cực vận động, thu hút nguồn viện trợ phát triển chính thức ODA cho dạy nghề; hợp tác với các nước ASEAN để tiến tới công nhận kỹ năng nghề giữa các nước, tích cực tham gia vào các hoạt động của khu vực và thế giới để giao lưu và học hỏi kinh nghiệm, như tham gia Hội thi tay nghề ASEAN, Hội thi tay nghề thế giới... Đây là những hoạt động tiếp thị rất hiệu quả về chất lượng của lao động Việt Nam với các nước trong khu vực.

V.N.D-H.T.P

(14) <https://vov.vn/xa-hoi/yeu-ngoai-ngu-lao-dong-viet-thieu-tu-tin-khi-tham-gia-aec-471041.vov>, ngày 22/4/2021.

(15) <https://vov.vn/xa-hoi/yeu-ngoai-ngu-lao-dong-viet-thieu-tu-tin-khi-tham-gia-aec-471041.vov>, ngày 22/4/2021.