

# DI CHUYỂN LAO ĐỘNG TRONG NỘI KHỐI ASEAN THỜI GIAN GẦN ĐÂY VÀ VẤN ĐỀ ĐẶT RA ĐỐI VỚI VIỆT NAM

LƯU VĂN HƯNG\*

Các dòng di chuyển lao động quốc tế của các nước khu vực Đông Nam Á (ASEAN), trong đó có di chuyển lao động nội khối ASEAN đóng một vai trò quan trọng đối với sự phát triển kinh tế - xã hội của nhiều quốc gia thành viên. Những năm gần đây, di chuyển lao động nội khối ASEAN có nhiều thay đổi, trở thành vấn đề được nhiều quốc gia thành viên quan tâm, nhất là trong bối cảnh các nước đang đẩy mạnh quá trình hội nhập nội khối nhằm hướng tới hình thành Cộng đồng ASEAN vào năm 2015. Việt Nam là thành viên ASEAN đang thực hiện chủ trương đưa lao động ra nước ngoài làm việc trong đó có một số nước ASEAN, vì thế, những thay đổi đó cũng đặt ra những vấn đề cần được nghiên cứu, xem xét trong thời gian tới.

## 1. Một số vấn đề trong di chuyển lao động giữa các quốc gia ASEAN thời gian gần đây

Hoạt động đưa lao động ra nước ngoài làm việc và tiếp nhận lao động nước ngoài đáp ứng nhu cầu trong nước diễn ra phổ

biến ở khu vực ASEAN. Một số quốc gia có truyền thống đưa lao động ra nước ngoài làm việc như Philippin, Indônêxia; vừa đưa lao động ra nước ngoài đồng thời tiếp nhận lao động nước ngoài vào trong nước như Thái Lan, Malaixia; hay có một số lượng lớn lao động di chuyển qua biên giới sang nước láng giềng như Mianma, Lào và Campuchia,... Thực trạng này tạo ra sự đa dạng trong di chuyển lao động cũng như sự phụ thuộc và quản hệ chặt chẽ về lao động giữa các nước thành viên ASEAN. Sự khác nhau đáng kể giữa các nước thành viên ASEAN về năng suất lao động, mức tăng trưởng kinh tế và thu nhập, cơ cấu việc làm và sự biến động về dân số, cùng với tác động của sự thay đổi nhanh chóng của khoa học công nghệ, tự do hóa thương mại và cạnh tranh toàn cầu đang gia tăng đã làm cho sự di chuyển lao động giữa các nước thành viên ASEAN có nhiều thay đổi trong thời gian gần đây.

*- Di chuyển lao động nội khối có xu hướng tăng và chiếm phần lớn trong các dòng di chuyển lao động quốc tế của các*

---

\* Lưu Văn Hưng, NCS, Học viện Chính trị - Hành chính Quốc gia Hồ Chí Minh

nước thành viên ASEAN. Các nước ASEAN hiện là nơi tiếp nhận phần lớn lao động di cư từ các nước thành viên ASEAN khác, mặc dù số lượng và trình độ của lao động tiếp nhận là khác nhau ở các nước do sự khác nhau về các mức thu nhập, biến động dân số, vị trí địa lý và các vấn đề khác. Ví dụ, có tới 90% trong tổng số 1,6 triệu lao động Mianma ở nước ngoài làm việc tại Thái Lan, quốc gia có mức thu nhập GDP trên đầu người cao gấp 8 lần so với của Mianma. Thái Lan cũng là nơi tiếp nhận phần lớn lao động đến từ Lào và Campuchia. 59% trong tổng số 2,3 triệu lao động Indônêxia ở nước ngoài đang làm việc ở các nước ASEAN, chủ yếu là tại Malaixia, quốc gia có mức thu nhập GDP trên đầu người cao gấp 3 lần của Indônêxia. Trong khi đó có 73% trong tổng số 1,5 triệu lao động Malaixia ở nước ngoài được tuyển dụng làm việc ở Xingapo và 40% trong tổng số 230.000 lao động di cư Xingapo làm các công việc đòi hỏi tay nghề, trình độ lao động cao ở Malaixia<sup>(1)</sup>. Trong năm 2006, tổng số lao động xuất khẩu của Việt Nam tại hai thị trường Malaixia và Lào chiếm tới 57,23% tổng số lao động Việt Nam được đưa đi làm việc ở nước ngoài, con số này trong 6 tháng đầu năm 2007 là 41,3%<sup>(2)</sup>. Theo số liệu của Tổ chức lao động quốc tế (ILO), vào năm 2005, trong tổng số khoảng 13,5 triệu lao động di cư từ các nước ASEAN có tới 39% (tương đương 5,3 triệu người) di chuyển tới các nước thành viên ASEAN khác để làm việc, 26% tới Mỹ, 9% tới EU và 26% tới các khu vực khác, chủ yếu là Trung Đông<sup>(3)</sup>.

Trong khu vực ASEAN, Malaixia, Thái Lan, Xingapo và Brunây là những nước thu hút nhiều lao động từ các nước thành

viên khác, trong đó Thái Lan và Malaixia là những nước tiếp nhận lao động chủ yếu và phần lớn số lượng lao động di chuyển trong nội khối, mỗi nước chiếm khoảng 35% tổng số lao động di chuyển trong nội khối, tiếp đến là Xingapo chiếm 21%. Các nước có nhiều lao động di chuyển trong khu vực là Mianma và Indônêxia, chiếm tương ứng 27% và 23% tổng số lao động di chuyển trong khu vực ASEAN<sup>(4)</sup>. Philippin là quốc gia có số lượng lao động đi làm việc ở nước ngoài lớn hàng đầu khu vực và trên thế giới nhưng ASEAN không phải là nơi đến chính của lao động Philippin. Tuy nhiên những năm gần đây, số lượng lao động Philippin tới các nước ASEAN làm việc cũng có xu hướng tăng lên. Tỷ lệ lao động Philippin tới các nước ASEAN làm việc so với tổng số lao động Philippin đi làm việc tại các nước châu Á đã tăng từ 16,68% năm 2004 lên 22,71% năm 2006, trong khi tỷ lệ này so với tổng số lao động Philippin đi làm việc ở nước ngoài là không thay đổi trong cùng thời kỳ (4,76%). Xingapo là nước tiếp nhận chủ yếu lao động Philippin ở ASEAN, chiếm 55,56% tổng số lao động Philippin di chuyển trong khu vực, tiếp đến là Brunây: 24,92%, Malaixia: 13,82%, Indônêxia: 3,79%, Thái Lan: 3,18% và Việt Nam: 1,63%<sup>(5)</sup>. Các số liệu trên cho thấy di chuyển lao động trong nội khối ASEAN không chỉ chiếm tỷ trọng lớn trong các dòng di chuyển lao động quốc tế của khu vực ASEAN mà còn cho thấy sự trao đổi lao động giữa các nước thành viên ASEAN với nhau ngày càng chặt chẽ.

*- Số lượng lao động nữ tham gia vào lực lượng lao động di chuyển trong nội khối ASEAN ngày càng tăng. Lao động nữ đóng góp một phần lớn vào các dòng di*

chuyển lao động của các nước thành viên ASEAN, cả trong nội khối ASEAN và trên phạm vi quốc tế, trong đó đáng kể là các dòng di chuyển lao động từ Philippin và Indônêxia. Trong năm 2006, 75% lao động tuyển dụng mới đi làm việc ở nước ngoài của Philippin ở nước ngoài là lao động nữ. 81% tổng số lao động đăng ký đi làm việc ở nước ngoài của Indônêxia năm 2004 là lao động nữ<sup>(6)</sup>. Lao động nữ ASEAN làm việc ở các nước thành viên khác tập trung chính trong một số giới hạn các công việc dành cho phụ nữ theo đặc trưng về giới tính, chủ yếu là các công việc trong lĩnh vực kinh tế phi chính thức như giúp việc gia đình, chăm sóc người bệnh và giải trí.

Xu hướng này sẽ tăng mạnh, thậm chí nhu cầu lao động nữ trong lĩnh vực dịch vụ, đặc biệt là nhân viên y tế đang tăng nhanh chóng ở các nước tiếp nhận lao động ASEAN do ảnh hưởng của sự già hóa dân số của các nước này.

*- Tồn tại một số lượng lớn lao động di cư bất hợp pháp ở các nước khu vực ASEAN, đặc biệt là ở Malaixia và Thái Lan. Lao động di cư bất hợp pháp (unauthorized*

**Số lượng lao động Indônêxia làm việc trong lĩnh vực kinh tế không chính thức ở một số nước ASEAN theo giới tính năm 2003<sup>(7)</sup>**

Nước	Nam	Nữ	Tổng số
Malaixia	1615	6622	8237
Xingapo	5	2087	2092
Brunây Darussalam	0	447	447

Nguồn: Department of Manpower and Transmigration, 2004

*migrant workers)* trong khu vực bao gồm nhiều loại khác nhau: lao động không có giấy phép xuất cư (*undocumented*), thường di chuyển qua đường bộ biên giới; lao động di cư có giấy phép xuất cư nhưng không phải giấy phép đi làm việc ở nước ngoài (*non-work permit holders*); lao động ở lại quá hạn thị thực (*overstayers*) và lao động phá hợp đồng, bỏ trốn khỏi nơi làm việc và chủ sử dụng ở nước tiếp nhận lao động (*runaways*). Trong năm 2005, tại Thái Lan có tới 1,1 triệu lao động bất hợp pháp, trong đó chủ yếu là lao động Campuchia, Lào và Mianma. Trong năm 2006, Malaixia ước tính có 700.000 lao động bất hợp pháp, trong đó 70% là lao động Indônêxia<sup>(8)</sup>. Tình trạng này có nhiều nguyên nhân, trong đó đáng kể là sự lỏng lẻo trong quản lý biên giới, sự tồn tại của các quan hệ văn hóa dân tộc của các khu vực dân cư sát biên giới, đặc biệt là những lợi ích của việc sử dụng lao động di cư bất hợp pháp đối với các chủ sử dụng lao động ở các nước. Việc xử lý đối với lao động di cư bất hợp pháp bằng các hình thức ân xá cho hồi hương, đăng trình lại để trở thành lao động hợp pháp ở các nước tiếp nhận đôi khi lại trở thành sự khuyến khích đối với lao động di cư bất hợp pháp. Vì các vấn đề trên, các nỗ lực giảm lao động di cư bất hợp pháp của các nước ASEAN dường như không đem lại nhiều hiệu quả và càng làm cho tình trạng này tồn tại dai dẳng trong khu vực.

*- Sự phân hóa trong sử dụng lao động nước ngoài ở các nước tiếp nhận ASEAN thể hiện sự phân công lao động rõ nét. Hầu hết lao động bán lành nghề hoặc không có nghề, lao động giản đơn ASEAN di chuyển trong nội khối được tuyển dụng vào làm việc trong giới hạn một số lĩnh*

vực, làm các công việc mà người lao động bản địa không muốn làm, chủ yếu dành cho người lao động nước ngoài nhập cư, như công việc có địa vị xã hội thấp kém trong xã hội, công việc nặng nhọc, nguy hiểm, độc hại, mất vệ sinh,... Ngay cả trong thời gian suy thoái kinh tế và thất nghiệp cao, lao động địa phương vẫn không sẵn sàng tham gia vào các lĩnh vực, công việc này, do vậy, nhu cầu về lao động nước ngoài vẫn không thay đổi. Thậm chí, chính phủ nước tiếp nhận lao động như Xingapo còn tiếp nhận lao động nước ngoài vào làm giúp việc nhà để giải phóng phụ nữ có trình độ cao hơn khỏi các công việc gia đình. Trong khi đó, một bộ phận lao động bản xứ lành nghề, trình độ cao hơn lại được đưa đi làm việc ở các nước phát triển hơn để có thu nhập cao hơn. Malaixia và Thái Lan là những ví dụ rõ ràng nhất về sự phân chia thị trường lao động như vậy trong khu vực ASEAN. Hơn một triệu lao động giản đơn từ những nước nghèo láng giềng trong khu vực tới hai nước này làm việc trong một phạm vi hẹp các công việc có địa vị xã hội thấp kém ở mỗi quốc gia. Ngược lại, một số lượng đáng kể lao động Malaixia và Thái Lan đến làm việc tại các nước có thu nhập cao như Nhật Bản, Đài Loan, Hàn Quốc, Xingapo,... Sự phân chia thị trường và phân công lao động như vậy làm cho người lao động di cư dễ bị tổn thương từ các công việc của họ. Với địa vị thấp kém về vị trí công việc trong xã hội, khả năng hòa nhập cộng đồng tại các nước tiếp nhận là khó khăn đối với lao động di cư trình độ thấp. Đặc biệt, họ cũng rất dễ bị lạm dụng, khai thác cả về thể xác và tinh thần như chậm trả lương, mất việc hay bị mắng chửi, đánh đập, kể cả lạm dụng tình dục đối với

lao động di cư nữ,...

- *Nhu cầu về lao động di cư trình độ cao, lành nghề, lao động trong lĩnh vực dịch vụ ngày càng tăng trong khu vực ASEAN.* Đây là xu hướng nổi lên trong thời gian gần đây do tác động của sự chuyển dịch cơ cấu kinh tế, xu hướng biến động dân số (nhất là sự già hóa dân số), sự cạnh tranh thu hút nhân tài phục vụ cho phát triển nền kinh tế dựa trên tri thức cũng như lo ngại về việc tiếp nhận nhiều lao động trình độ thấp có thể gây ra các xung đột về mặt xã hội ở các nước tiếp nhận lao động trong khu vực ASEAN. Sự di chuyển trong nội khối của người lao động là các chuyên gia và lao động lành nghề, trình độ cao đang có xu hướng tăng lên, đáp ứng nhu cầu về các chuyên viên công nghệ thông tin, nhân viên y tế và chăm sóc sức khỏe, giáo viên, kiến trúc sư và các nhà quản lý ở các nước các quốc gia. Sự di chuyển này bao gồm cả di chuyển lao động trong nội bộ các tập đoàn đa quốc gia, công ty xuyên quốc gia (di chuyển theo dòng vốn và đầu tư) và di chuyển lao động theo các dự án hỗ trợ phát triển ở các nước. Gắn liền và để thúc đẩy xu hướng này, các quốc gia tiếp nhận lao động trong khu vực đang tiến tới việc quản lý lao động di cư một cách chặt chẽ hơn theo hướng mở cửa cho lao động có trình độ cao, lành nghề và hạn chế tiếp nhận lao động trình độ thấp, không có nghề. Theo đó, những lao động nước ngoài có trình độ cao thường được tiếp nhận vào làm việc theo các chính sách, chương trình cởi mở hơn, có tính ưu đãi hơn về thời hạn cư trú, thu nhập, điều kiện sinh hoạt và làm việc, cho phép định cư... Ngược lại, việc tiếp nhận lao động nước ngoài bán lành nghề và không có nghề thông qua các biện pháp

có tính chất hạn chế như quản lý visa, cấp phép làm việc trong một số lĩnh vực, công việc nhất định và quy định về số lượng lao động nước ngoài được tuyển dụng ở từng lĩnh vực, công việc, thời hạn cư trú ngắn hơn,... Các nước tiếp nhận lao động cũng cố gắng đưa nhiều lao động nước ngoài vào hệ thống quản lý chính thức, thực hiện ân xá cho hồi hương, đăng trình lại và xử lý mạnh tay với lao động di cư bất hợp pháp.

Xingapo là quốc gia đầu tiên trong khu vực thiết lập một chính sách rõ ràng về tiếp nhận và sử dụng lao động nước ngoài theo xu hướng trên. Chính phủ Xingapo quản lý lao động nhập cư thông qua một hệ thống hạn ngạch lao động nước ngoài cho từng ngành cụ thể và áp đặt một mức thuế đối với các chủ sử dụng trong việc thuê lao động phổ thông nước ngoài, đồng thời chuyển hướng sang phát triển nền kinh tế tri thức. Chính phủ Xingapo cũng tăng mức xử phạt tiền từ 2000 - 6000 đôla Xingapo, phạt tù từ 6 tháng tới 24 tháng đối với lao động di cư bất hợp pháp. Chính sách này nhằm mục đích tăng trưởng kinh tế nhưng hạn chế sự lệ thuộc vào lao động nước ngoài trình độ thấp, không có nghề. Cũng như Xingapo, Malaixia có chủ trương giảm sự phụ thuộc vào lao động nước ngoài trình độ thấp, không có nghề bằng cách chuyển hướng sang phát triển nền kinh tế tri thức. Đáng chú ý, mới đây Malaixia đã công bố chủ trương cho hồi hương khoảng 500.000 lao động nước ngoài trong năm 2009, tiến tới ngừng hoàn toàn việc sử dụng lao động nước ngoài có trình độ thấp, không có nghề. Chính phủ Malaixia cũng thực hiện các chính sách khuyến khích người dân tham gia vào các công việc thường dành cho lao

động nước ngoài nhập cư.

- Các nước ASEAN có xu hướng sử dụng các hiệp định, thỏa thuận hợp tác song phương để thúc đẩy tự do hóa và điều hòa di chuyển lao động trong nội khối. Malaixia đã ký hiệp định song phương với Indônêxia, Thái Lan, Việt Nam và một số nước châu Á khác; Thái Lan ký hiệp định song phương với Lào, Mianma, Campuchia. Các hiệp định, thỏa thuận này là những giải pháp cụ thể, thích hợp và quan trọng trong việc quản lý sự di chuyển lao động giữa các thành viên. Thông qua đó, các nước tiếp nhận lao động nước ngoài có thể xác định được số lượng, nguồn cung, tình trạng của người lao động nhập cư dựa trên các lợi ích chiến lược và quan hệ chính trị, hay sự liên hệ về văn hóa và lịch sử với nước xuất cư. Các hiệp định và thỏa thuận này cũng là các công cụ quan trọng để bảo đảm sự hợp tác của các nước xuất cư ASEAN trong việc quản lý lao động di cư bất hợp pháp và bảo đảm việc di chuyển lao động trong nội khối diễn ra có trật tự.

## **2. Dự báo mức độ di chuyển lao động nội khối ASEAN thời gian tới**

Theo dự đoán, khu vực ASEAN sẽ tăng trưởng tương đối nhanh trong vòng 5 năm tới với tỷ lệ tăng trưởng GDP bình quân hàng năm là 5,5%<sup>(9)</sup>, nhưng mức tăng trưởng không đồng đều ở các nước. Trong đó, mức tăng trưởng kinh tế ở một số nước xuất cư (trừ Mianma) sẽ tăng nhanh hơn ở các nước nhập cư. Tuy nhiên, các xu hướng dân số khác nhau, sự hội nhập kinh tế cao hơn và sự chênh lệch lớn về thu nhập vẫn tồn tại giữa các nước vẫn tạo ra các dòng di chuyển lao động ngày càng

tăng giữa các nước thành viên ASEAN. Malaixia, Xingapo và Thái Lan ước tính sẽ tiếp nhận một số lượng lớn lao động nước ngoài trong 5 năm tới. Trong khi, di chuyển lao động ra nước ngoài của Mianma, nhất là đến Thái Lan vẫn cao do tăng trưởng kinh tế của nước này chậm hơn, làm rộng hơn khoảng cách về thu nhập với Thái Lan. Mức GDP/đầu người của Campuchia và Lào sẽ tăng nhanh hơn, làm giảm sự chênh lệch nhu nhập tương đối so với Thái Lan nhưng sự chênh lệch thu nhập tuyệt đối giữa Thái Lan và Campuchia và Lào sẽ vẫn lớn, do đó di chuyển lao động từ hai nước này tới Thái Lan vẫn sẽ tiếp tục như hiện nay. Mức thu nhập tương đối của Indônêxia so với của Malaixia dự đoán sẽ ổn định đến năm 2011 làm cho dòng di chuyển lao động từ Indônêxia sang Malaixia vẫn ở mức cao. Trong khi đó, xét ở khía cạnh nước xuất cư, di chuyển lao động Thái Lan từ trong nước ra nước ngoài sẽ suy giảm do ảnh hưởng của sự tăng trưởng kinh tế vững chắc kết hợp với sự già hóa dân số đang ngày càng tăng.

Sự thay đổi cơ cấu và lực lượng lao động cũng là những yếu tố tác động mạnh tới mức độ di chuyển lao động trong nội khối ASEAN. Tổng dân số ASEAN ước tính sẽ tăng 67 triệu người (12,1%) đạt mức 620 triệu người vào năm 2015. Phần lớn trong mức tăng trưởng này sẽ xảy ra ở dân số trong độ tuổi sung sức từ 25 - 54, ở mức 42,1% trong năm 2015. Dân số ở độ tuổi #55 sẽ tăng ở mức 27,1 triệu người (44%), trong khi dân số tuổi # 25 ước tính sẽ giảm khoảng 3,6 triệu người (2,5%)<sup>(10)</sup>. Tỷ lệ dân số trong độ tuổi 25 - 54 ở Campuchia, Indônêxia, Lào, Mianma, Philippin và Việt Nam đều tăng, nhưng

sau năm 2015 sẽ không tăng ở Indônêxia và Việt Nam. Tỷ lệ này ở Brunây và Malaixia ổn định tương đối trong giai đoạn từ nay tới năm 2015, trong khi giảm xuống ở Xingapo và Thái Lan. Đáng chú ý, Xingapo và Thái Lan đang có sự già hóa dân số nhanh một cách tương đối và có xu hướng gia tăng trong các thập kỷ tới, ước tính tỷ lệ tăng của số lượng người trong độ tuổi 55 đến năm 2015 sẽ ở mức gần 100%.

Sự thay đổi về cơ cấu dân số như vậy ảnh hưởng trực tiếp và tạo ra sự thay đổi về lực lượng lao động của các quốc gia ASEAN. Lực lượng lao động ASEAN ước tính sẽ tăng khoảng 55 triệu người (tương ứng 19,8%) từ nay đến năm 2015, nhưng cũng không đồng đều ở các nước. Các nước có số lượng người làm các công việc có thu nhập thấp nhiều nhất và có các hoạt động kinh tế phi chính thức lớn nhất sẽ có sự tăng trưởng lực lượng lao động nhanh nhất, trong đó Campuchia tăng 28,8%, Lào: 32,9% và Philippin: 32,6%. Malaixia và Việt Nam cũng sẽ trải qua một sự tăng trưởng lực lượng lao động đáng kể, ở mức 25,4% và 19,7% tương ứng ở mỗi nước. Tỷ lệ tăng trưởng của lực lượng lao động của Xingapo và Thái Lan đang chậm lại vì những biến động dân số. Các nước này sẽ phải đối mặt với sự thiếu hụt lao động đang nổi lên và các hậu quả về xã hội và kinh tế khác do lực lượng lao động đang già hóa dần, trong đó có sự đòi hỏi về phát triển các kỹ năng lao động và yêu cầu bảo đảm an sinh xã hội đang tăng lên. Sự gia tăng đáng kể của mức sống của dân số đang già hóa cũng đòi hỏi một sự tăng trưởng năng suất cao hơn so với trước đây, nguồn cung lao động sẽ giảm xuống trong khi nhu cầu về các dịch vụ và hàng hóa cho lao động già có xu hướng tăng lên, tạo ra

một sự thiếu hụt lao động ở các ngành dịch vụ phục vụ cho người già như chăm sóc sức khỏe tại nhà, tư vấn về các vấn đề xã hội và pháp luật,...

Các xu hướng biến động dân số khác nhau kết hợp với khoảng cách thu nhập đang tồn tại giữa các nước nêu trên sẽ tạo ra một sự gia tăng các luồng lao động di chuyển qua biên giới các nước thành viên ASEAN trong thời gian tới. Nhu cầu về lao động nước ngoài bổ sung trong khu vực ước tính vẫn cao trong trung hạn. Ở Thái Lan, lực lượng lao động nước này dự tính chỉ tăng khoảng 1%/năm và tăng trưởng GDP khoảng 4,5%/năm sẽ tạo ra nhu cầu về lao động nước ngoài khoảng 474.000 người vào năm 2011. Lực lượng lao động Malaixia đang tăng lên, ở mức 2,3%/năm nhưng tăng trưởng GDP cao hơn, ở mức 5,5% nên vẫn có nhu cầu về lao động nước ngoài bổ sung, ước tính khoảng 147.000 người vào năm 2011, trong khi nhu cầu lao động nước ngoài bổ sung ở Xingapo sẽ là 41.000 người vào năm 2011<sup>(1)</sup>.

### **3. Những vấn đề đặt ra đối với Việt Nam**

Việt Nam là thành viên ASEAN đang thực hiện chủ trương đưa người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài trong đó có thị trường ASEAN, với mục tiêu từ sau năm 2010, mỗi năm sẽ đưa được từ 100 nghìn lao động ra nước ngoài làm việc và thường xuyên có một triệu lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài. Trong khu vực ASEAN, Việt Nam xác định Malaixia là một trong những thị trường xuất khẩu lao động chính đối với lao động phổ thông, lao động không có nghề từ khu vực nông thôn của Việt Nam. Vì thế,

Malaixia còn được coi là thị trường xuất khẩu lao động phục vụ mục tiêu xóa đói giảm nghèo của Việt Nam. Do vậy, những thay đổi và diễn biến của di chuyển lao động trong nội khối ASEAN, nhất là xu hướng giảm dần sự phụ thuộc vào lao động nước ngoài trình độ thấp của một số nước tiếp nhận lao động ASEAN sẽ có tác động ảnh hưởng nhất định tới việc thực hiện các mục tiêu này, đặt ra nhiều vấn đề cần được nghiên cứu, xem xét để có chính sách phù hợp trong thời gian tới.

Thứ nhất, sự chuyển hướng từ tiếp nhận lao động giản đơn là chủ yếu sang tiếp nhận lao động lành nghề, trình độ cao, tuyển dụng nhiều lao động làm việc trong lĩnh vực dịch vụ, đặc biệt là việc Malaixia chủ trương ngừng tiếp nhận lao động trình độ thấp, không có nghề,... đặt ra yêu cầu Việt Nam cần phải sớm có nghiên cứu điều chỉnh về chủ trương, phương hướng trong hoạt động xuất khẩu lao động của Việt Nam, trong đó có việc xác định lại mục tiêu và thị trường trọng điểm, nhất là mục tiêu và thị trường phục vụ cho chiến lược xóa đói giảm nghèo của Việt Nam; cơ cấu ngành nghề; chất lượng; số lượng lao động xuất khẩu sang các thị trường khu vực ASEAN và thế giới.

Thứ hai, di chuyển lao động nội khối ASEAN những năm tới có xu hướng gia tăng cùng với quá trình hội nhập khu vực được đẩy mạnh, nhất là sau khi hình thành Cộng đồng ASEAN vào năm 2015. Điều này sẽ làm tăng mức độ cạnh tranh về việc làm đối với lao động Việt Nam, không chỉ ở thị trường xuất khẩu lao động mà cả ngay trên thị trường trong nước, đòi hỏi người lao động Việt Nam phải có trình độ, tay nghề và kiến thức thị trường nhất

định để nâng cao được năng lực lao động và khả năng cạnh tranh với lao động các nước khác, trong đó có lao động các nước ASEAN. Hơn nữa, lợi thế cạnh tranh của quốc gia hiện nay không chỉ dựa trên lực lượng lao động giản đơn giá rẻ mà còn căn cứ vào sự cải thiện về năng suất lao động của từng người lao động cũng như toàn bộ nền kinh tế. Vì vậy, yêu cầu đặt ra là cần có một sự đầu tư thỏa đáng, mang tầm chiến lược đối với hoạt động giáo dục đào tạo trong việc phát triển lực lượng lao động Việt Nam, đặc biệt là vấn đề phát triển các kỹ năng lao động, nâng cao năng suất của người lao động Việt Nam. Đây là yếu tố quyết định sự cạnh tranh bền vững và tạo việc làm có chất lượng, là vấn đề tiên quyết đối với Việt Nam trong việc nâng cao năng lực cạnh tranh cũng như thu được các lợi ích thiết thực trong quá trình hội nhập khu vực và quốc tế trong tương lai.

Thứ ba, di chuyển lao động giữa các nước ASEAN gia tăng cũng sẽ phát sinh nhiều vấn đề, đặc biệt là những tiêu cực phát sinh liên quan đến quyền lợi của người lao động ở nước ngoài, vấn đề an sinh sau khi lao động về nước,... Để giải quyết, ngoài sự nỗ lực của chính phủ, của các đơn vị, tổ chức đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài và của người lao động Việt Nam, phải có sự hợp tác chặt chẽ trên tinh thần bình đẳng, thiện chí và cùng có lợi của các nước ASEAN tiếp nhận lao động Việt Nam. Do đó, cần phải có sự tăng cường phối hợp của Việt Nam với các nước thành viên ASEAN trong việc xây dựng các cơ chế, chính sách chung của khu vực về quản lý và bảo vệ người lao động di cư trong nội khối, trong đó có lao động Việt Nam. Trước hết và quan trọng là đảm bảo

hỗ trợ tìm kiếm việc làm và giảm các chi phí di chuyển lao động giữa các nước, giám sát việc đảm bảo các quyền và lợi ích của người lao động, nhất là trong các trường hợp ốm đau, tai nạn nghề nghiệp, kiểm tra việc thực hiện hợp đồng lao động,... Vì vậy, vai trò của chính phủ là rất quan trọng và cần phải được phát huy hơn nữa trong việc đàm phán, ký kết và phối hợp với các nước ASEAN thực hiện các cam kết, thỏa thuận, hiệp định về bảo đảm quyền và lợi ích của người lao động Việt Nam di chuyển trong nội khối ASEAN, đặc biệt trong việc thúc đẩy thực hiện *Tuyên bố chung của ASEAN về bảo vệ và phát huy các quyền của người lao động di cư trong khu vực ASEAN* được ký kết ngày 13/01/2007 tại Cebu, Philippin.

Thứ tư, di chuyển lao động nội khối gia tăng và hội nhập thị trường lao động ASEAN lớn hơn đem lại cả lợi ích và các tác động bất lợi, vì thế cần thiết phải có sự đánh giá toàn diện ở phạm vi quốc gia về các mức độ tác động và hiệu quả của các chính sách xuất khẩu lao động hiện nay, nhất là về khía cạnh kinh tế - xã hội, đối với các cộng đồng dân cư Việt Nam. Trên cơ sở đó có sự điều chỉnh chính sách cho phù hợp nhằm bảo đảm được quyền lợi chính đáng của người lao động, của các đơn vị, tổ chức đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài cũng như lợi ích của quốc gia; đối xử công bằng, đảm bảo an sinh đối với người lao động đi làm việc ở nước ngoài khi hết hợp đồng trở về nước; kiểm soát và hạn chế tình trạng di chuyển lao động bất hợp pháp và tuyển dụng lao động bất hợp pháp đi làm việc ở các nước thành viên ASEAN,... Từ đó, hạn chế thấp nhất các tiêu cực đối với đời sống xã hội của Việt Nam cũng như thu được các lợi ích to lớn,



thiết thực từ sự di chuyển lao động giữa các nước thành viên ASEAN trong tiến trình hội nhập khu vực ASEAN/.

## CHÚ THÍCH

1. International Labour Organization: *Labour and Social Trends in ASEAN 2007 - Integration, Challenges and Opportunities*. Bangkok, International Labour Office, 2007.
2. Tổng hợp từ số liệu của Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội Việt Nam.
- 3,4. International Labour Organization: *Labour and Social Trends in ASEAN 2007 - Integration, Challenges and Opportunities*. Bangkok, International Labour Office, 2007.
5. Philippine Overseas Employment Administration: *OFW Global Presence - A compendium of overseas employment statistics 2006*. POEA, 2006.
6. International Labour Organization: *Labour and Social Trends in ASEAN 2007 - Integration, Challenges and Opportunities*. Bangkok, International Labour Office, 2007.
7. Carunia Mulya Firdausy: *Trends, Issues and Policies towards international labor migration - An Indonesia case study*. United Nations expert group meeting on international migration and development, New York, 6-8 July 2005. UN, 2005 (UN/POP/MIG/2005/02).
8. International Labour Organization: *Labour and Social Trends in ASEAN 2007 - Integration, Challenges and Opportunities*. Bangkok, International Labour Office, 2007.
9. The Economist Intelligence Unit, *Country Forecast: Asia and Australasia* (2007).
10. Population projections source: UN, World

Population Prospects 2004 Revision Database.

11. W. Hui; A.R. Hashmi, "Foreign Labour and Economic Growth Policy Options for Singapore", CLMR Discussion Paper Series 04/2 (2004).

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. International Labour Organization: *Labour and Social Trends in ASEAN 2007 - Integration, Challenges and Opportunities*. Bangkok, International Labour Office, 2007. .
2. Philippine Overseas Employment Administration: *OFW Global Presence - A compendium of overseas employment statistics 2006*. POEA, 2006.
3. The International Bank for Reconstruction and Development/The World Bank: *Global Prospects 2008*. WB, 2008. .
4. "ASEAN declaration on the protection and promotion of the rights of migrant workers" at the 12th ASEAN Summit on 13 January 2007 in Cebu, Philippines.
5. Carunia Mulya Firdausy: *Trends, Issues and Policies towards international labor migration - An Indonesia case study*. United Nations expert group meeting on international migration and development, New York, 6-8 July 2005. UN, 2005 (UN/POP/MIG/2005/02).
6. Kevin O'Neil: *Labor Export as Government Policy - The Case of the Philippines*. Migration Policy Institute, January 2004.
7. Philip Martin: *The Contribution of Migrant Workers to Thailand: Towards Policy Development*. ILO, Bangkok, 18 December 2007.
8. Graeme Hugo: *Indonesia's Labor Looks Abroad*. University of Adelaide, April 2007.