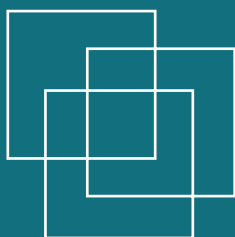




International
Labour
Organization

Cộng đồng ASEAN 2015

Quản lý hội nhập hướng tới thịnh vượng chung và việc làm tốt hơn



Cộng đồng ASEAN 2015:

Quản lý hội nhập hướng tới thịnh vượng chung và việc làm tốt hơn

Bản quyền © thuộc về Tổ chức Lao động Quốc tế và Ngân hàng Phát triển Châu Á 2014

Xuất bản năm 2014.

In tại Việt Nam.

ISBN 978-92-2-828869-8 (bản in), 978-92-2-828870-4 (web PDF)

Số Lưu Xuất bản.

Dữ liệu Mục lục-Xuất bản

Tổ chức Lao động Quốc tế và Ngân hàng Phát triển Châu Á

Cộng đồng ASEAN 2015: Quản lý hội nhập hướng tới thịnh vượng chung và việc làm tốt hơn

Hà Nội, Việt Nam: ILO và ADB, 2014.

1. Thị trường lao động. 2. Việc làm. 3. Việc làm tốt. 4. Năng suất lao động. 5. Tiền lương. 6. Di cư lao động. 7. An sinh xã hội. 8. Hội nhập kinh tế. 9. Hội nhập khu vực. 10. Các nước ASEAN.

I. Tổ chức Lao động Quốc tế. II. Ngân hàng Phát triển Châu Á.

Đây là ấn bản chung của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) và Ngân hàng Phát triển Châu Á (ADB).

Những quan điểm được trình bày trong ấn phẩm này là của các tác giả và không nhất thiết phản ánh các quan điểm cũng như chính sách của Ngân hàng Phát triển Châu Á hoặc Ban Quản trị của ADB hoặc Ban thư ký Liên Hiệp Quốc hoặc Tổ chức Lao động Quốc tế hoặc các chính phủ mà họ làm đại diện.

ILO và ADB không đảm bảo tính chính xác của các dữ liệu cung cấp trong ấn bản này và không nhận trách nhiệm đối với bất kỳ hậu quả nào đến từ việc sử dụng ấn bản này.

Ấn bản này áp dụng thông lệ của Tổ chức Lao động Quốc tế khi đưa ra thông tin về tên và bản đồ của các thành viên. Trong một số trường hợp, tên của một số quốc gia được viết tắt, ví dụ như Cộng hòa Nhân dân Trung Hoa được gọi là Trung Quốc, Việc chỉ định hay gọi tên một lãnh thổ cụ thể hoặc một khu vực địa lý, hay việc sử dụng từ “quốc gia” trong tài liệu này không ám chỉ việc thể hiện quan điểm nào từ phía Ban Thư ký Liên Hiệp Quốc, ILO, ADB, hay Ban Quản trị của ADB, hay các chính phủ mà họ đại diện liên quan đến tình trạng pháp lý của bất kỳ quốc gia, lãnh thổ, thành phố, hay khu vực nào, hay chính quyền của các khu vực đó, hay liên quan đến sự phân định biên giới hoặc giới hạn của các khu vực đó.

Mọi thắc mắc hay yêu cầu để được quyền sử dụng tài liệu này có thể được gửi đến đơn vị phụ trách bản quyền của ấn bản này theo địa chỉ sau: Bản quyền và Cấp phép, Các ấn bản của ILO, 1211 Geneva 22, Thụy Sĩ, pubdroit@ilo.org

Các trích dẫn ngắn có thể được sao chép lại mà không cần xin phép, với điều kiện có ghi rõ nguồn gốc. Đối với quyền tái bản hoặc dịch thuật, đề nghị đăng ký với Bộ phận Xuất bản của ILO (Quyền và Cho phép xuất bản), Văn phòng Lao động Quốc tế, theo địa chỉ CH-1211 Geneva 22, Thụy Sĩ, hoặc qua email: pubdroit@ilo.org. Văn phòng Lao động Quốc tế luôn khuyến khích việc đăng ký này.

Thư viện, viện nghiên cứu, và những người sử dụng đã đăng ký với các tổ chức cấp quyền tái bản có thể sao chép thông tin theo giấy phép ban hành cho mục đích này. Truy cập vào trang web www.ifrro.org để biết thêm thông tin về các tổ chức cấp quyền sử dụng tại quốc gia mình.

Hãy truy cập vào những website sau đây của chúng tôi: www.ilo.org/publns, www.ilo.org/asia, www.adb.org/publications, và www.adb.org

Ảnh sử dụng ở trang bìa © thuộc về Tổ chức Lao động Quốc tế

Lời nói đầu

Hiệp hội các quốc gia Đông Nam Á (ASEAN) là một khu vực năng động và đa dạng. Khu vực này đã đạt mức tăng trưởng kinh tế đáng kể trong những thập kỷ gần đây, nhưng cũng đã chứng kiến sự gia tăng của bất bình đẳng và sự tồn tại cố hữu của những việc làm kém chất lượng. Cộng đồng Kinh tế ASEAN (AEC), với tầm nhìn hướng tới một thị trường chung và một khu vực sản xuất chung, sẽ trở thành hiện thực vào năm 2015. Điều này sẽ giúp hình thành sự dịch chuyển tự do của hàng hóa, dịch vụ, vốn đầu tư và lao động có tay nghề cao trong khu vực. Các hàng rào thuế quan và phi thuế quan sẽ được cắt giảm và có tác động đối với thương mại và đầu tư trong khu vực. Nhiều cơ hội mới cho tăng trưởng và thịnh vượng sẽ xuất hiện, nhưng thách thức sẽ là việc đảm bảo cho tăng trưởng mang tính bao trùm và thịnh vượng được chia sẻ. Hơn hết, sự hiểu biết về tác động của AEC tới thị trường lao động sẽ rất quan trọng cho những lựa chọn chính sách tốt nhằm định hình cuộc sống của 600 triệu người cả nam lẫn nữ trong khu vực.

Chủ tịch Ngân hàng Phát triển Châu Á (ADB) và Tổng giám đốc Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) đã ký một tuyên bố chung vào tháng 12/2012, trong đó hai tổ chức cam kết tăng cường quan hệ đối tác để tạo ra việc làm bền vững và hỗ trợ những lao động nghèo, dễ bị tổn thương và thuộc thành phần phi chính thức trong khu vực. Để thể hiện tinh thần hợp tác đó, ấn phẩm này là một sản phẩm chung của ADB và văn phòng ILO khu vực Châu Á - Thái Bình Dương. Nó phản ánh cam kết cao của hai tổ chức nhằm hỗ trợ các nước thành viên ASEAN và Ban Thư ký ASEAN xây dựng một Cộng đồng ASEAN lấy con người làm trung tâm thông qua việc làm tốt hơn và thịnh vượng chung.

Ấn phẩm này, dựa trên các nguồn số liệu chính thức trong nước và quốc tế, cung cấp đánh giá tổng quan về xu hướng kinh tế và thị trường lao động gần đây trong khối ASEAN. Báo cáo xem xét tác động của Cộng đồng Kinh tế ASEAN tới các thị trường lao động thông qua các mô hình mô phỏng và phân tích chính sách thực tế, với mục đích cung cấp các khuyến nghị chính sách dựa trên bằng chứng hướng tới việc làm tốt hơn và tăng trưởng bao trùm và cân bằng. Báo cáo nhấn mạnh các ưu tiên chính để giải quyết những cơ hội và thách thức của AEC về tăng cường cơ chế hợp tác khu vực, hỗ trợ chuyển dịch cơ cấu và nâng cao chất lượng việc làm, tăng cường phát triển kỹ năng nghề, nâng cao năng suất và tiền lương, và quản lý lao động di cư.

Chúng tôi tin tưởng rằng độc giả sẽ được truyền cảm hứng khi đọc báo cáo này, trong đó trình bày các phân tích đầu tiên về tác động của AEC đến việc làm, điều kiện làm việc và cuộc sống của người dân các nước ASEAN. Những khuyến nghị trong báo cáo đưa ra các chiến lược thực tế và các lựa chọn chính sách có thể giúp các nhà hoạch định chính sách trong việc thúc đẩy tăng trưởng bao trùm và bền vững cho mọi người dân ở từng quốc gia và cả khu vực ASEAN.

Chúng tôi cũng hy vọng báo cáo này sẽ cung cấp cơ sở cho đối thoại chính sách và các ý tưởng nhằm thúc đẩy tiên bộ xã hội trong khu vực.

Bindu N. Lohani
Phó Chủ tịch Quản lý Tri thức và
Phát triển bền vững,
Ngân hàng Phát triển Châu Á

Yoshiteru Uramoto
Trợ lý Tổng Giám đốc, Giám đốc khu vực
Châu Á – Thái Bình Dương
Tổ chức Lao động Quốc tế

Lời cảm ơn

Báo cáo này được chuẩn bị dưới sự chỉ đạo chung của Yoshiteru Uramoto (ILO) và Bindu N. Lohani (ADB)

Tại ILO, Sukti Dasgupta thực hiện việc điều phối kỹ thuật và là trưởng nhóm nghiên cứu chính gồm David Cheong, Tite Habiyaakare, Phú Huỳnh, Kee Beom Kim và Malte Luebker. Fernanda Bárcia, Qayam Jetha, Marko Stermseck và Cuntao Xia đã có những đóng góp và hỗ trợ nghiên cứu trong suốt quá trình thực hiện báo cáo.

Tại ADB, Ramesh Subramaniam, Arjun Goswami và Myo Thant thực hiện việc điều phối kỹ thuật và dẫn dắt nhóm nghiên cứu chính gồm Hector O. Florento và Maria Isabela Corpuz.

Các chương trong báo cáo này được thực hiện chủ yếu bởi:

- Chương 1: David Cheong, Fernanda Bárcia, Myo Thant và Maria Isabela Corpuz
- Chương 2: Myo Thant và Hector O. Florento
- Chương 3: Kee Beom Kim
- Chương 4: Phú Huỳnh
- Chương 5: Malte Luebker
- Chương 6: Sukti Dasgupta, Marko Stermseck và Myo Thant
- Kết luận: Sukti Dasgupta và Myo Thant

Tite Habiyaakare (ILO) chịu trách nhiệm về số liệu thống kê lao động cho báo cáo này, Jajoon Coue (ILO) về tiêu chuẩn lao động và Massimiliano la Marca (ILO) cung cấp tư vấn kỹ thuật về mô hình kinh tế. Nhóm nghiên cứu xin cảm ơn Sandra Polaski, Phó Tổng giám đốc ILO về vấn đề chính sách, và Alcestis Abrera-Mangahas, Phó Giám đốc ILO Khu vực Châu Á - Thái Bình Dương đối với những định hướng và hỗ trợ từ họ. Trung tâm nghiên cứu của ILO, Geneva đã thực hiện những tính toán thống kê cho thị trường lao động ASEAN sử dụng trong báo cáo này. Chúng tôi công nhận sự hợp tác quý báu của họ.

Chúng tôi cũng chân thành cảm ơn Phòng Quản lý và Kế hoạch Chiến lược của ILO tại Geneva và Văn phòng ILO khu vực Châu Á - Thái Bình Dương tại Bangkok đã cung cấp hỗ trợ tài chính cho nghiên cứu.

Các phân tích trong báo cáo này được dựa trên một số nghiên cứu cơ bản. Đặc biệt, chúng tôi cảm ơn sự trợ giúp chuyên môn của Manolo Abella và Philip Martin (lao động di cư quốc tế), Monika Aring (phát triển kỹ năng và cạnh tranh), Souleima El Achkar Hilal (mô hình dự báo việc làm), Emerging Markets Consulting (khảo sát chủ sử dụng lao động ASEAN), Peter A. Petri, Michael G. Plummer và Fan Zhai (mô hình CGE) và Chayanich Thamparipattr (tiêu chuẩn lao động quốc tế). Hui Weng Tat cung cấp dữ liệu về phân bổ tiền lương ở Singapore sử dụng trong Chương 5 của báo cáo.

Các nghiên cứu tại các quốc gia khác nhau về tác động của hội nhập ASEAN đã được tiến hành bởi Kejian Gu và Qiao Zhang (Trung Quốc), Viện Khoa học Lao động và Xã hội (Việt Nam), Poppy Ismalina, Muhammad Ryan Sanjaya, Diyan Rasyieqa Khaeruddin, Rafiazka Hilman và Sari Wahyuni (Indonesia), Viện Phát triển Tài nguyên Myanmar - Trung tâm Phát triển Kinh tế Xã hội và Công ty Nghiên cứu Thị trường và Phát triển Myanmar (Myanmar), Rajah Rasiah (Malaysia), Hitoshi Sato (Nhật Bản), Sunanda Sen (Ấn Độ), Kriengkrai Techakanont (Thái Lan) và Joseph T. Yap (Philippines).

Bản báo cáo được hưởng lợi từ quá trình phản biện khách quan, nghiêm ngặt. Chúng tôi cảm ơn các ý kiến đóng góp từ các chuyên gia phản biện bên ngoài, cụ thể là Sanchita Basu Das và Cassey Lee (Viện Nghiên cứu Đông Nam Á, Singapore), Nobuya Haraguchi (UNIDO) và Zafiris Tzannatos (cựu Cố vấn cao cấp tại ILO).

Nhóm các chuyên gia phản biện tại ILO bao gồm Pong-Sul Ahn, Emma Allen, Nilim Baruah, Maurizio Bussi, Jae-Hee Chang, Matthieu Cognac, Nelien Haspels, Manuel Imson, Jeff Johnson, Heike

Lautenschläger, Ma. Lourdes Macapanpan, Steve Marshall, Makiko Matsumoto, Celine Peyron Bista, John Ritchotte, Wolfgang Schiefer, Valérie Schmitt, Gyorgy Sziraczki, Carmela Torres, Peter van Rooij và Sher Verick.

Chúng tôi chân thành cảm ơn sự hỗ trợ từ Phó Tổng thư ký ASEAN, Alicia Dela Rosa Bala. Trong suốt quá trình thực hiện báo cáo này, chúng tôi đã nhận được những gợi ý hữu ích từ bà và các thành viên của Ban Thư ký ASEAN, cụ thể là Kamal Mamat, Pitchaya Srivannaboon, Dyah Kusumaningtyas, Mega Irena, và Ruri Narita Artesia.

Chúng tôi cũng rất biết ơn những góp ý từ đại diện của các chính phủ, các tổ chức của người lao động cũng như người sử dụng lao động từ mười nước thành viên ASEAN trong Hội thảo tham vấn kỹ thuật ba bên được tổ chức tại Bangkok vào tháng 11 năm 2013. Trong số nhiều người khác, những cá nhân này bao gồm Sulistri Afrileston (Indonesia), Decy Arifinsjah (Indonesia), Terence Chong King Shan (Singapore), Sandra d'Amico (Campuchia), Vudthy Hou, (Campuchia), Solomon Joseph (Malaysia), Ronnie Maung Lwin (Myanmar), Inpeng Meunviseth (Lào), Leonardo Montemayor (Philippines), Somsak Saengpao (Thái Lan), Hitoshi Sato (Nhật Bản), Diana M. Savitri (Indonesia), ML Puntrik Smiti (Thái Lan), Arkhom Tempittayapaisith (Thái Lan) và Chiam Tow Hui (Malaysia).

Nghiên cứu cũng được hưởng lợi từ các buổi tham vấn sâu tại các quốc gia như Indonesia, Lào, Malaysia, Thái Lan và Việt Nam được tổ chức bởi văn phòng ILO tại các quốc gia. Các cuộc tham vấn được thực hiện bởi Muji Handaya và Roostiawati (Indonesia), Baykham Khattiya (Lào), Mohd Sahar bin Darusman (Malaysia), ML Puntrik Smiti (Thái Lan) và Nguyễn Thị Lan Hương (Việt Nam).

Bản dự thảo của nghiên cứu được trình bày tại Hội nghị Bộ trưởng Lao động ASEAN (ALMM) và Hội nghị Quan chức Lao động Cao cấp (SLOM) tại Nay Pyi Taw, Myanmar tháng 5/2014. Nhận xét và gợi ý từ những người tham gia ở cả hai cuộc họp này được ghi nhận sâu sắc.

Peter Stalker chỉnh sửa bản báo cáo, còn Masaki Matsumoto phụ trách việc thiết kế đồ họa. Từ ILO, Chanitda Wiwatchanon hỗ trợ quá trình xuất bản và Sophy Fisher tư vấn về chiến lược truyền thông. Monrudee Sucharitakul hỗ trợ hành chính trong suốt quá trình thực hiện báo cáo.

Mục Lục

Lời cảm ơn	4
Mục lục	7
Danh mục các bảng	9
Danh mục các biểu đồ	10
Danh mục các hộp	12
Từ viết tắt	13
Tóm tắt	15
Chương 1 Hội nhập ASEAN trong bối cảnh toàn cầu	21
Cộng đồng Kinh tế ASEAN	21
Phát triển kinh tế	23
Bối cảnh xã hội	24
Xu hướng nhân khẩu học	25
Thị trường lao động	26
Xu hướng việc làm	27
An sinh xã hội	30
Tiêu chuẩn lao động	31
Kết luận	32
Chương 2 Kết nối qua biên giới	35
Xây dựng kết nối hữu hình	35
ASEAN+ và các hiệp định thương mại chủ yếu khác	36
Các sáng kiến tiểu vùng không thuộc ASEAN	39
Tam giác Singapore - Johor - Riau	40
Tiểu vùng Mê Kông mở rộng	40
Tam giác tăng trưởng Indonesia - Malaysia - Thái Lan	42
Khu vực tăng trưởng Brunei - Indonesia - Malaysia - Philippines - Đông ASEAN	43
Kết luận	43
Chương 3 Quản lý chuyển dịch cơ cấu cho việc làm tốt	47
Chuyển dịch cơ cấu lao động	47
Tác động của hội nhập thương mại ASEAN đến thị trường lao động	53
Hội nhập kinh tế ASEAN và nhu cầu việc làm	59
Kết luận	62
Chương 4 Vượt lên các nấc thang kỹ năng	65
Những nền kinh tế thâm dụng kỹ năng	65
Nhu cầu đa dạng kỹ năng	66
Giáo dục và đào tạo chất lượng tốt	67
Đầu tư vào cải cách giáo dục	70
Từ trường học đến nơi làm việc	71
Khoảng cách kỹ năng	71
Đáp ứng nhu cầu trong tương lai	72
Gắn kết quy hoạch kinh tế và nhân lực	73
Chứng nhận kỹ năng	75
Tăng cường quan hệ đối tác	75
Kết luận	76

Chương 5 Gắn lương với năng suất lao động	79
Tăng tiền lương thực tế	80
Tăng năng suất	80
Chuyển đổi thành nền kinh tế năng suất cao	84
Chiến lược để đạt năng suất cao hơn	84
Cạnh tranh để thu hút lao động có tay nghề	85
Bất bình đẳng tiền lương	86
Giá trị của thương lượng tập thể	89
Xác định lương tối thiểu	90
Doanh nghiệp ứng phó khi tiền lương tăng như thế nào	91
Tiền lương và tăng trưởng Kinh tế	91
Kết luận	93
Chương 6 Nắm bắt những lợi ích của việc di chuyển lao động	95
Sự gia tăng của di cư lao động trong ASEAN	95
Động lực của di cư lao động trong ASEAN	95
Những nguyên nhân mang tính cơ cấu của di cư lao động	99
Di chuyển tự do với lao động lành nghề	100
Sự di chuyển của lao động tay nghề thấp	102
Bảo vệ lao động di cư	103
Thông qua và thực thi các Công ước quốc tế	105
Mở rộng độ bao phủ và tính liên thông của an sinh xã hội	106
Thực thi Tuyên bố Cebu về lao động di cư	108
Kết luận	108
Chương 7 Các chính sách đảm bảo việc làm bền vững trong một ASEAN hội nhập	111
Kết quả chính	111
Những hành động ưu tiên	112
A. Tạo điều kiện và quản lý chuyển dịch cơ cấu.	112
B. Đảm bảo những lợi ích kinh tế thu được sẽ mang lại sự thịnh vượng chung.	113
C. Tăng cường hợp tác khu vực	113
Những nguyên tắc hướng dẫn	114
Phụ lục	117
Phụ lục A: Mô hình CGE	117
Phụ lục B: Mô hình dự báo nghề nghiệp	122
Phụ lục C: Khảo sát về giới sử dụng lao động tại các nước	123
Phụ lục D: Sử dụng các ước tính khác nhau về di cư giữa hai quốc gia	124
Phụ lục E: Những hiệp định song phương nội khối ASEAN về di cư lao động	126
Phụ lục F: Bảng thống kê và các chỉ số	128

Danh mục các bảng

Bảng 1-1 – Việc thực hiện bảng điểm AEC	22
Bảng 1-2 – Thương mại nội khối ASEAN, năm 2012 (triệu USD và phần trăm)	23
Bảng 1-3 – Bất bình đẳng trong ASEAN, năm đầu thập niên 1990 và năm gần nhất	25
Bảng 1-4 – Một số chỉ số thị trường lao động trong ASEAN, năm gần nhất	26
Bảng 1-5 – Phê chuẩn các công ước lao động cơ bản, năm phê chuẩn	32
Bảng 3-1 – Tỷ lệ năng suất lao động theo tiểu ngành so với nông nghiệp, 2012	49
Bảng 4-1 – Các chỉ số về giáo dục, đào tạo, và mức độ biết chữ trong năm 2012 hoặc những năm gần đây (%)	67
Bảng 4-2 – Các lĩnh vực phát triển ưu tiên	74
Bảng 5-1 – Tỷ lệ lao động làm công ăn lương trong tổng số lao động có việc làm, 1993 - 2013 (%)	79
Bảng 6-1 – Số lao động trong 7 ngành nghề theo ASEAN MRA, trong nhiều năm	102
Bảng 6-2 – Công ước được phê chuẩn liên quan tới lao động di cư	105
Bảng 6-3 – Phạm vi an sinh xã hội đối với lao động di cư theo các quốc gia, năm 2014	107

Danh mục các biểu đồ

Biểu đồ 1-1 – FDI vào ASEAN và toàn thế giới, 2006 - 2012 (chỉ số 2006 = 100)	24
Biểu đồ 1-2 – Dân số theo giới tính và tuổi tác trong ASEAN, 2010 - 2025 (triệu)	26
Biểu đồ 1-3 – Tỷ lệ thất nghiệp chung và thất nghiệp thanh niên, năm gần đây (%)	27
Biểu đồ 1-4 – Tỷ lệ việc làm dễ bị tổn thương trên tổng số lao động, theo giới tính, năm 2013 hoặc năm gần nhất (%)	28
Biểu đồ 1-5 – Chi tiêu công về bảo trợ xã hội, năm gần nhất (phần trăm của GDP)	30
Biểu đồ 2-1 – Tỷ trọng của tổng kim ngạch thương mại giữa ASEAN và các một số nước đối tác, 2000 - 2012 (%)	36
Biểu đồ 2-2 – Tỷ trọng đầu tư trực tiếp vào ASEAN từ một số nước đối tác, 2000 - 2012 (%)	36
Biểu đồ 2-3 – Luồng FDI vào / ra tại Trung Quốc và ASEAN, 1983 - 2012 (triệu USD)	37
Biểu đồ 3-1 – Việc làm theo ngành, năm 1992, 2003 và 2013 (%)	48
Biểu đồ 3-2 – Tỷ trọng của tổng lao động trong các ngành công nghiệp chế biến, năm khác nhau (%)	48
Biểu đồ 3-3 – Tỷ trọng việc làm dễ bị tổn thương trong các ngành, theo các năm (%)	51
Biểu đồ 3-4 – Phân phối của các doanh nghiệp siêu nhỏ và SME ở Indonesia theo ngành, năm 2008 (%)	51
Biểu đồ 3-5 – Thay đổi trong GDP theo kịch bản AEC so với kịch bản cơ sở, vào năm 2010, năm 2020 và 2025 (%)	54
Biểu đồ 3-6 – Thay đổi trong tiêu dùng, đầu tư, xuất khẩu, nhập khẩu theo kịch bản AEC so với kịch bản cơ sở, năm 2025 (%)	54
Biểu đồ 3-7 – Thay đổi việc làm theo kịch bản AEC so với kịch bản cơ sở, năm 2025 (nghìn, phần trăm tổng số việc làm)	55
Biểu đồ 3-8 – Tỷ lệ việc làm dễ bị tổn thương trong tổng số việc làm được tạo ra thêm theo kịch bản AEC so với kịch bản cơ sở, năm 2025 (%)	55
Biểu đồ 3-9 – Thay đổi việc làm theo ngành, kịch bản AEC so với kịch bản cơ sở, năm 2025 (nghìn)	57
Biểu đồ 3-10 – Dự báo 10 ngành có nhu cầu việc làm cao nhất theo kịch bản AEC, 2010 - 2025 (nghìn)	60
Biểu đồ 3-11 – Dự báo 10 nghề có nhu cầu cao nhất theo kịch bản AEC, thay đổi tỷ lệ phần trăm, 2010 - 2025 (%)	61
Biểu đồ 4-1 – Tỷ trọng hàng sản xuất có hàm lượng công nghệ cao trong tổng giá trị hàng xuất khẩu, năm 2000 và 2012 (%) và tỷ trọng tổng khối lượng xuất khẩu hàng hóa công nghệ cao của ASEAN năm 2012 (%)	66
Biểu đồ 4-2 – Thay đổi ước tính về lao động phân theo kỹ năng, 2010 - 2025 (nghìn và %)	66
Biểu đồ 4-3 – Tỷ lệ trẻ em không được đến trường trong độ tuổi học tiểu học, 2012 hoặc những năm gần đây (nghìn và %)	68
Biểu đồ 4-4 – Điểm trung bình toán và khoa học, PISA, 2012	70
Biểu đồ 4-5 – Tỷ lệ những người đồng ý rằng những kỹ năng của sinh viên tốt nghiệp THCS, đại học và dạy nghề đáp ứng được nhu cầu của doanh nghiệp, 2013 (%)	72

Biểu đồ 4-6 – Mức độ không đáp ứng yêu cầu về kỹ năng, trình độ giáo dục trong các ngành nghề kỹ năng cao, 2025 (nghìn và %)	73
Biểu đồ 4-7 – Đầu tư tư nhân cho đào tạo nhân viên và mức độ dễ dàng trong việc tìm kiếm lao động có tay nghề	75
Biểu đồ 5-1 – Tăng lương tiền lương thực tế hàng năm của ASEAN, 2005 - 2013 (%)	80
Biểu đồ 5-2 – Tiền lương bình quân hàng tháng, 2012 (\$)	81
Biểu đồ 5-3 – Năng suất lao động và lương bình quân tháng, 2012 hoặc năm gần nhất (\$)	81
Biểu đồ 5-4 – Tăng năng suất lao động và tiền lương bình quân hàng tháng thực tế trong khu vực ASEAN, 2005 - 2013 (2005 = 100)	83
Biểu đồ 5-5 – Thay đổi về năng suất lao động trong khuôn khổ AEC, 2010 - 2025 (%)	84
Biểu đồ 5-6 – Chiến lược nâng cao khả năng cạnh tranh của các doanh nghiệp ASEAN, 2013 (ĐVT: %)	85
Biểu đồ 5-7 – Thay đổi lương trong kịch bản có tác động của AEC so với kịch bản cơ sở, 2025 (%)	86
Biểu đồ 5-8 – Dự đoán của doanh nghiệp về tác động của dịch chuyển lao động đến tiền lương cho lao động chuyên môn kỹ thuật bậc cao, 2013 (%)	87
Biểu đồ 5-9 – Phân bố tiền lương, nhiều năm (tỷ số P90/P10)	89
Biểu đồ 5-10 – Lương tối thiểu hàng tháng, 2014 (USD)	90
Biểu đồ 5-11 – Tăng trưởng tiền lương tối thiểu thực tế, so sánh với năng suất lao động và tiền lương bình quân thực tế tại Thái Lan, 1995 - 2013 (năm 1995 = 100)	91
Biểu đồ 5-12 – Những phản ứng của doanh nghiệp đối với mức tăng lương tối thiểu 10%, 2013 (%)	92
Biểu đồ 5-13 – Đóng góp vào tăng trưởng GDP gia tăng so sánh giữa kịch bản AEC và kịch bản cơ sở, năm 2025 (% của GDP tham chiếu)	93
Biểu đồ 6-1 – Tỷ lệ nhập cư trong nội khối ASEAN, 1990 - 2013 (% tổng số)	96
Biểu đồ 6-2 – Nơi xuất phát dòng nhập cư lao động quốc tế vào Singapore, Malaysia và Thái Lan, 2013	96
Biểu đồ 6-3 – Tỷ lệ tổng số lao động di cư nội khối ASEAN, 2006 - 2012 (% của tổng số)	97
Biểu đồ 6-4 – Ước tính tỷ lệ lao động có trình độ dưới đại học trong tổng lao động nước ngoài vào Malaysia, Singapore, và Thái Lan, 2007	97
Biểu đồ 6-5 – Dòng lao động nước ngoài vào Malaysia và Thái Lan hàng năm phân theo mức độ kỹ năng việc làm, 2007 - 2012 (nghìn)	98
Biểu đồ 6-6 – Dự tính tăng trưởng lực lượng lao động, 2010 - 2015, 2015 - 2020, và 2020 - 2025 (%)	98

Danh mục các hộp

Hộp 1-1 – Tình hình AEC	22
Hộp 1-2 – ILO và các Mục tiêu Phát triển Thiên niên kỷ	28
Hộp 1-3 – Nâng cao chất lượng việc làm thông qua hợp tác khu vực	29
Hộp 1-4 – Hệ thống chăm sóc sức khỏe phổ quát của Thái Lan	31
Hộp 2-1 – Sự mở cửa của Myanmar sẽ ảnh hưởng đến luồng di cư đến Thái Lan	42
Hộp 3-1 – Năng suất nông nghiệp và việc làm phi nông nghiệp	49
Hộp 3-2 – Tăng cường năng lực của các doanh nghiệp vừa và nhỏ để tham gia vào chuỗi sản xuất toàn cầu	52
Hộp 3-3 – Sàn an sinh xã hội	56
Hộp 3-4 – Ngành công nghiệp ô tô ASEAN	56
Hộp 3-5 – Chính sách công nghiệp và khu vực thuê ngoài xử lý quy trình kinh doanh tại Philippines	58
Hộp 4-1 – Phát triển xã hội và Chính sách Phát triển ở Philippines	68
Hộp 4-2 – Tăng cường giáo dục nghề và đào tạo kỹ thuật	69
Hộp 5-1 – Năng suất và tiền lương trong ngành sản xuất của Thái Lan	82
Hộp 5-2 – Quan điểm chuyên gia về tiền lương, kỹ năng và tính cạnh tranh của khu vực ASEAN	86
Hộp 5-3 – Bất bình đẳng tiền lương ở Singapore và Mô hình Tiền lương Tiên tiến	88
Hộp 6-1 – Indonesia: Gia tăng việc làm trong khu vực chính thức cho người lao động di cư nữ	99
Hộp 6-2 – Dịch chuyển lao động theo các hiệp định hội nhập khu vực	101
Hộp 6-3 – Thái Lan: Tiến tới thiếu lao động – nhu cầu cần thêm lao động di cư	103
Hộp 6-4 – Hệ thống Cấp phép Việc làm của Hàn Quốc	104
Hộp 6-5 – Bảo vệ lao động di cư giúp việc gia đình trong ASEAN	106

Từ viết tắt

AANZFTA	Khu vực Mậu dịch Tự do ASEAN - Australia - New Zealand
ADB	Ngân hàng Phát triển Châu Á
AEC	Cộng đồng Kinh tế ASEAN
AKFA	Khu vực Mậu dịch Tự do ASEAN - Hàn Quốc
ALM	Bộ trưởng Lao động các nước ASEAN
APSC	Cộng đồng Chính trị - An ninh ASEAN
AQRF	Khung Tham chiếu Trình độ ASEAN
ASCC	Cộng đồng Văn hóa - Xã hội ASEAN
ASEAN	Hiệp hội Các quốc gia Đông Nam Á
ASEAN-6	Brunei, Indonesia, Malaysia, Philippines, Singapore, và Thái Lan
BIMP-EAGA	Brunei - Indonesia - Malaysia - Philippines - Khu vực Tăng trưởng Đông ASEAN
BPO	Thuê ngoài quy trình kinh doanh
CAFTA	Khu vực Mậu dịch Tự do Trung Quốc - ASEAN
CARICOM	Cộng đồng các nước Caribê
CGE	Mô hình Cân bằng Tổng thể
CLMV	Campuchia, Lào, Myanmar và Việt Nam
COMMIT	Sáng kiến Phối hợp cấp Bộ trưởng Mê Kông chống buôn lậu
ECOWAS	Cộng đồng Kinh tế các quốc gia Tây Phi
EPS	Hệ thống Cấp phép Việc làm
EU	Cộng đồng chung Châu Âu
FDI	Đầu tư nước ngoài
GDP	Tổng sản phẩm quốc nội
GMS	Tiểu vùng Sông Mê Kông mở rộng
IAI	Sáng kiến Hội nhập ASEAN
ICT	Công nghệ thông tin và truyền thông
ILO	Tổ chức Lao động Quốc tế
IMT-GT	Tam giác phát triển Indonesia - Malaysia - Thái Lan
ISCO	Phân loại chuẩn quốc tế về nghề
LFS	Điều tra lực lượng lao động
CHDCND Lào	Cộng hoà Dân chủ Nhân dân Lào
MDG	Các mục tiêu phát triển thiên niên kỷ
Mercosur	Thị trường chung phía Nam
MNE	Doanh nghiệp đa quốc gia
MOU	Bản ghi nhớ
MRA	Thoả thuận Công nhận Lẫn nhau
NAFTA	Khu vực Mậu dịch Tự do Bắc Mỹ
NGO	Tổ chức phi chính phủ
NWC	Hội đồng Tiền lương Quốc gia
PISA	Chương trình Đánh giá Sinh viên Quốc tế

PPP	Sức mua tương đương
PWM	Mô hình tăng lương
RCEP	Đôi tác kinh tế khu vực toàn diện
roro	Hàng tự vận hành được lên tàu
SADC	Cộng đồng Phát triển Miền nam Châu Phi
Sijori	Singapore - Johor - Riau
SME	Doanh nghiệp nhỏ và vừa
SRZ	Khu vực Kinh tế Tiểu vùng
TPP	Hợp tác xuyên Thái Bình Dương
TVET	Đào tạo giáo dục hướng nghiệp và dạy nghề
UCS	Phạm vi bao phủ toàn cầu
UNDG	Ủy ban Phát triển Liên Hợp Quốc
UNESCO	Tổ chức Văn hoá, Khoa học, Giáo dục Liên Hợp Quốc
WTO	Tổ chức Thương mại Thế giới

Lưu ý: Trong báo cáo này, trừ khi có quy định khác, biểu tượng "\$" liên quan đến đồng đô la Mỹ, biểu tượng "\$\$" nghĩa là đồng đô la Singapore, và "..." đề cập đến dữ liệu không sẵn có.

Tóm tắt

Cộng đồng Kinh tế ASEAN (AEC) sẽ tạo ra một thị trường, một khu vực sản xuất chung và những cơ hội mới vì sự thịnh vượng của 600 triệu phụ nữ và nam giới trong khu vực...

Hoạt động kinh tế mạnh mẽ đã biến ASEAN trở thành một trong những khu vực năng động nhất trên thế giới (Chương 1). Từ năm 2007, trong khi tốc độ tăng trưởng trung bình hàng năm của nền kinh tế toàn cầu chỉ đạt 3,3% thì tốc độ tăng trưởng của khối ASEAN là 5,1%. Điều này đã cải thiện đáng kể các tiêu chuẩn sống: từ năm 1991 đến năm 2013 đã có 83 triệu người lao động thoát khỏi đói nghèo và gia nhập tầng lớp trung lưu. Đây cũng là một trong các khu vực có dòng đầu tư nước ngoài đổ vào cao nhất trên thế giới – nhờ sức hút của lực lượng lao động 300 triệu người, thị trường tiêu dùng luôn tăng trưởng và mạng lưới cơ sở hạ tầng liên tục mở rộng.

Cho dù đã có tiến bộ, vẫn còn nhiều thách thức. Ở một số nước, nghèo đói vẫn còn dai dẳng và tăng trưởng kinh tế vẫn kéo theo bất bình đẳng về thu nhập và cơ hội. Còn rất nhiều người lao động đang mắc kẹt với những công việc kém chất lượng. Khoảng 179 triệu người lao động (hoặc ba phần năm) thuộc diện dễ bị tổn thương và 92 triệu người có thu nhập quá thấp nên chưa thể thoát khỏi đói nghèo. Đảm bảo việc làm bền vững cho những lao động trẻ và phụ nữ là một nhiệm vụ đặc biệt khó khăn. Những vấn đề này của thị trường lao động càng trở nên trầm trọng hơn do các cam kết về tiêu chuẩn lao động và bảo trợ xã hội hiện còn rất hạn chế.

...song nếu không được quản lý phù hợp thì AEC có thể khiến cho những thâm hụt thị trường lao động và bất bình đẳng thêm trầm trọng

AEC có tiềm năng thúc đẩy tăng trưởng - bằng cách tăng cường các dòng thương mại và đầu tư, tạo điều kiện cho việc di cư tự do của lao động có tay nghề, và cải thiện thể chế. Điều này nhất thiết sẽ làm thay đổi kết cấu và phân bổ việc làm khắp khu vực. Vì vậy, các nước thành viên ASEAN sẽ phải đối mặt với

những thách thức liên quan đến việc tăng hoặc giảm số việc làm, phát triển kỹ năng, tiền lương và năng suất, di cư lao động và các hệ thống bảo trợ xã hội. Giải quyết những vấn đề quan trọng này sẽ giúp đảm bảo có nhiều phụ nữ và nam giới được hưởng lợi từ việc hội nhập sâu hơn, và những nhóm dễ bị tổn thương không bị tụt hậu.

Xây dựng kết nối là chìa khóa thực hiện tầm nhìn AEC về tăng trưởng bền vững và phát triển công bằng

Cơ sở hạ tầng ở khu vực biên giới đã giúp phát triển những khu vực biệt lập và giúp những lợi ích kinh tế của hội nhập được lan tỏa một cách công bằng hơn (Chương 2). Việc kết nối các cộng đồng qua những mạng lưới hữu hình tạo điều kiện cho việc lưu chuyển hàng hóa, vốn, lao động và ý tưởng, đồng thời làm giảm tổng chi phí giao dịch. Việc tối đa hóa lợi ích như vậy sẽ đòi hỏi sự điều phối tốt hơn giữa các nhà hoạch định chính sách nhằm cung cấp cơ sở hạ tầng "cứng" và "mềm" thích hợp.

Về vấn đề này, các thỏa thuận hội nhập trước đây đã cung cấp động lực cho việc hợp tác tiếp theo. Một loạt các khu kinh tế tiểu vùng đã xuất hiện từ những năm 1990 với mục đích chuyển đổi những khu vực liên quốc gia tiếp giáp nhau thành các vùng kinh tế hấp dẫn. Ngoài ra, ASEAN có một loạt các hiệp định thương mại với các nước châu Á quan trọng như Úc, Trung Quốc, Ấn Độ, Nhật Bản, Hàn Quốc và New Zealand. Các sáng kiến này đã đưa ASEAN vào một vị trí nổi bật nhằm thúc đẩy hơn nữa sự hội nhập kinh tế trong khu vực.

AEC sẽ đẩy mạnh tốc độ dịch chuyển cơ cấu...

AEC có khả năng thúc đẩy sự dịch chuyển cơ cấu từ những ngành kinh tế năng suất thấp sang những ngành có năng suất cao hơn (Chương 3). Việc nắm bắt được những lợi ích tiềm năng phụ thuộc vào việc đưa ra các chính sách hợp lý để quản lý quá trình chuyển đổi này, bao gồm các chính sách hướng tới việc làm chất lượng cao, các chính sách tăng cường bảo trợ xã hội và các chính sách hỗ trợ các doanh nghiệp nhỏ hơn.

Một sự dịch chuyển cơ cấu đang diễn ra đó là sự suy yếu của ngành nông nghiệp – chiếm 40% tổng số việc làm, với sự soán ngôi của ngành dịch vụ với 40,6% tổng số việc làm, trong khi 19,4% việc làm còn lại được đóng góp bởi ngành công nghiệp. Thách thức đối với một số quốc gia là phần lớn việc làm được tạo ra tại các ngành có năng suất không cao hơn năng suất nông nghiệp là máy – và đôi khi còn thấp hơn.

... và có thể tạo ra thêm 14 triệu việc làm, nhưng lợi ích sẽ không được phân phối đồng đều giữa các quốc gia hoặc khu vực, hoặc giữa phụ nữ và nam giới

Mô hình mô phỏng cho thấy việc thực hiện các biện pháp thương mại trong khuôn khổ AEC có thể làm tăng đáng kể đầu ra sản xuất. Đến năm 2025, GDP của khu vực ASEAN có thể tăng hơn so với kịch bản cơ sở 7,1%, trong đó lợi ích lớn nhất đạt được ở những quốc gia thành viên ASEAN có thu nhập thấp hơn. Mô hình này cũng cho thấy việc làm trong sáu nền kinh tế ASEAN sẽ tăng ròng với 14 triệu việc làm, đồng hành với tăng trưởng và suy giảm trong một số ngành cụ thể. Tuy nhiên, một số ngành đang mở rộng, chẳng hạn như thương mại, giao thông vận tải và xây dựng, lại thường gắn với việc làm dễ bị tổn thương và khu vực kinh tế phi chính thức.

Thay đổi trong sự phân bổ việc làm giữa các ngành kinh tế trong khu vực sẽ dẫn đến sự thay đổi nhu cầu về vị trí ngành nghề. Nhu cầu về lao động có tay nghề thấp hoặc trung bình sẽ tiếp tục duy trì ở mức cao. Tuy nhiên dự đoán nhu cầu với lao động có kỹ năng cao sẽ tăng nhanh tại một số nền kinh tế.

Nhu cầu sẽ tăng nhanh đối với một số kỹ năng, nhưng giảm đối với những kỹ năng khác...

Chương 4 xem xét tốc độ tăng trưởng việc làm tại sáu nền kinh tế bằng cách mô phỏng chi tiết tác động tới thị trường lao động (Campuchia, Indonesia, Lào, Philippines, Thái Lan và Việt Nam). Nhìn chung, đối với các quốc gia này, lao động tay nghề cao có thể tăng 41% từ năm 2010 đến năm 2025. Gần một nửa trong số đó là ở Indonesia. Tuy nhiên, việc làm kỹ năng thấp có thể cũng tăng mạnh - đặc biệt là ở Campuchia, Lào và Philippines – tiếp tục cho thấy tầm quan trọng trong việc phải đảm bảo tiêu chuẩn chất lượng của giáo dục và đào tạo cơ bản.

... cần phải nâng cao kỹ năng và xử lý vấn đề thiếu hụt kỹ năng bằng việc tăng cường hệ thống giáo dục và đào tạo

Trở thành một trung tâm sản xuất của khu vực được thúc đẩy bởi kỹ năng, tính đổi mới và sáng tạo đòi

hỏi trình độ giáo dục và đào tạo hướng nghiệp trên mức phổ thông, giáo dục trung học và đại học và đào tạo nghề hợp lý, nhất là đối với các nam, nữ lao động trẻ từ nông thôn hoặc từ các hộ gia đình nghèo. Thiếu các kỹ năng sát thực tế công việc, nhiều lao động trẻ đang gặp khó khăn trong việc tìm việc làm sau khi tốt nghiệp.

Những thách thức này thể hiện tình trạng thiếu hụt kỹ năng và mất cân đối rộng khắp ở các nước ASEAN. Giới sử dụng lao động đang ngày càng có nhu cầu không chỉ với kỹ thuật chuyên môn mà còn cả với những kỹ năng mềm như kỹ năng làm việc nhóm và kỹ năng giao tiếp. Tuy nhiên, xu hướng hiện nay cho thấy rằng đến năm 2025, hơn một nửa việc làm tay nghề cao tại Campuchia, Indonesia, Lào, Philippines, Thái Lan và Việt Nam có thể được thực hiện bởi những người lao động có trình độ không đảm bảo đáp ứng yêu cầu công việc. Cơ chế chứng nhận kỹ năng vững vàng và quan hệ khăng khít hơn giữa các tổ chức của giới chủ sử dụng lao động và các tổ chức của người lao động cũng sẽ giúp các nước thành viên ASEAN giải quyết vấn đề thiếu hụt kỹ năng.

Đồng thời, các doanh nghiệp sẽ cần phải thu hút và giữ chân lao động có tay nghề cao bằng mức lương tốt hơn nhằm cạnh tranh bằng năng suất...

Khi mức lương cao hơn được trả cho việc cải thiện kỹ năng và tăng năng suất, người lao động sẽ có xu hướng chi tiêu nhiều hơn từ thu nhập của họ - điều này làm tăng nhu cầu tiêu dùng trong nước và giảm sự phụ thuộc vào xuất khẩu (Chương 5). Tiền lương cũng là một cơ chế quan trọng để đảm bảo rằng tăng trưởng sẽ đem đến việc chia sẻ thịnh vượng chung và phát triển đồng đều. Tại mười nước thành viên ASEAN, tiền lương hiện nay là nguồn thu nhập chính của 117 triệu người lao động và gia đình họ. Tuy nhiên, ở nhiều quốc gia thành viên ASEAN, trong khi sức mua của tiền lương đã tăng lên trong những năm gần đây, khoảng cách thu nhập giữa những người có mức lương thấp nhất và những người có mức lương cao nhất đang bị nới rộng.

Thêm vào đó, vẫn còn những khác biệt lớn về mức lương giữa các nước thành viên ASEAN – từ 119 USD/tháng tại Lào cho đến 3.547 USD tại Singapore. Điều này phần nào phản ánh sự khác biệt đáng kể về năng suất lao động. Tuy nhiên trong một số trường hợp, người lao động lại không được hưởng lợi gì từ việc tăng năng suất lao động.

... và các thể chế ấn định tiền lương hoạt động hiệu quả hơn sẽ giúp đảm bảo tăng trưởng toàn diện và thịnh vượng được chia sẻ

Mô hình mô phỏng cho thấy từ năm 2010 đến năm 2025, năng suất trong một số nền kinh tế có thể tăng gấp đôi dưới tác động của AEC. Tuy nhiên, các

xu hướng trong quá khứ cho thấy tăng năng suất không chuyển thành lợi ích cho tất cả mọi người nếu như không có các thể chế ấn định tiền lương hoạt động hiệu quả hơn.

Hiện nay, có rất ít thương lượng tập thể thực sự giữa tổ chức công đoàn và người sử dụng lao động tại khu vực tư nhân ở hầu hết các nước thành viên ASEAN. Cơ chế chính để xác định mức tiền lương là xây dựng mức lương tối thiểu - và nếu chúng không được điều chỉnh thường xuyên, quan hệ ngành nghề có thể trở thành xung đột. Để người lao động và người sử dụng lao động cùng có lợi, mức lương tối thiểu cần được đánh giá thường xuyên dựa trên các quy trình vững vàng dựa trên chứng cứ thực tế. Nhờ đầu tư vào các thể chế ấn định tiền lương, các nước thành viên ASEAN có thể đánh giá được sự gia tăng bất bình đẳng và khuyến khích các doanh nghiệp nâng cao năng suất của mình.

Sự chênh lệch về kinh tế và nhân khẩu học đang tác động đến luồng lao động di cư, chủ yếu là lao động có tay nghề thấp và trung bình...

Từ năm 1990 đến năm 2013, di cư trong nội khối ASEAN tăng 1.500.000 đến 6.500.000 lao động, trong đó Malaysia, Singapore và Thái Lan nổi lên như những trung tâm nhập cư lớn (Chương 6). Hầu hết các công nhân nhập cư có tay nghề thấp và trung bình, và động lực chủ yếu của việc di cư chính là sự chênh lệch về kinh tế và nhân khẩu học giữa các quốc gia thành viên. Một số quốc gia phái cử lao động có lượng dân số trẻ tăng mạnh, điều đó gây áp lực đối với thị trường lao động trong việc tạo việc làm, từ đó có thể dẫn đến sự di cư của lao động trẻ nam và nữ. Tại một số quốc gia khác là đích đến của lao động di cư, nhu cầu về lao động nhập cư đã tăng lên do dân số già - vốn có thể dẫn đến tình trạng thiếu lao động.

...tuy nhiên tác động của những quy định trong AEC về việc dịch chuyển tự do của lao động tay nghề cao có thể khá hạn chế trong ngắn hạn...

Mặc dù hầu hết lao động nhập cư trong vùng có tay nghề thấp hoặc trung bình, chính sách hiện tại của AEC về quản lý di cư lại được giới hạn trong những vị trí ngành nghề kỹ năng cao. Nhiều thỏa thuận công nhận lẫn nhau (MRA) đã được thiết lập với tám loại nghề nghiệp. Tuy nhiên những thỏa thuận này chỉ đề cập đến một phần nhỏ trong tổng số việc làm nên những quy định của AEC về di chuyển lao động có thể sẽ chỉ dẫn đến tác động ngắn hạn không đáng kể.

...cần phải hướng tới việc công nhận các kỹ năng, các biện pháp bảo trợ xã hội và bảo vệ quyền của lao động di cư

Tình trạng di cư của người lao động tay nghề thấp

và trung bình có khả năng sẽ còn tiếp tục tăng. Các nhà hoạch định chính sách vì thế cần đảm bảo cho các kênh di cư trở nên an toàn hơn, dễ quản lý hơn và minh bạch hơn thông qua việc mở rộng phạm vi của MRA để bao gồm cả những lao động tay nghề thấp và trung bình, chẳng hạn như những lao động trong lĩnh vực xây dựng, may mặc, đánh bắt hải sản và trồng rừng.

Nếu các nước thành viên ASEAN muốn hưởng lợi từ việc dịch chuyển lao động, họ cần phải ưu tiên ba lĩnh vực quan trọng khác: phê duyệt, thực hiện và thực thi các công ước quốc tế; mở rộng phạm vi và khả năng chuyển dịch linh hoạt của bảo hiểm xã hội; và thực hiện Tuyên bố ASEAN về Bảo vệ và Thúc đẩy Quyền của Lao động Di cư.

Để hiện thực hóa hoàn toàn tiềm năng của AEC trong việc tạo thêm nhiều việc làm tốt hơn, hành động dứt khoát là điều cần thiết, bao gồm cả việc quản lý tốt hơn về thay đổi cơ cấu...

Như nêu trong Chương 7, các nước thành viên sẽ cần phải tạo điều kiện và quản lý sự thay đổi cơ cấu do AEC mang lại. Những biện pháp này bao gồm tăng cường các chính sách công nghiệp và chính sách ngành, hỗ trợ những doanh nghiệp nhỏ hơn, củng cố các chính sách việc làm và kỹ năng nghề, và cải thiện khả năng kết nối cũng như cơ sở hạ tầng. Đồng thời, xây dựng hệ thống an sinh xã hội có hiệu quả cho những lao động dễ bị tổn thương cũng như cho phụ nữ và nam giới có nguy cơ mất việc làm và thu nhập trong một số ngành kinh tế suy giảm là rất quan trọng. Điều này nên bắt đầu với việc thành lập các sàn an sinh xã hội.

...và đảm bảo rằng lợi ích kinh tế dẫn đến sự thịnh vượng chung...

Hội nhập khu vực sâu hơn mang đến nhiều triển vọng kinh tế to lớn, nhưng biến những lợi ích này thành sự thịnh vượng chung và phát triển công bằng cần có những cải cách mạnh mẽ về thể chế cho thị trường lao động. Các chính phủ có thể tiến hành những cải cách này để tăng trưởng toàn diện và cân đối hơn. Họ có thể tăng cường liên kết giữa năng suất và lương thông qua cơ chế thích hợp để thiết lập mức lương tối thiểu và thương lượng tập thể, thúc đẩy bình đẳng giới và lao động trẻ thông qua tăng cường tiếp cận tới đào tạo nghề, đồng thời bảo vệ lao động di cư và đảm bảo đối xử công bằng với họ.

...trong khi đó tăng cường hợp tác khu vực và đối thoại ba bên

Việc hội nhập sâu rộng hơn sẽ đòi hỏi các quan hệ đối tác khu vực sâu hơn. Điều này bao gồm việc thực hiện các thỏa thuận bước ngoặt của ASEAN như Tuyên bố ASEAN về Bảo vệ và Thúc đẩy Quyền

của Lao động Di cư và Tuyên bố ASEAN về Tăng cường Bảo trợ Xã hội. Ưu tiên khác cho hợp tác khu vực gồm mở rộng các thỏa thuận công nhận lẫn nhau, hoàn thiện khung tham chiếu về tiêu chuẩn nghề ASEAN, tăng cường thông tin thị trường lao động và tăng cường các nghiên cứu giúp kiểm soát các tác động của AEC vào thị trường lao động.

Những nỗ lực hợp tác khu vực như vậy cần phải phù hợp với chính sách quốc gia. Mỗi nước thành viên sẽ cần xác định trình tự thích hợp nhất cho các chính sách theo từng hoàn cảnh riêng của họ, trong khi tạo ra một sân chơi cạnh tranh bình đẳng, chẳng hạn như thông qua phê chuẩn các tiêu chuẩn lao động quốc tế.

Cuối cùng, sự thành công của hội nhập khu vực ASEAN sẽ phụ thuộc vào cách thức nó ảnh hưởng đến thị trường lao động và cải thiện chất lượng cuộc sống của người lao động trong khu vực như thế nào.

Hội nhập ASEAN trong bối cảnh toàn cầu

Trong hơn 50 năm qua kinh tế của Đông Nam Á đã biến đổi về chất nhờ tăng trưởng kinh tế nhanh chóng và chuyển đổi nhân khẩu học. Nhưng các nước trong khu vực cũng đã được định hướng bởi các tổ chức hợp tác khu vực. Lâu đời nhất và nổi tiếng nhất là Hiệp hội các quốc gia Đông Nam Á (ASEAN), hiện nay đang bước vào một kỷ nguyên mới với một mốc quan trọng sẽ đạt được trong năm 2015 là sự hình thành Cộng đồng ASEAN.

Hoạt động kinh tế mạnh mẽ đã cho phép cả mười nước thành viên ASEAN nâng cao đáng kể mức sống cho 600 triệu công dân nam và nữ. Tuy nhiên, tính dễ bị tổn thương vẫn đang phổ biến, bất bình đẳng giới và tỷ lệ thanh niên thất nghiệp cao vẫn tồn tại trong thị trường lao động của khu vực. Điều này trái ngược với mục đích chung của Cộng đồng ASEAN là xây dựng một khu vực với "tăng trưởng kinh tế bền vững" kèm theo "duy trì hòa bình, an ninh và ổn định cũng như sự thịnh vượng chung và tiến bộ xã hội".¹

Một phần quan trọng của tầm nhìn Cộng đồng ASEAN là thành lập một thị trường và cơ sở sản xuất chung có khả năng hội nhập và cạnh tranh toàn cầu, được xây dựng trên các nguyên tắc phát triển kinh tế công bằng và thịnh vượng chung, thông qua Cộng đồng Kinh tế ASEAN (AEC).² AEC phản ánh những thách thức kinh tế mà các nước thành viên hiện phải đối mặt bao gồm xây dựng khả năng chống chịu trước biến động kinh tế toàn cầu, duy trì khả năng cạnh tranh trước sự trỗi dậy của Trung Quốc và Ấn Độ, thúc đẩy việc làm đầy đủ và năng suất, và giảm thiểu bất bình đẳng quá mức. Tuy nhiên, những động thái của ASEAN hướng tới hội nhập kinh tế khu vực không chỉ để đối phó với những biến động thị trường về nhu cầu, đầu tư hay chuỗi cung ứng toàn cầu và khu vực. Các nước ASEAN cũng phải có những nỗ lực kiên quyết và chặt chẽ nhằm đạt được các mục tiêu xã hội của Cộng đồng ASEAN.

AEC có thể đẩy nhanh tiến bộ xã hội trong khu vực hay không phụ thuộc nhiều vào tác động của nó đến thị trường lao động. AEC sẽ tác động đến thị trường

lao động trực tiếp thông qua các dòng chảy lao động tay nghề cao tự do hơn và gián tiếp thông qua các chính sách tự do hóa thương mại và đầu tư. Tăng cường mở cửa nền kinh tế cũng sẽ có những tác động quan trọng đối với cơ cấu các nền kinh tế, việc làm, kỹ năng, tiền lương và sự dịch chuyển lao động. Hiểu được sự thôi thúc mạnh mẽ giữa AEC và các thị trường lao động này là rất quan trọng để xác định liệu hợp tác khu vực có đem lại lợi ích cho tất cả người dân trong ASEAN hay không.

Cộng đồng Kinh tế ASEAN

AEC là một nỗ lực tham vọng hướng tới hội nhập thị trường sâu rộng, với đặc trưng là các dòng chảy hàng hóa, dịch vụ và đầu tư tự do, dòng chảy tài chính tự do hơn, tăng cường kết nối, và mở rộng cơ hội dịch chuyển lao động trong khu vực. Đây có thể được xem như một bước tiến quan trọng trong việc tái định hướng khu vực hậu 1997 - từ các đối tác kinh tế truyền thống, chẳng hạn như Nhật Bản, Hoa Kỳ (Mỹ) và Liên minh châu Âu (EU), sang các đối tác trong khu vực, cũng như sang các thị trường mới nổi như Trung Quốc và Ấn Độ.³

Hình thức hợp tác kinh tế khu vực ASEAN hiện tại cũng được định hình bởi những cú sốc kinh tế toàn cầu gần đây, chẳng hạn như sự sụp đổ của thị trường thế chấp bất động sản của Mỹ và cuộc khủng hoảng nợ khu vực đồng Euro. Trong khi các nền kinh tế ASEAN đã vượt qua những cơn bão này, nhiều nước công nghiệp hàng đầu thế giới vẫn đang vật

¹ Hiến chương ASEAN, Jakarta, tháng 1/2008, chương 1.

² Kế hoạch Cộng đồng Kinh tế ASEAN, Singapore, tháng 12/2007. AEC đại diện cho một trong ba trụ cột của Cộng đồng ASEAN, ngoài ra còn có các Cộng đồng Chính trị-An ninh ASEAN và Cộng đồng Văn hóa Xã hội ASEAN.

³ Tính hướng nội của ASEAN đã được mô tả như sự phản ứng trước các cú sốc bên ngoài và một chiến lược tăng khả năng chống chịu. Xem G. Chinn: "Chủ nghĩa khu vực châu Á sau cuộc khủng hoảng tài chính toàn cầu", trong G. Capannelli và M. Kawai (đồng chủ biên): *Nền kinh tế chính trị của chủ nghĩa khu vực châu Á* (New York và London, Springer, 2014), trang 39-58. Để thảo luận thêm về tăng cường hội nhập ASEAN với Trung Quốc, xem: K. Gu, và Q. Zhang: *Triển vọng cho một Trung Quốc sẵn sàng cho CFTA: Quản lý hội nhập hướng tới thịnh vượng chung và việc làm tốt hơn*, báo cáo đầu vào cho *Cộng đồng ASEAN 2015: Quản lý hội nhập hướng tới thịnh vượng chung và việc làm tốt hơn* (Bangkok, ILO).

lộ để thoát khỏi ảnh hưởng của suy thoái kinh tế.

Mỗi trụ cột của Cộng đồng ASEAN có một bản Kế hoạch tương ứng nêu các mục tiêu và kế hoạch hành động mà các nước thành viên đã cam kết. Kế hoạch cho AEC là một Tuyên bố ràng buộc bao gồm 17 thành tố cốt lõi và 176 hành động ưu tiên dựa trên bốn trụ cột: (i) một thị trường và cơ sở sản xuất chung; (ii) một khu vực kinh tế cạnh tranh cao; (iii) một khu vực phát triển kinh tế bình đẳng; và (iv) một khu vực hội nhập đầy đủ vào nền kinh tế toàn cầu.⁴ Hội nhập kinh tế, như đã đề ra trong Kế hoạch AEC, không chỉ giới hạn ở tự do hóa thương mại và đầu tư, mà là một nỗ lực toàn diện và đa dạng nhằm giải quyết bất bình đẳng trong và giữa các quốc gia, phát triển cơ sở hạ tầng trong nội bộ và liên quốc gia, phát triển doanh nghiệp nhỏ và vừa, cũng như sự dịch chuyển của lao động có tay nghề (Hộp 1-1). Kế hoạch AEC cũng giải quyết những khía cạnh mới của hội nhập kinh tế khu vực như thực hiện các biện pháp "sau biên giới" và quy định nội địa.

Bảng 1-1 – Việc thực hiện bảng điểm AEC

Các trụ cột của AEC	Tỷ lệ hoàn thành (điểm phần trăm)
1. Thị trường chung và khu vực sản xuất thống nhất	65,9
2. Khu vực kinh tế có khả năng cạnh tranh	67,9
3. Phát triển kinh tế bình đẳng	66,7
4. Hội nhập vào nền kinh tế toàn cầu	85,7
Tổng toàn bộ bốn trụ cột	67,5

Ghi chú: Tính đến tháng 12/2011.

Nguồn: ASEAN: Bản đánh giá kế hoạch Kinh tế ASEAN: Đề ra tiến độ thực hiện hội nhập kinh tế khu vực giai đoạn I (2008 - 2009) và giai đoạn II (2010 - 2011) (Jakarta, 2013).

Kế hoạch AEC bao gồm một chương trình chiến lược nêu các hành động ưu tiên cần được thực hiện trong bốn giai đoạn, mỗi giai đoạn hai năm, từ 2008 đến 2015, và tiến độ được theo dõi bằng thẻ điểm đánh giá. Được khởi đầu vào năm 2008, công cụ tự đánh giá này theo dõi các hành động cần được thực hiện bởi từng nước thành viên ASEAN hay một nhóm nước thành viên ASEAN, và ghi nhận các mốc hoàn thành công việc.⁵ Qua bốn giai đoạn từ năm 2008 đến năm 2011, ASEAN đạt 67,5 điểm phần trăm cho những mục tiêu của AEC (Bảng 1-1).

Hộp 1-1 – Tình hình AEC

Một thị trường và cơ sở sản xuất chung: Theo Kế hoạch AEC, một thị trường và cơ sở sản xuất duy nhất sẽ bao gồm năm yếu tố cốt lõi: dòng chảy tự do của hàng hóa, dịch vụ và đầu tư, một dòng

chảy tự do hơn về vốn và dịch chuyển tự do của lao động có tay nghề cao. Về tự do hóa thương mại, đã có những thành tựu đáng kể trong việc cắt giảm thuế quan thông qua Hiệp định Thương mại Hàng hóa ASEAN năm 2009. Gần đây, những nỗ lực tạo thuận lợi thương mại đang được tiến hành, chẳng hạn như thí điểm dự án một cửa ở Indonesia, Malaysia, Philippines, Singapore và Thái Lan. Ngược lại, tự do hóa thương mại dịch vụ vẫn còn khiêm tốn và những thành công trong việc dỡ bỏ các rào cản thương mại phi thuế quan còn rất hạn chế. Ngoài ra, mặc dù đã có Hiệp định Đầu tư Toàn diện ASEAN năm 2012, mới chỉ có một nửa các biện pháp đầu tư quy định trong Kế hoạch AEC được thực hiện. Cuối cùng, về dịch chuyển tự do của lao động có tay nghề cao, các nước thành viên đã thông qua một khuôn khổ cho thỏa thuận công nhận lẫn nhau đối với tám ngành nghề có kỹ năng cao - mặc dù tác động của chúng đến xu hướng di cư hiện tại có thể còn rất hạn chế (xem Chương 6).

Khu vực kinh tế cạnh tranh: Thị trường và cơ sở sản xuất chung thông qua AEC sẽ phụ thuộc vào sự cạnh tranh công bằng, chính sách sở hữu trí tuệ, và phát triển cơ sở hạ tầng. Những yếu tố này đóng góp vào môi trường kinh doanh của khu vực, tăng sức hấp dẫn đối với đầu tư nước ngoài, và tạo điều kiện cho việc thiết lập các mạng lưới sản xuất. Hầu hết các nước đã ban hành quy định về cạnh tranh quốc gia và cũng có những hướng dẫn về cạnh tranh khu vực. Ngoài ra, trong năm 2011, các nước thành viên đã thông qua Kế hoạch Hành động về Quyền Sở hữu Trí tuệ ASEAN 2011 - 2015 - mặc dù còn thiếu một hệ thống thực thi hài hòa. Dù có nhiều thỏa thuận, nhiều sáng kiến trong lĩnh vực giao thông vận tải vẫn chưa được hoàn tất.

Phát triển kinh tế bình đẳng: Kế hoạch AEC đặt ra mục tiêu về thu hẹp khoảng cách phát triển giữa các nước thành viên và nhấn mạnh tầm quan trọng của việc bảo vệ và thúc đẩy các doanh nghiệp nhỏ và vừa (DNNVV). DNNVV rất quan trọng vì họ là đối tượng cung cấp việc làm và thu nhập chính, đồng thời đóng góp vào việc trao quyền cho phụ nữ và thanh niên thông qua tham gia kinh doanh. Tuy nhiên, cạnh tranh gia tăng có thể gây trở ngại cho DNNVV nếu nhu cầu và lợi ích cụ thể của họ không được giải quyết (ví dụ, tiếp cận thông tin, thị trường, phát triển kỹ năng, công nghệ và tài chính). Các sáng kiến nhằm tăng cường năng lực của DNNVV vì mục tiêu thúc đẩy hội nhập ASEAN được hướng dẫn trong Kế hoạch Hành động Chiến lược Phát triển DNNVV ASEAN giai đoạn 2010 - 2015. Để thu hẹp khoảng cách trong khu vực và hỗ trợ cho Sáng kiến Hội nhập ASEAN, trong năm 2011, các nước thành viên đã thông qua Khung ASEAN về Phát triển Kinh tế

⁴ Kế hoạch Kinh tế ASEAN, Singapore, 20/12/2007.

⁵ ADB: Giám sát Hội nhập Kinh tế Châu Á - tháng 3/2013 (Manila, 2013)

Bình đẳng trong đó nêu bật sự cần thiết phải thúc đẩy phát triển con người, hợp tác công nghiệp khu vực tư nhân, phát triển DNNVV, tạo việc làm và nâng cao chất lượng và phạm vi bao phủ của các hệ thống an sinh xã hội.

Hội nhập vào nền kinh tế toàn cầu: ASEAN đã ký kết một loạt các hiệp định thương mại với các đối tác trong khu vực, bao gồm Australia, Trung Quốc, Ấn Độ, Nhật Bản, Hàn Quốc và New Zealand. Các sáng kiến hội nhập quốc tế của ASEAN sẽ được thảo luận chi tiết trong Chương 2.

Nguồn: ASEAN: Bản đánh giá Kế hoạch Kinh tế ASEAN: Đề ra tiến độ thực hiện hội nhập kinh tế khu vực giai đoạn I (2008-09) và giai đoạn II (2010 - 2011), (đã trích ở trên); Kế hoạch Kinh tế ASEAN, (đã trích ở trên); Kế hoạch Hành động Chiến lược ASEAN Phát triển DNNVV 2010 - 2015, Jakarta, 2010; S. Basu Das (chủ biên): Bản đánh giá Cộng đồng Kinh tế ASEAN: Hiệu suất và nhận thức (Singapore, ISEAS xuất bản năm 2013); S. Basu Das và những tác giả khác (đồng chủ biên): Cộng đồng Kinh tế ASEAN: Một công việc trong cả tiến trình (Singapore, ISEAS xuất bản năm 2013).

Phát triển kinh tế

Nhìn chung, hoạt động kinh tế gần đây của ASEAN đã đạt được những thành tựu đáng kể. Trong năm 2013, tổng sản phẩm trong nước của ASEAN (GDP) đạt mức 2,4 nghìn tỷ USD, chiếm 2,3 phần trăm kinh tế thế giới. Trong giai đoạn 2007 - 2013, các nền kinh tế ASEAN, trừ Brunei, tăng trưởng nhanh hơn so với mức tăng trưởng trung bình toàn cầu, thể hiện khả năng chống chịu trước các cuộc khủng hoảng quốc tế liên tiếp trong cuối những năm 2000. Trong năm 2013, tăng trưởng GDP toàn thế giới là 3,0%, còn của ASEAN là 4,9%.⁶

Sự phát triển chậm chạp gần đây của các nền kinh tế lớn nhất thế giới - EU, Nhật Bản và Mỹ - đã khiến các nước thành viên ASEAN tìm kiếm các thị trường khác, đặc biệt là thị trường các nước đang phát triển châu Á. Từ năm 2000 đến năm 2012, tỷ trọng thương mại của khối ASEAN với EU và Mỹ đã giảm từ 29,8% xuống còn 17,9%, trong khi với Trung Quốc tăng từ 4,4% lên tới 13,1%. Hơn nữa, dù tỷ trọng thương mại với Ấn Độ trong năm 2012 chỉ là 2,8%, Ấn Độ vẫn là đối tác thương mại lớn thứ chín của ASEAN. Bảng 1-2 cho thấy trong năm 2012 tỷ trọng thương mại nội khối ASEAN trong tổng kim ngạch thương mại của ASEAN là 24,7% - tăng từ 22,7% trong năm 2000. Điều này cũng tương tự như tỷ trọng thương mại với các đối tác lớn khác: Trung Quốc, Nhật Bản và Hàn Quốc (29%); EU và Hoa Kỳ (17,9%); và phần còn lại của thế giới (25,6%).⁷ Trong số các nước thành viên ASEAN, thương mại với các đối tác ASEAN khác là quan trọng nhất đối với Lào nhưng lại ít quan trọng nhất đối với Việt Nam.

Trong những năm gần đây, ASEAN đã chứng kiến sự gia tăng ổn định của dòng vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI), điều này trái ngược với các khu vực khác trên thế giới (Biểu đồ 1.1). Sau những năm khủng hoảng kinh tế 2008 và 2009, dòng vốn FDI trên toàn thế giới gần như không tăng lên trong khi FDI vào ASEAN tăng thêm 2%, đạt 111,3 tỷ USD - cao nhất từ trước tới nay và tăng thêm 30% so với mức trước khủng hoảng năm 2007. Tỷ trọng của dòng vốn FDI vào ASEAN trong tổng dòng vốn FDI trên toàn thế giới hiện nay là tương đương với dòng vốn FDI vào Trung Quốc và cao hơn đáng kể so với dòng vốn vào Ấn Độ.⁸ Năm 2011, lần đầu tiên, nguồn vốn chính đổ vào khu vực chuyển từ khối EU sang từ chính các nước ASEAN. Từ năm 2000 đến

Bảng 1-2 –Thương mại nội khối ASEAN, năm 2012 (triệu USD và %)

Quốc gia	Xuất khẩu nội khối ASEAN		Nhập khẩu nội khối ASEAN		Thương mại nội khối ASEAN	
	Giá trị (triệu USD)	Tỷ trọng trong tổng kim ngạch xuất khẩu (%)	Giá trị (triệu USD)	Tỷ trọng trong tổng kim ngạch xuất khẩu (%)	Giá trị (triệu USD)	Tỷ trọng trong tổng kim ngạch thương mại (%)
Brunei	1 564	13,1	3 021	45,2	4 586	24,6
Campuchia	1 319	16,8	8 974	58,6	10 293	44,5
Indonesia	41 831	22,0	53 661	28,0	95 492	25,0
Lào	1 545	46,5	4 463	70,4	6 008	62,2
Malaysia	68 661	27,6	54 866	27,9	123 527	27,7
Myanmar	3 787	45,8	6 389	37,3	10 176	40,1
Philippines	9 801	18,9	15 523	22,9	25 324	21,1
Singapore	130 010	31,7	79 841	21,0	209 851	26,6
Thái Lan	56 155	24,6	40 603	16,1	96 758	20,2
Việt Nam	17 312	15,6	20 758	18,6	38 070	17,1
ASEAN	331 987	26,1	288 099	23,1	620 085	24,7

Nguồn: Quỹ tiền tệ quốc tế (IMF): Hướng dẫn Cơ sở dữ liệu Thống kê Thương mại.

⁶ IMF: Cơ sở dữ liệu Triển vọng Kinh tế Thế giới, tháng 4/2014

⁷ Ban thư ký ASEAN: Cơ sở dữ liệu ASEAN.

⁸ UNCTAD: Cơ sở dữ liệu UNCTAD.

năm 2012, tỷ trọng FDI nội khối ASEAN trên tổng số FDI tăng đều đặn từ 4% đến 18% - tăng 23 lần về giá trị.⁹ Ngược lại, FDI từ các đối tác ngoài ASEAN chỉ tăng năm lần trong cùng kỳ.

Trong năm năm qua, ASEAN đã nhận được hơn 400 tỷ đô la FDI - trong đó 271 tỷ đến từ các nước Châu Á (trong đó 68 tỷ từ nội khối ASEAN).¹⁰ Trong năm 2012, một tỷ lệ lớn FDI vào Campuchia, Indonesia, Lào, Malaysia, Myanmar, Thái Lan, và Việt Nam có nguồn gốc ở châu Á - tỷ trọng của FDI từ châu Á trong tổng số FDI dao động từ 62,5% (Myanmar) đến 89,8% (Malaysia). Ngược lại, nguồn vốn FDI vào Brunei, Philippines và Singapore chủ yếu đến từ bên ngoài châu Á.

Vai trò là một cơ sở xuất khẩu và thị trường nội địa lớn của ASEAN cũng thúc đẩy các mối liên kết tài chính khác trong khu vực. Một phần do Sáng kiến Thị trường Trái phiếu Châu Á, thị trường trái phiếu bằng đồng nội tệ, đặc biệt là trái phiếu doanh nghiệp đã được mở rộng - dù giá trị trái phiếu và cổ phần ASEAN nắm giữ bởi nhà đầu tư trong nội bộ ASEAN nhỏ hơn so với số được nắm giữ bởi nhà đầu tư ngoài ASEAN.¹¹ Kể từ sau cuộc khủng hoảng tài chính toàn cầu, dòng vốn tín dụng ngân hàng trong khu vực cũng đã được gia tăng.

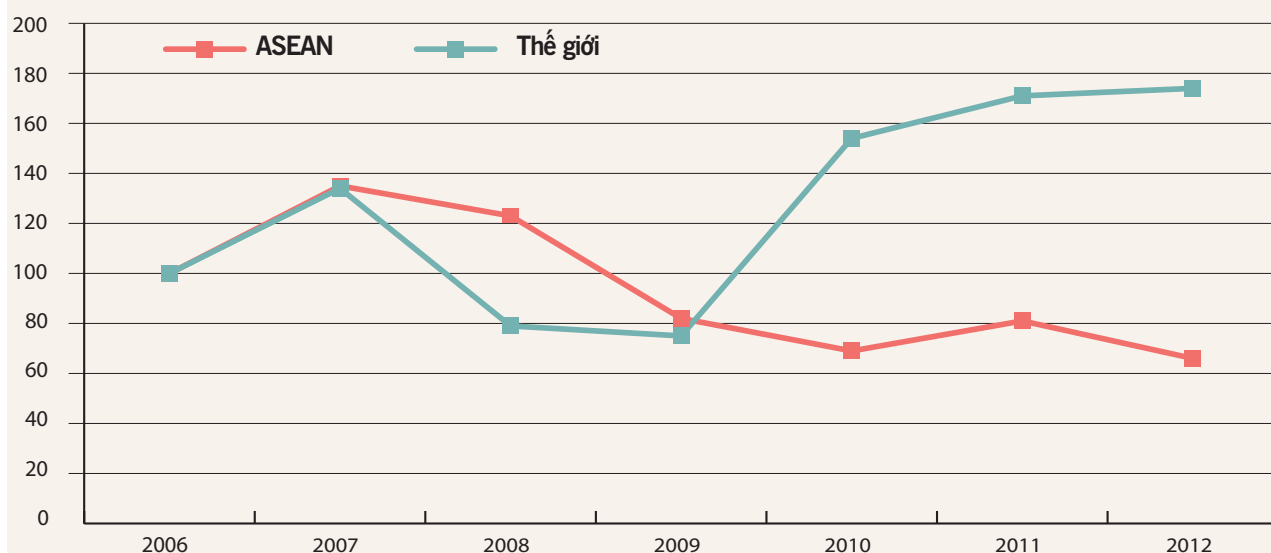
Một yếu tố quan trọng khác đối với tăng trưởng kinh tế ASEAN là dịch chuyển lao động. Kể từ đầu những năm 1990, số lượng di cư trong nội khối ASEAN đã tăng từ 1,5 triệu lên tới 6,5 triệu người.¹² Vấn đề này được thảo luận chi tiết trong Chương 6.

Bối cảnh xã hội

Hội nhập thị trường sâu hơn và phát triển kinh tế đã thúc đẩy những tiến bộ xã hội quan trọng. Lực lượng lao động trung lưu của ASEAN đã tăng lên nhanh chóng. Từ giữa năm 1991 và năm 2013, tầng lớp trung lưu ở khu vực Đông Nam Á và Thái Bình Dương đã có thêm 83 triệu người, và tỷ trọng lao động trung lưu trong tổng lực lượng lao động tăng từ 12,4% lên 35,1%.¹³ Đầu tư mạnh mẽ và tăng trưởng bền vững được kỳ vọng sẽ dẫn đến sự gia tăng liên tục của tầng lớp trung lưu, đạt mức 144 triệu người vào năm 2017.

Tuy nhiên, một số lượng lớn vẫn còn đói nghèo. Tại một số nước, dù lực lượng lao động hiện đang sống trong các hộ gia đình nghèo chiếm một tỷ lệ nhỏ hơn, số lượng tuyệt đối của nhóm này lại tăng lên. Ví dụ, tại Campuchia từ năm 1994 đến năm 2008, tỷ lệ lao động sống dưới mức 2 USD một ngày giảm từ 75,3% xuống còn 49,6% trên tổng số việc làm, nhưng số lượng tuyệt đối lao động nghèo lại tăng từ 3,3 triệu người lên 3,7 triệu người. Tại Philippines từ năm 1991 đến năm 2009, tỷ lệ người lao động nghèo đã giảm từ 50% xuống còn 37,2%, nhưng số lao động sống dưới mức 2 USD mỗi ngày lại tăng từ 11,2 triệu lên 13 triệu. Ngoài ra, đã có sự gia tăng cả về tỷ trọng và số tuyệt đối lao động sống chỉ vừa trên mức chuẩn nghèo mà chưa tới trung bình, điều đó chỉ ra rằng những thành tựu về xóa đói giảm nghèo có thể dễ dàng bị đảo ngược bởi những cú sốc đột ngột và sự bất ổn.

Biểu đồ 1-1 – FDI vào ASEAN và toàn thế giới, 2006 - 2012 (Chỉ số, 2006 = 100)



Nguồn: Ước tính của ILO dựa trên UNCTAD: Cơ sở dữ liệu UNCTADstat.

⁹ Ban thư ký ASEAN: Cơ sở dữ liệu ASEAN.

¹⁰ ADB ước tính dựa trên ADB: Quan sát hội nhập kinh tế châu Á - tháng 4 năm 2014 (Manila, 2014).

¹¹ ADB: Quan sát hội nhập kinh tế châu Á - tháng 3/2013, đã trích ở trên.

¹² UN: Khuyết hướng di cư quốc tế: Cơ sở dữ liệu năm 2013.

¹³ Tầng lớp trung lưu được định nghĩa là những người sống trong các hộ gia đình có thu nhập bình quân đầu người từ \$4 trở lên mỗi ngày. Đông Nam Á và Thái Bình Dương bao gồm mười nước thành viên ASEAN và Fiji, Papua New Guinea, quần đảo Solomon và Đông Timor. S. Kapsos và E. Boumpoula: *Việc làm và tầng lớp kinh tế ở nhóm các nước đang phát triển*, nghiên cứu số 6 của ILO (Geneva, ILO, 2013).

Hơn nữa, trong một số nước thành viên ASEAN, đi kèm với tăng trưởng kinh tế là sự chênh lệch đáng kể trong thu nhập và chi tiêu. Mức biến động của hệ số Gini trong khoảng 35,6 - 46,2 ở bảy nền kinh tế có đủ dữ liệu để tính toán là một minh chứng rõ ràng (Bảng 1-3). Một chỉ số khác về bất bình đẳng là tỷ lệ Quintile (nhóm một phần năm) - tỷ lệ chi tiêu bình quân đầu người của 20% hộ gia đình giàu nhất so với 20% hộ nghèo nhất. Tỷ lệ này dao động từ 5,9 ở Việt Nam và Lào trong năm 2008 đến 11,3 tại Malaysia trong năm 2009. Ba trong số bảy nước trong bảng có tỷ lệ Quintile tăng trong hai thập kỷ, điều này cho thấy bất bình đẳng thu nhập đang tăng lên.

Trong các nền kinh tế ASEAN có quy mô lớn hơn, mức bất bình đẳng cao hơn ở khu vực đô thị. Ví dụ như ở Indonesia, năm 2011 hệ số Gini ở các khu vực nông thôn là 34 trong khi ở đô thị là 42,2.¹⁴ Bất bình đẳng có thể dẫn đến phân bố không đều về vốn và cản trở tiến trình xóa đói giảm nghèo và tăng trưởng, có thể làm xấu đi sự gắn kết xã hội và ổn định thể chế. Nó cũng đi ngược lại với mục tiêu tổng thể của AEC là tăng trưởng công bằng gắn với thu hẹp khoảng cách phát triển giữa và trong các nước thành viên.

Một vấn đề lớn khác đối với ASEAN là sự chênh lệch giữa sáu nước thành viên phát triển hơn, cụ thể là Brunei, Indonesia, Malaysia, Philippines, Singapore, và Thái Lan (ASEAN-6) và các nước

Bảng 1-3 – Bất bình đẳng trong ASEAN, năm đầu thập niên 1990 và năm gần nhất

	Hệ số Gini		Tỷ lệ Quintile	
Campuchia	38,3 (1994)	36,0 (2009)	5,8 (1994)	5,6 (2009)
Indonesia	29,2 (1990)	38,1 (2011)	4,1 (1990)	6,3 (2011)
Lào	30,4 (1992)	36,7 (2008)	4,3 (1992)	5,9 (2008)
Malaysia	47,7 (1992)	46,2 (2009)	11,4 (1992)	11,3 (2009)
Philippines	43,8 (1991)	43,0 (2009)	8,6 (1991)	8,3 (2009)
Thái Lan	45,3 (1990)	39,4 (2010)	8,8 (1990)	6,9 (2010)
Việt Nam	35,7 (1992)	35,6 (2008)	5,6 (1992)	5,9 (2008)

Chú thích: hệ số Gini và tỷ lệ Quintile dựa trên mức chi tiêu bình quân đầu người, ngoại trừ Malaysia dựa trên thu nhập. Tỷ lệ Quintile là tỷ lệ các khoản chi tiêu bình quân đầu người của 20% hộ gia đình giàu nhất so với 20% hộ gia đình nghèo nhất.

Nguồn: ADB: *Triển vọng Phát triển châu Á năm 2012: Đối diện với gia tăng bất bình đẳng ở châu Á*, (đã trích ở trên); Ngân hàng Thế giới: PovcalNet, tháng 4/2013.

CLMV (Campuchia, Lào, Myanmar và Việt Nam). Để giải quyết những chênh lệch này, Sáng kiến Hội nhập ASEAN (IAI), khởi động vào năm 2000, tập trung vào những khoảng cách trong các lĩnh vực ưu tiên như cơ sở hạ tầng, phát triển nguồn nhân lực, công nghệ thông tin và truyền thông, xây dựng năng lực và xóa đói giảm nghèo. IAI đã đạt được thành công đáng kể. Từ năm 2000 đến năm 2011, tỷ lệ giữa thu nhập bình quân đầu người của các nước ASEAN-6 so với các nước CLMV giảm từ 3,4 xuống còn 2,6 lần. Tương tự như vậy, từ năm 2000 đến năm 2010, khoảng cách về tỷ lệ nhập học tiểu học giảm từ 16,2% xuống chỉ còn 4,0%.¹⁵ Hiện đã có tiến bộ đáng kể, tuy nhiên vẫn còn nhiều việc phải làm.

Xu hướng nhân khẩu học

Dân số ASEAN vào khoảng 600 triệu người, chiếm 8,6% tổng dân số thế giới. Con số này tương đương với tổng dân số châu Mỹ La-tinh và vùng Ca-ri-bê cộng lại (606 triệu), lớn hơn đáng kể dân số EU (506 triệu) và gấp đôi dân số Mỹ (312 triệu). Kể từ năm 1990, dân số ASEAN đã tăng gần gấp đôi, và đến năm 2025 dự kiến sẽ đạt 694 triệu người.

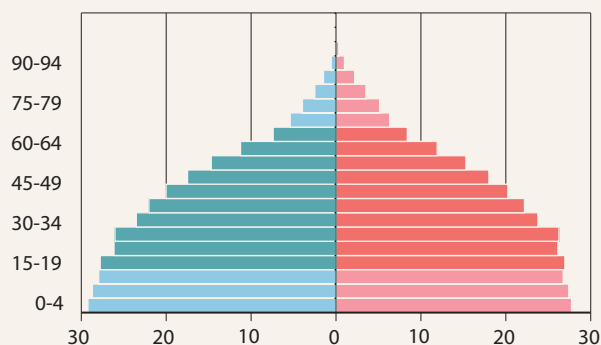
ASEAN đang trải qua thay đổi lớn về nhân khẩu - ở cả hai đầu của dải tuổi - với tỷ lệ dân số trẻ từ 15 đến 24 tuổi giảm và tỷ lệ người cao tuổi từ 65 trở lên tăng (Biểu đồ 1-2 và Phụ lục F, Bảng F2-1b). Tuy nhiên, tình trạng này khác nhau tùy từng quốc gia. Tại Lào, Indonesia, và Philippines vào năm 2025 thanh thiếu niên sẽ chiếm hơn 17% dân số, trong khi ở Singapore và Thái Lan tỷ lệ này sẽ ít hơn 11,5%. Từ năm 2010 tới năm 2025, tại Philippines tỷ lệ dân số trong độ tuổi lao động sẽ tăng thêm 37,3%. Mặt khác, tại Myanmar và Việt Nam, so với cùng kỳ tỷ lệ dân số trong độ tuổi lao động sẽ chỉ tăng thêm tương ứng 14% và 12,4%, trong khi ở Thái Lan tỷ lệ này sẽ giảm 1,1%. Cũng trong giai đoạn này, tỷ lệ người già trong dân số của Thái Lan sẽ tăng từ 8,9% lên 16,1%, còn tại Singapore từ 9,0% lên 17,3%. Những xu hướng già hóa khác nhau sẽ ảnh hưởng đến nguồn cung lao động và chi phí an sinh xã hội, cũng như di cư lao động.

Như được chỉ ra trong Biểu đồ 1-2, trong tương lai gần, khu vực ASEAN sẽ có tỷ lệ sinh thấp hơn và tỷ lệ dân số trong độ tuổi lao động tăng, với 68 triệu người mới tham gia lực lượng lao động đến năm 2025, điều này cho thấy tiềm năng về nhân khẩu học. Tuy nhiên, tình hình sẽ thay đổi tùy theo từng quốc gia. Tại Indonesia và Việt Nam, nếu có chính sách kinh tế xã hội phù hợp,

¹⁴ ADB: *Triển vọng Phát triển châu Á năm 2012: Đối diện với gia tăng bất bình đẳng trong khu vực châu Á* (Manila, 2012).

¹⁵ ASEAN: *ASEAN tóm lược 2012: Tiến trình hướng tới Cộng đồng ASEAN* (Jakarta, tháng 3/2013).

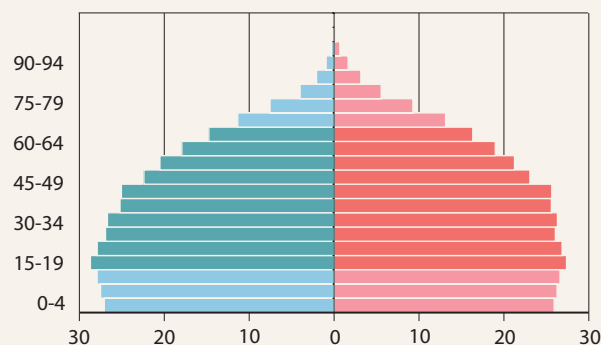
Biểu đồ 1-2 – Dân số theo giới tính và tuổi tác trong ASEAN, 2010 - 2025 (triệu)
ASEAN, 2010



Ghi chú: ■ Nam ■ Nam tuổi 15-64 ■ Nữ ■ Nữ tuổi 15-64

Nguồn: UN: Triển vọng dân số thế giới: cơ sở dữ liệu 2012.

ASEAN, 2025



tỷ lệ sinh thấp hơn và tỷ lệ phụ thuộc giảm có thể giúp tăng trưởng nhanh hơn và gia tăng thu nhập bình quân đầu người. Ngược lại, trong những xã hội già hoá nhanh như Thái Lan, cửa sổ cơ hội này sẽ từ từ thu hẹp.

Một vấn đề nhân khẩu quan trọng khác là tốc độ đô thị hóa chưa từng thấy đang diễn ra trong khu vực ASEAN. Từ năm 1950 tới năm 2011, tỷ lệ người dân sống ở khu vực đô thị tăng từ 10% lên 44,7% - và cho tới năm 2050 dự kiến sẽ đạt 58,3%.¹⁶ Cơ giới hóa nông nghiệp và các ngành công nghiệp mới ở các khu vực đô thị tạo ra công ăn việc làm với mức lương cao hơn đang thu hút người dân từ các vùng nông thôn. Tuy

nhiên, những cơ hội từ tập trung đô thị không nhất thiết sẽ dẫn đến điều kiện sống và làm việc tốt hơn. Đô thị hóa thường đi kèm với sự gia tăng việc làm phi chính thức và dễ bị tổn thương, bởi lẽ các thị trường lao động đô thị phải gắng sức tiếp nhận một lực lượng lao động đang gia tăng nhanh chóng.

Thị trường lao động

Các nước thành viên ASEAN khác nhau rõ rệt về nguồn cung lao động, kỹ năng, tiền lương và năng suất (Bảng 1-4). Lực lượng lao động rất khác nhau, ở Brunei là 186.000 người, trong khi

Bảng 1-4 – Một số chỉ số thị trường lao động trong ASEAN, năm gần nhất

	Lực lượng lao động (nghìn người) ^(a)	Phát triển giáo dục và kỹ năng ^(b)			Lương trung bình hàng tháng (USD) ^(c)	Năng suất lao động (Giá USD cố định năm 2005) ^(d)
		Tỷ lệ biết chữ, trên 15 tuổi (%)	Tỷ lệ tham gia TVET trên tổng số học sinh trung học (%)	Tỷ lệ đào tạo đại học (%)		
Brunei	186	95,4	11,4	24,3	...	100 015
Campuchia	7 400	73,9	2,3	15,8	121	3 989
Indonesia	118 193	92,8	18,0	27,2	174	9 848
Lào	3 080	72,7	0,8	16,7	...	5 396
Malaysia	13 785	93,1	6,8	36,0	609	35 751
Myanmar	30 121	92,7	...	13,8	...	2 828
Philippines	41 022	95,4	...	28,2	206	10 026
Singapore	3 444	95,9	11,6	...	3 547	98 072
Thái Lan	39 398	93,5	15,4	51,4	357	14 754
Việt Nam	53 246	93,4	...	24,6	181	5 440

Chú thích: (a) dữ liệu lực lượng lao động 2013, ngoại trừ Brunei (2011), Campuchia (2012) và Lào (2010).

Nguồn: (a) Các nguồn quốc gia chính thức; Ước tính của ILO; (b) Chương 4, Bảng 4 1; (c) Phụ lục F, Bảng F1-8; (d) Phụ lục F, Bảng F2-4.

¹⁶ UN: Triển vọng Dân số Thế giới: Cơ sở dữ liệu điều chỉnh 2012.

ở Indonesia là 118,2 triệu người. Về mặt kỹ năng, hầu hết các nước đều có tỷ lệ biết chữ cao trong dân số thuộc độ tuổi lao động. Tuy nhiên, tỷ lệ tuyển sinh vào các chương trình giáo dục đào tạo kỹ thuật nghề (TVET) vẫn chưa đủ trong khi giáo dục đại học tăng đang là một thách thức ở nhiều nước.

Năng suất (giá trị gia tăng tạo ra bởi mỗi công nhân) chênh lệch rất nhiều và tỷ lệ thuận với kỹ năng của lực lượng lao động (xem Chương 4 và 5). Chẳng hạn như giá trị sản xuất đầu ra hàng năm trên một công nhân ở Thái Lan cao hơn gần bốn lần so với mức ở Campuchia. Tiền lương cũng có chênh lệch. Ví dụ, trung bình một công nhân ở Malaysia nhận được mức lương hàng tháng gấp ba lần so với một công nhân ở Indonesia. Những khác biệt này phần nào lý giải nguyên nhân di cư lao động trong khu vực (xem Chương 6).

Thị trường lao động của khu vực cũng cho thấy bất bình đẳng giới. Trong giai đoạn 2010 – 2013, tỷ lệ tham gia lực lượng lao động duy trì ổn định ở khoảng hơn 70% (Phụ lục F, Bảng F1-2). Tuy nhiên, tỷ lệ phụ nữ tham gia là khoảng 59%, trong khi đó đối với nam giới là khoảng

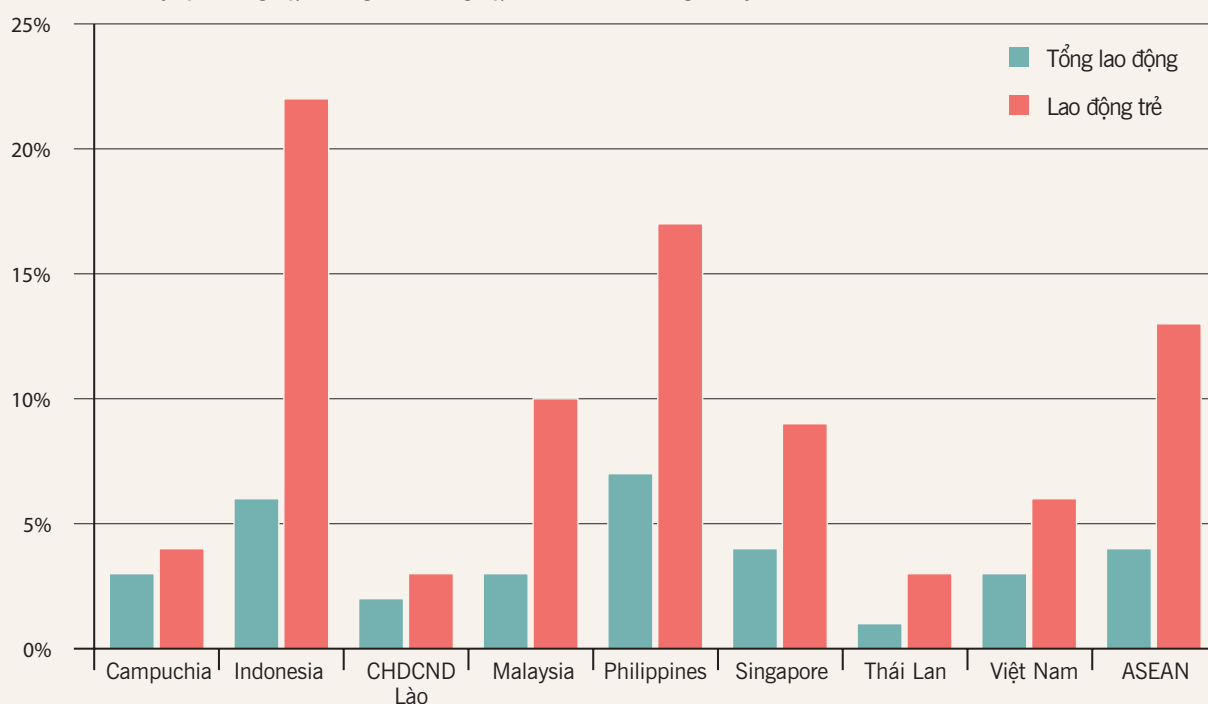
82%.¹⁷ Tại Malaysia và Indonesia, khác biệt về giới vượt quá 30 điểm phần trăm. Khác biệt về giới trong tiền lương cũng rất rõ rệt. Ví dụ, lương trung bình của phụ nữ ở Campuchia và Singapore ít hơn khoảng một phần tư lương của nam giới (Phụ lục F, Bảng F1-8). Hơn nữa, như được nêu trong phần tiếp theo, phụ nữ ở ASEAN cũng gặp bất lợi trong việc đảm bảo việc làm tốt.

Xu hướng việc làm

Trong những năm gần đây tăng trưởng việc làm đã chậm lại trong khối ASEAN. Trong năm 2012, việc làm tăng thêm 1,9%, và vào năm 2013 chỉ tăng thêm 1,5% – tương đương tỷ lệ toàn cầu là 1,4%.¹⁸ Tỷ lệ này cao hơn các nước Đông Á, nơi tăng trưởng việc làm là 0,8% trong năm 2012 và 0,7% trong năm 2013, nhưng thấp hơn các nước Mỹ La-tinh và vùng Ca-ri-bê, với mức tăng trưởng việc làm là 2,3% trong năm 2012 và 1,8% trong năm 2013.

Tỷ lệ thất nghiệp của các nước ASEAN giảm từ 4,7% trong năm 2010 xuống còn 4,2% trong năm 2013 – tương đương với các nước tiểu vùng châu Á khác, và thấp hơn tỷ lệ toàn cầu là 6%.

Biểu đồ 1-3 – Tỷ lệ thất nghiệp chung và thất nghiệp thanh niên, năm gần đây (%)



Ghi chú: dữ liệu sơ bộ 2013, ngoại trừ Campuchia (2012), Lào (2010) và Malaysia (năm 2012).

Nguồn: Phụ lục F, Bảng F1-4 và F1-5.

¹⁷ Khác biệt về giới trong tỷ lệ tham gia lực lượng lao động tại các nước ASEAN (23,0%) cao hơn đáng kể so với Trung Quốc (12,3%), và các nền kinh tế phát triển và Liên minh châu Âu (14,5%). Ngược lại, bất bình đẳng giới trong ASEAN thấp hơn đáng kể so với ở Ấn Độ (54%).

¹⁸ ILO: Mô hình kinh tế lượng khuynh hướng, tháng 1/2014.

Tuy nhiên, tình trạng thất nghiệp trong nhóm lao động trẻ cả nam lẫn nữ thì đáng lo ngại hơn (Biểu đồ 1 3). Tỷ lệ thất nghiệp của thanh niên ASEAN vào năm 2013 bình quân là 13,1% và cao hơn ở một số nền kinh tế lớn hơn – ví dụ: 21,6% ở Indonesia, và 16,6% ở Philippines. Mặc dù tỷ lệ

thất nghiệp của thanh niên ASEAN tương đương với mức toàn cầu, nhưng vẫn cao hơn khu vực Đông Á và Nam Á (khoảng 10%). Tỷ lệ thanh niên thất nghiệp cao làm gia tăng chi phí kinh tế và xã hội, đồng thời làm suy giảm cơ hội tăng trưởng kinh tế.¹⁹

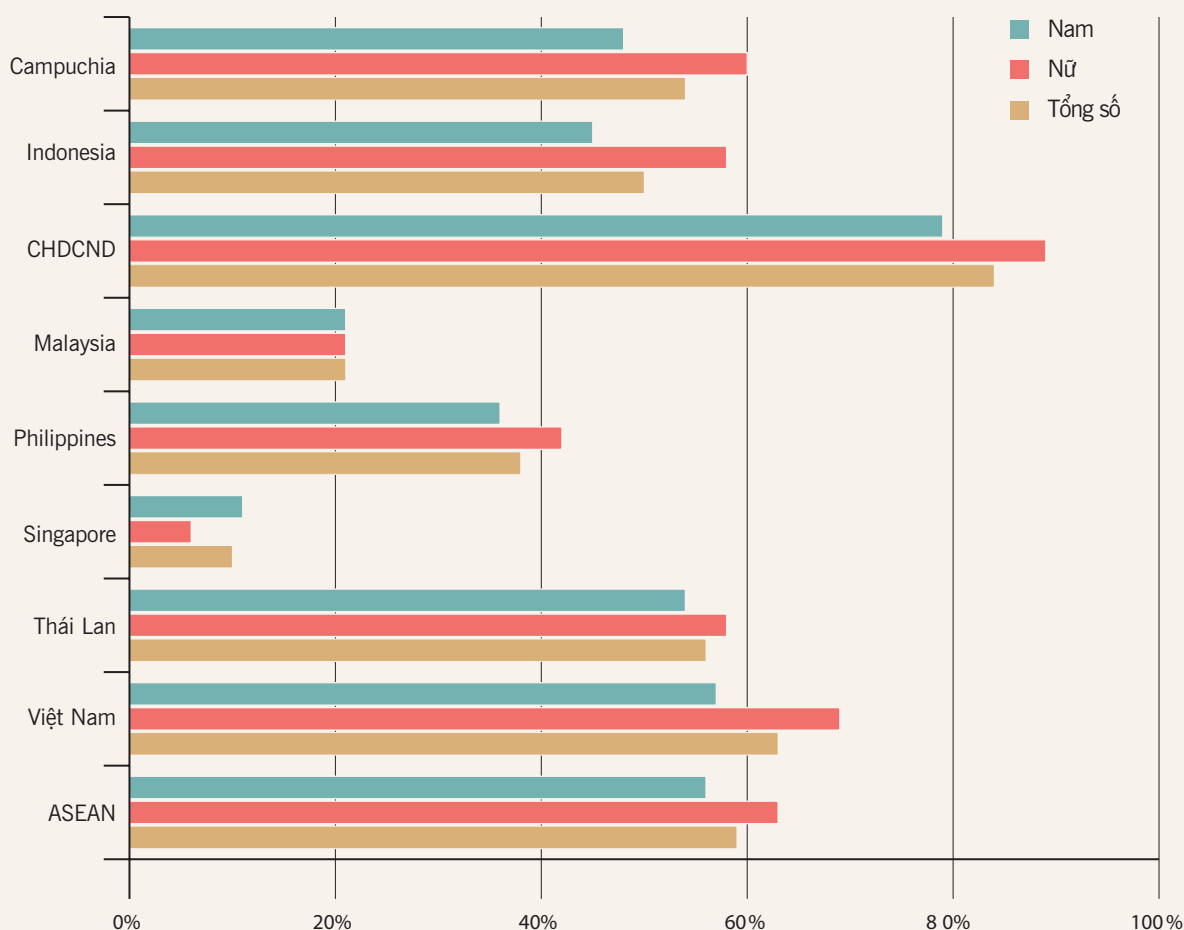
Hộp 1-2 – ILO và các Mục tiêu Phát triển Thiên niên kỷ

Vào tháng 9/2000, các nhà lãnh đạo thế giới đã thông qua Tuyên bố Thiên niên kỷ, một cam kết làm việc cùng nhau để xây dựng một thế giới an toàn, thịnh vượng và công bằng hơn. Tuyên bố này được cụ thể hoá bằng một lộ trình đặt ra tám mục tiêu có giới hạn về thời gian và có thể đo lường để đạt được vào năm 2015, được gọi là Mục tiêu Phát triển Thiên niên kỷ (MDGs).

ILO đóng vai trò chủ đạo trong công tác báo cáo kết quả đạt được trong việc tạo việc làm đầy đủ và năng suất cũng như việc làm tốt cho mọi người, bao gồm cả phụ nữ và thanh niên. Điều này được thể hiện trong mục tiêu 1B của MDG thứ nhất về xóa đói và giảm nghèo. Chỉ số của mục tiêu 1B là: (i) tốc độ tăng trưởng của GDP trên một lao động, hoặc của năng suất lao động; (ii) tỷ lệ việc làm trên tổng dân số; (iii) tỷ lệ người có việc làm sống dưới mức 1 USD (tính theo PPP – sức mua) mỗi ngày; và (iv) tỷ lệ lao động tự trả lương hay lao động gia đình, được định nghĩa là lao động dễ bị tổn thương, trên tổng số việc làm.

Nguồn: ILO: Tuyên bố Thiên niên kỷ, các mục tiêu MDG và Chương trình Việc làm tốt của ILO: Tổng quan (Geneva, 2010).

Biểu đồ 1 4 – Tỷ trọng việc làm dễ bị tổn thương trên tổng số việc làm, theo giới tính, năm 2013 hoặc năm gần nhất (%)



Nguồn: Phụ lục F, Bảng F1-7.

¹⁹ ILO: Khủng hoảng việc làm thanh niên: Một kêu gọi hành động, Nghị quyết và kết luận của Hội nghị Lao động quốc tế, kỳ họp thứ 101 (Geneva, 2012).

Đối với những người có khả năng tìm được việc làm, mối quan ngại chủ yếu là chất lượng việc làm kém. Việc làm dễ bị tổn thương, được định nghĩa là lao động tự trả lương hay lao động gia đình, thường ít kèm theo thỏa thuận chính thức, trong khi điều kiện làm việc và an sinh xã hội lại không đầy đủ. Việc làm dễ bị tổn thương thường đi đôi với nghèo đói, và do đó rất cần phải giảm việc làm dễ bị tổn thương nhằm đạt được Mục tiêu Phát triển Thiên niên kỷ (Hộp 1-2). Theo số liệu gần đây nhất, có tới 58,8% người lao động ASEAN (179 triệu) đang đảm nhận những việc làm dễ bị tổn thương, so với tỷ lệ toàn thế giới là 48%.²⁰

Tỷ lệ việc làm dễ bị tổn thương trong ASEAN có khác biệt đáng kể khi phân tích về giới. Tại bảy trong số tám nước thành viên ASEAN có dữ liệu, tỷ lệ lao động nữ đang đảm nhận việc làm dễ bị tổn thương vượt trội so với nam giới (Biểu đồ 1-4). Những khó khăn trong việc chuyển đổi từ việc

làm phi chính thức sang chính thức cũng có thể là nguyên nhân lý giải cho việc làm dễ bị tổn thương trong ASEAN. Tại Indonesia, Philippines và Việt Nam, khoảng bảy trong mười người lao động phi nông nghiệp là lao động phi chính thức thiếu an sinh xã hội, bảo vệ pháp lý cơ bản và phúc lợi việc làm.²¹

Việc làm chất lượng thấp thường đi đôi với thu nhập thấp; do đó, một số lượng đáng kể người lao động vẫn không kiếm được đủ tiền để thoát nghèo. Khoảng 92 triệu người lao động ASEAN sống dưới mức 2 USD mỗi ngày – chiếm 30,3% tổng số lao động.²² Trong khi đó, tỷ lệ toàn cầu là 26,7% tổng số việc làm, ở khu vực Đông Á chỉ là 11,2%, còn ở Nam Á thì cao hơn rất nhiều là 61,5%. Để nâng cao chất lượng việc làm không những cần phải có chính sách phù hợp ở từng quốc gia mà còn đòi hỏi nỗ lực hợp tác khu vực mạnh mẽ hơn (Hộp 1-3).

Hộp 1-3 – Nâng cao chất lượng việc làm thông qua hợp tác khu vực

Vấn đề lao động xuyên suốt tất cả các trụ cột của Cộng đồng ASEAN. Các thành tố về lao động của Cộng đồng Văn hóa Xã hội ASEAN (ASCC) xen lẫn và bổ sung cho các hướng hành động về lao động của AEC. Các thành tố này bao gồm ủng hộ nguyên tắc việc làm tốt, đảm bảo an toàn cho người lao động di cư, và thúc đẩy đầu tư nâng cấp nguồn nhân lực và kỹ năng, đặc biệt là cho các nhóm dễ bị tổn thương. Cuối cùng, để giải quyết vấn đề lao động trong Cộng đồng Chính trị - An ninh ASEAN (APSC) cần phải tăng cường xử lý hình sự chống buôn bán người và tiến hành những biện pháp bảo vệ tốt hơn cho nạn nhân của buôn bán người.

Hội nghị Bộ trưởng Lao động ASEAN chỉ đạo công tác liên quan đến hợp tác khu vực về vấn đề lao động và giám sát các sáng kiến có liên quan đến lao động của AEC và ASSC. Theo Chương trình làm việc của các Bộ trưởng Lao động ASEAN giai đoạn 2010 - 2015, hợp tác khu vực trong lĩnh vực lao động nhằm trang bị tốt cho lực lượng lao động để họ có thể được hưởng lợi và đối phó với những thách thức từ hội nhập kinh tế. Chương trình làm việc này xác định vấn đề bảo hộ hợp pháp quyền lao động và điều kiện làm việc là ưu tiên chiến lược, đồng thời nhấn mạnh tầm quan trọng của việc phát triển lực lượng lao động, cơ hội cho việc làm tốt và luật lao động, bên cạnh những lĩnh vực khác.

Ngoài ra, ASEAN đã thông qua Tuyên bố khu vực

trong nhiều lĩnh vực quan trọng. Các sáng kiến về những tác động thị trường lao động bao gồm:

Tuyên bố Bandar Seri Begawan về vấn đề Doanh nhân trẻ và Việc làm: tỷ lệ thất nghiệp thanh niên cao dai dẳng là mối quan ngại ngày càng tăng và đe dọa trực tiếp tới các mục tiêu tăng trưởng bền vững, thịnh vượng chung và phát triển kinh tế công bằng của Cộng đồng ASEAN. Để đối mặt với vấn đề này, các nước thành viên đã thông qua Tuyên bố tại Hội nghị Thượng đỉnh ASEAN lần thứ 23, công nhận nhu cầu đảm bảo công việc tốt và cơ hội việc làm cho nam nữ thanh niên.

Tuyên bố về Bảo vệ và Thúc đẩy Quyền của Lao động Di cư: Trong năm 2007, các nước thành viên đã thông qua Tuyên bố, trong đó xác định tất cả các nước cần tăng cường các trụ cột chính trị, kinh tế và xã hội của Cộng đồng ASEAN bằng cách bảo vệ các quyền của người di cư theo pháp luật và quy định quốc gia.

Tuyên bố về Tăng cường An sinh Xã hội: Trong năm 2013 các nhà lãnh đạo ASEAN đã thông qua Tuyên bố, nêu ra những hành động cụ thể hướng tới nâng cao chất lượng, độ bao phủ và tính bền vững của công tác an sinh xã hội. Tuyên bố cũng đề cập đến Khuyến nghị của ILO về Sàn an sinh xã hội, năm 2012 (số 202), và các quyền phổ quát đối với an sinh xã hội. Tuy nhiên, điều quan trọng cần lưu ý là Công ước của ILO về An sinh Xã hội (tiêu chuẩn tối thiểu), 1952 (số 102), vẫn chưa được bất kỳ nước thành viên ASEAN nào phê chuẩn.

²⁰ ILO: Mô hình kinh tế lượng khuyến khích, tháng 1/2014.

²¹ ILO: thống kê cập nhật về việc làm trong khu vực kinh tế phi chính thức (Geneva, 2012).

²² ILO: Mô hình Kinh tế lượng Khuyến khích, tháng 1/2014.

Tuyên bố về Phát triển Nguồn nhân lực và Kỹ năng nghề vì sự Phục hồi Kinh tế và Tăng trưởng Bền vững: Nhận thức được tầm quan trọng của nguồn nhân lực và những thách thức kinh tế toàn cầu hiện nay, các nhà lãnh đạo

ASEAN tại Hà Nội hồi năm 2010 đã thông qua Tuyên bố chung, trong đó nhấn mạnh sự cần thiết phải thúc đẩy hợp tác kỹ thuật và xây dựng năng lực để hỗ trợ phát triển kỹ năng nghề của người lao động.

Nguồn: Tuyên bố ASEAN Bandar Seri Begawan về Doanh nhân trẻ và việc làm, Bandar Seri Begawan, tháng 10/2013; Tuyên bố ASEAN về Tăng cường bảo trợ xã hội, Bandar Seri Begawan, tháng 10/2013; Tuyên bố ASEAN về Bảo vệ và Thúc đẩy Quyền của lao động di cư, Cebu, tháng 1/2007; Chương trình làm việc của Bộ trưởng Lao động ASEAN, 2010-2015, Jakarta, tháng 11/2013; Tuyên bố của các Lãnh đạo ASEAN về Nhân lực và Phát triển Kỹ năng nghề cho phục hồi kinh tế và tăng trưởng bền vững, Hà Nội, tháng 10/2010.

1

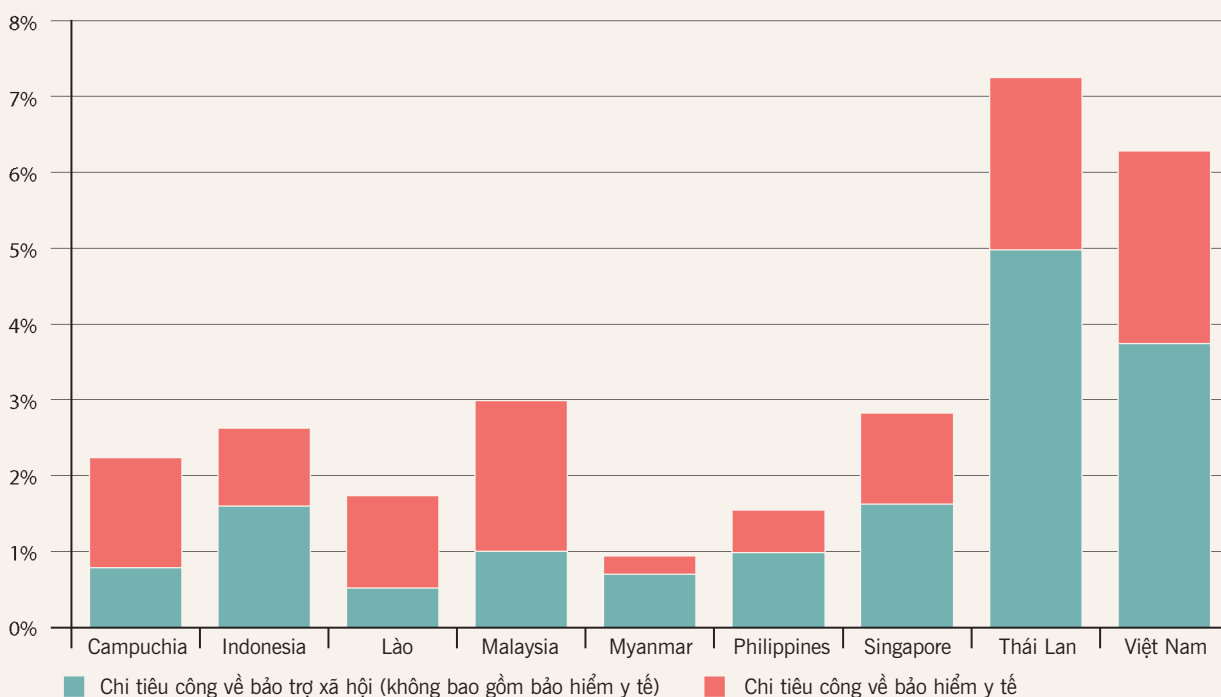
An sinh xã hội

Mặc dù tất cả các nước thành viên ASEAN đều đã có thể chế phù hợp, công tác bảo trợ xã hội vẫn còn nhiều hạn chế (Biểu đồ 1-5). Trên toàn cầu, đầu tư công vào các chương trình an sinh xã hội trung bình chiếm 8,6% GDP.²³ Trong ASEAN, mức đầu tư này thấp hơn nhiều: Thái Lan là nước cam kết cao nhất, ở mức 7,2% GDP trong khi mức cam kết thấp nhất là ở Lào, Myanmar và Philippines với mức dưới 2%.²⁴ Việc mở rộng phạm vi bao phủ và tăng mức độ hưởng lợi là rất quan trọng, đặc biệt là cho người lao

động tiếp cận giáo dục và nâng cấp kỹ năng nghề, tác động đến năng suất chung của lực lượng lao động và tăng trưởng kinh tế trong dài hạn, đồng thời góp phần vào mục tiêu xóa đói giảm nghèo. Ngoài ra, an sinh xã hội có thể đóng góp vào khả năng chống chọi và tạo điều kiện phục hồi nhanh chóng khi phải đối mặt với thiên tai.

Nhận thức được tầm quan trọng của an sinh xã hội đối với công tác chống đói nghèo, bất bình đẳng và tình trạng loại trừ, một số nước thành viên ASEAN mới đây đã đưa an sinh xã hội vào kế hoạch phát

Biểu đồ 1-5 – Chi tiêu công về bảo trợ xã hội, năm gần nhất (phần trăm của GDP)



Nguồn: ILO: Báo cáo An sinh Xã hội Thế giới 2014/2015: Xây dựng phục hồi kinh tế, phát triển toàn diện và công bằng xã hội, (đã trích ở trên).

động phi chính thức và lao động nông thôn. Trong bối cảnh AEC, an sinh xã hội sẽ đóng vai trò đặc biệt quan trọng trong việc bù đắp cho mất mát thu nhập ngắn hạn trong những ngành công nghiệp mất lợi thế cạnh tranh. An sinh xã hội có thể tạo điều kiện

triển kinh tế quốc gia - như Campuchia, Indonesia, Thái Lan và Việt Nam. Tuy nhiên, rất ít quốc gia cam kết đảm bảo mức an sinh xã hội cơ bản và phổ quát, đặc biệt là cho người nghèo và người đến từ khu vực nông thôn (Hộp 1-4). Thêm vào đó, nhiều người hiện không có bảo hiểm xã hội do phân mảnh chính sách và thiếu phối hợp thể chế. Đảm bảo sự tiếp cận cho tất cả mọi người đồng nghĩa với việc mở rộng đối tượng được hưởng chính sách an sinh xã hội.

²³ ILO: Báo cáo An sinh Xã hội Thế giới 2014/2015: Xây dựng khả năng phục hồi kinh tế, phát triển toàn diện và công bằng xã hội.

²⁴ Con số này bao gồm chi tiêu công cho an sinh xã hội và y tế.

Hộp 1-4 – Hệ thống chăm sóc sức khỏe phổ quát của Thái Lan

Theo luật, mọi công dân Thái Lan đều thuộc một trong các hệ thống bảo hiểm y tế xã hội của quốc gia, bao gồm (i) Chương trình bảo hiểm y tế cho công chức dành cho các nhân viên chính phủ và các công chức khác; (ii) Chương trình an sinh xã hội dành cho người lao động khỏi kinh tế tư nhân; và (iii) Chương trình Bảo hiểm Phổ thông (UCS) bao phủ 76% dân số, bao gồm cả những người làm việc trong khu vực kinh tế phi chính thức. Thái Lan đã đạt bảo hiểm y tế gần như phổ quát vào năm 2002, ngay sau khi khởi động UCS.

UCS cung cấp một gói lợi ích toàn diện, miễn phí tại tất cả các điểm khám dịch vụ. Kể từ khi ra

mất, UCS đã cải thiện việc tiếp cận với các dịch vụ chăm sóc y tế và giảm chi phí chăm sóc sức khỏe, đặc biệt là đối với nhóm dân số nghèo nhất. Công dân Thái Lan chỉ phải trả 13,7% tổng chi phí chăm sóc sức khỏe trong khi Chính phủ dành khoảng 93 USD cho mỗi người hàng năm về chăm sóc y tế, chiếm 14,5% ngân sách quốc gia.

Dù bị suy thoái kinh tế, Thái Lan đã tài trợ UCS bằng cách tái phân bổ chi tiêu công và tăng thuế đối với các hàng hóa xa xỉ, rượu và thuốc lá. Mặc dù vẫn cần hoàn thiện hơn nữa, Thái Lan đã chứng minh rằng đầu tư vào an sinh xã hội không nhất thiết phải chờ đến khi đất nước đạt tăng trưởng kinh tế, mà hai nhiệm vụ này có thể được tiến hành song song.

Nguồn: L. Tessier: *Thái Lan: bảo hiểm y tế phổ quát*, Thực hiện an sinh xã hội: Kinh nghiệm sáng tạo (Geneva, 2014); T. Sakunphanit và W. Suwanrada: "Thái Lan: Đề án phổ cập", trong UNDP, Học viện phát triển toàn cầu Nam-Nam và ILO: *Chia sẻ kinh nghiệm sáng tạo: những kinh nghiệm sàn an sinh xã hội thành công*, số 18 (New York, UNDP, 2011), trang 387-400.

Tiêu chuẩn lao động

Thách thức của ASEAN về chất lượng việc làm kém có liên quan đến việc áp dụng và thực thi hạn chế các tiêu chuẩn lao động đã được quốc tế công nhận. Mặc dù đã có một số tiến bộ kể từ năm 1995, các nước thành viên ASEAN vẫn tụt hậu so với thế giới trong việc phê chuẩn các công ước cơ bản của ILO - bao gồm cả những quyền tự do hiệp hội và quyền thương lượng tập thể, loại bỏ tất cả các hình thức lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc, chấm dứt lao động trẻ em, và loại bỏ phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp. Trên toàn cầu, 74,6% các nước thành viên ILO đã phê chuẩn tám Công ước cơ bản, nhưng trong số đó chỉ có ba trong mười nước thành viên ASEAN.²⁵

Tương lai của ASEAN và sự thành công của Cộng đồng Kinh tế ASEAN sẽ phụ thuộc vào phát triển

kinh tế đi kèm với các điều kiện làm việc tốt. Các cam kết về tiêu chuẩn lao động sẽ có thể đóng góp cho AEC theo nhiều cách khác nhau.²⁶ Thứ nhất, các tiêu chuẩn lao động thúc đẩy phát triển xã hội, gắn kết xã hội và xóa đói giảm nghèo bằng cách bảo vệ các quyền cơ bản của người lao động, đồng thời đảm bảo rằng mọi cá nhân đều có cơ hội hưởng lợi từ hội nhập kinh tế. Thứ hai, tiêu chuẩn lao động quốc tế có thể hướng dẫn việc đối phó hiệu quả với những tác động tiêu cực đến thị trường lao động trong ngắn hạn tại các quốc gia có bất lợi so sánh trong AEC. Thứ ba, các tiêu chuẩn quốc tế tạo ra một sân chơi bình đẳng cho các doanh nghiệp và góp phần ngăn chặn một "cuộc đua xuống đáy". Mặc dù tiêu chuẩn lao động không thuộc đối tượng của các quy định và nguyên tắc thương mại đa phương của Tổ chức Thương mại Thế giới (WTO), các tiêu chuẩn lao động ngày càng được công nhận trong các hiệp định thương mại khu vực và song phương.²⁷

²⁵ C. Thampanipatttra, *Các nước thành viên ASEAN và tiêu chuẩn lao động quốc tế: thông tin về các công ước cơ bản của ILO, báo cáo đầu vào cho Cộng đồng ASEAN năm 2015: Quản lý hội nhập hướng tới thịnh vượng chung và việc làm tốt hơn* (Bangkok, ILO).

²⁶ C. Thampanipatttra, đã trích ở trên.

²⁷ Trong năm Hội nghị Bộ trưởng tại Singapore 1996 của Tổ chức Thương mại Thế giới (WTO), WTO công nhận tầm quan trọng của quyền lao động và các tiêu chuẩn, nhưng từ chối việc sử dụng các tiêu chuẩn này cho mục đích bảo hộ và xác định ILO là cơ quan có thẩm quyền.

Bảng 1-5 – Phê chuẩn các công ước lao động cơ bản, năm phê chuẩn

	Phê chuẩn các công ước cơ bản (năm phê chuẩn)							Số công ước cơ bản được phê chuẩn (trên 8)	
	Tự do hiệp hội		Lao động cưỡng bức		Phân biệt đối xử		Lao động trẻ em		
Brunei	...	...	...	...	...	...	2011	2008	2
Campuchia	1999	1999	1969	1999	1999	1999	1999	2006	8
Indonesia	1998	1957	1950	1999	1958	1999	1999	2000	8
Lào	...	...	1964	...	2008	2008	2005	2005	5
Malaysia	...	1961	1957	1958 ^(a)	1997	...	1997	2000	5
Myanmar	1955	...	1955	...	...	...	...	2013	3
Philippines	1953	1953	2005	1960	1953	1960	1998	2000	8
Singapore	...	1965	1965	1965 ^(a)	2002	...	2005	2001	5
Thái Lan	...	...	1969	1969	1999	...	2004	2001	5
Việt Nam	...	...	2007	...	1997	1997	2003	2000	5
ASEAN (số nước / công ước)	4	5	9	4	8	5	9	10	54 ^(b)
Thế giới (185 nước)	153	164	177	174	171	172	167	179	1357 ^(c)

Ghi chú: "..." cho thấy Công ước không được phê chuẩn; C105 đã bị rút bởi Malaysia năm 1990 và Singapore năm 1979; (a) tổng số lượng phê chuẩn trong số 80; (b) tổng số lượng phê chuẩn trong số 1480.

Nguồn: ILO: Cơ sở dữ liệu NORMLEX, tháng 5 năm 2014.

Kết luận

Mặc dù đã có tiến bộ đáng kể, ASEAN có thể sẽ không đạt được tất cả các mục tiêu AEC vào thời hạn chót vào tháng 12/2015. Những khúc mắc vẫn nảy sinh từ những khác biệt về cơ cấu giữa các nước thành viên và những xung đột trong khu vực, cũng như từ bối cảnh kinh tế và chính trị toàn cầu không ngừng thay đổi.²⁸ Tuy nhiên, hội nhập kinh tế được nhìn nhận là một quá trình lâu dài mà các nhà lãnh đạo ASEAN đã thiết lập cơ sở vững chắc. Các bước tiến tiếp theo sẽ đòi hỏi ý chí chính trị bền vững, sự phối hợp, công tác xây dựng năng lực và tăng cường thể chế quốc gia và khu vực.

Như chương này và các phần khác của báo cáo chỉ rõ, AEC có thể có tác động mạnh mẽ đến người lao động ASEAN với sự hội nhập kinh tế sâu rộng đã được lên kế hoạch và đang được thực hiện. AEC dự kiến sẽ thúc đẩy sự chuyển đổi của các nền kinh tế quốc gia và khu vực, do đó sẽ buộc các nước thành viên ASEAN đối đầu với các vấn đề liên quan đến tăng hay giảm số lượng việc làm, phát triển kỹ năng

nghề, tiền lương, lao động di cư và tăng cường hệ thống bảo trợ xã hội.

Tuy nhiên, thành công thực sự của AEC sẽ không được phản ánh qua mức độ thực hiện AEC vào cuối năm 2015 hoặc mức tăng trưởng thương mại và đầu tư trong khu vực. Thành công cuối cùng sẽ phụ thuộc vào việc mỗi công dân ASEAN trở nên thịnh vượng hơn như thế nào nhờ hội nhập kinh tế sâu hơn. Trong khi các lĩnh vực kinh tế và an ninh - chính trị được ưu tiên trong các sáng kiến ASEAN trước đây, các khía cạnh xã hội và lao động hiện nay có thể đóng vai trò vô cùng quan trọng trong việc xác định sự thành công của những nỗ lực hội nhập khu vực ASEAN trong hiện tại và tương lai.

²⁸ S.Y. Chia: *Cộng đồng Kinh tế ASEAN: Tiến độ, thách thức và triển vọng*, Tài liệu làm việc số 440 của ADBI (Tokyo, ADBI, 2013).

Kết nối qua biên giới

Các nước trong khu vực đã được hưởng lợi từ một loạt sáng kiến - ASEAN, ASEAN+ và ngoài ASEAN. Những sáng kiến này giúp chia sẻ lợi ích từ tăng trưởng kinh tế trong khu vực. Chương trước đã trình bày lý do và mục tiêu của ASEAN. Chương này bao gồm các hiệp định thương mại ASEAN+ và quan hệ đối tác do ASEAN chủ trì với các đối tác khu vực quan trọng cũng như các sáng kiến chính về hội nhập khu vực ngoài ASEAN. Các sáng kiến hội nhập ngoài ASEAN bao gồm các chương trình hợp tác khu vực được ADB hỗ trợ dựa trên các tam giác tăng trưởng hoặc các hành lang kinh tế.

Tất cả những sáng kiến khu vực ngoài khối này đều đóng góp vào mục tiêu của AEC là hội nhập đầy đủ vào nền kinh tế toàn cầu bằng cách thúc đẩy sự sáng tạo và đa dạng hóa trong thương mại và đầu tư cũng như tạo điều kiện cho sự tham gia của ASEAN trong chuỗi cung ứng khu vực và toàn cầu. Chúng cũng thúc đẩy kết nối hữu hình như một chiến lược cốt lõi để giảm các rào cản đối với thương mại và đầu tư.

Xây dựng kết nối hữu hình

Nhiều người dân nghèo trong khu vực ASEAN đang phải sống trong những vùng xa xôi hẻo lánh thường nằm gần biên giới mỗi quốc gia. Những cộng đồng này có thể được liên kết tốt hơn thông qua cơ sở hạ tầng qua biên giới. Mục đích là để kết nối các khu vực tiếp giáp của các nước láng giềng không chỉ với các trung tâm thương mại và công nghiệp của chính nước họ mà còn ở các nước khác và xa hơn nữa. Tuy nhiên sự hội nhập kinh tế kiểu này cần được quy hoạch cẩn thận để đảm bảo phân bổ công bằng các chi phí và lợi ích.

Giao thông đường bộ, đường sắt và đường hàng không cũng như hệ thống viễn thông tốt hơn tạo thuận lợi cho việc vận chuyển hàng hóa, vốn, lao động, con người và ý tưởng giữa các nước và làm giảm chi phí giao dịch tổng thể. Giao thông tốt cũng làm tăng việc làm - hoặc ngay lập tức thông qua việc xây dựng cơ sở hạ tầng hoặc thông qua nhu cầu lao động để sản xuất các nguyên liệu đầu vào chủ yếu như xi măng, nhựa đường và sắt thép. Ngoài ra, có thể có thêm việc làm trong lĩnh vực nông nghiệp, nếu nông dân có thể cung cấp sản phẩm của họ nhờ những con đường tốt hơn, và trong công nghiệp nếu cơ sở hạ tầng giao thông tích hợp tốt hơn giúp các nhà sản xuất giảm chi phí giao hàng. Việc làm cũng

được đẩy mạnh trong các ngành công nghiệp dịch vụ khi năng suất lao động được cải thiện nhờ công nghệ truyền tin nhanh hơn.

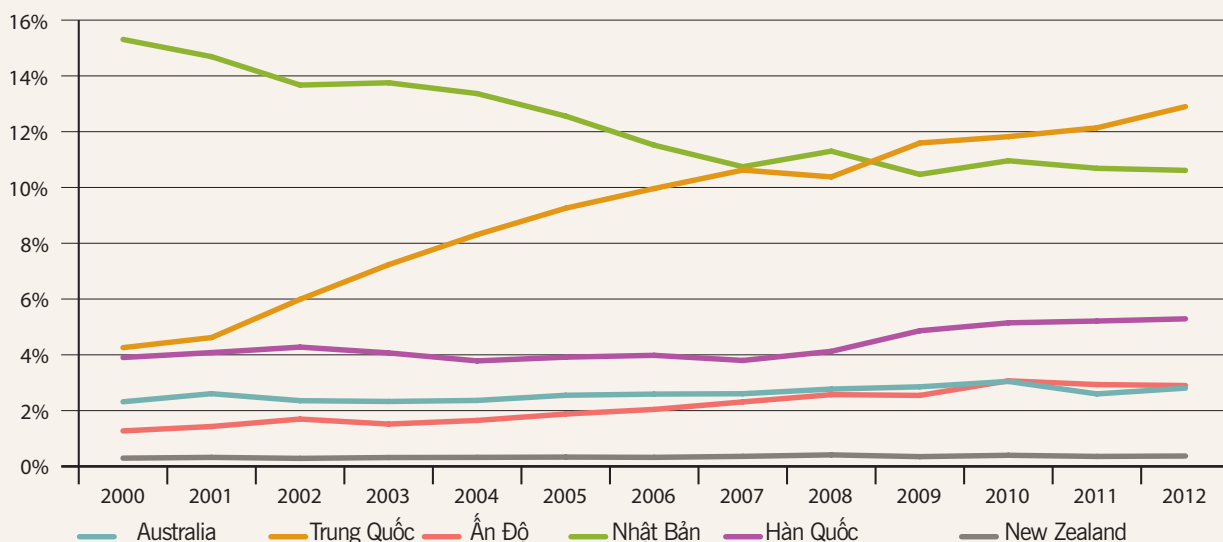
Tối đa hóa lợi ích như vậy sẽ đòi hỏi sự phối hợp giữa các nhà lãnh đạo cấp quốc gia hoặc địa phương trong việc cung cấp không chỉ cơ sở hạ tầng "cứng" mà còn cả thể chế hình thành cơ sở hạ tầng "mềm" phù hợp. Việc lập kế hoạch và thực hiện cũng cần được tham vấn đầy đủ với cộng đồng địa phương và các bên liên quan.

Để giúp phát triển cơ sở hạ tầng như vậy, trong năm 2010, các nhà lãnh đạo ASEAN đã thông qua Kế hoạch tổng thể về Kết nối ASEAN (MPAC) cho giai đoạn 2011 - 2015.¹ Kế hoạch này được thiết kế để phát triển cơ sở hạ tầng cứng và tăng cường liên kết thể chế và con người ở cấp quốc gia và khu vực. Kế hoạch tổng thể này cũng sẽ giúp đồng bộ hóa các chiến lược và các kế hoạch ngành đang được thực thi.

Kế hoạch Vận tải Chiến lược ASEAN (Kế hoạch Hành động Brunei) nằm trong khuôn khổ của MPAC. Kế hoạch này cũng bao gồm những hành động chiến lược được tiến hành trong giai đoạn 2011 - 2015 hướng tới hiện thực hóa AEC. Những thành tựu đáng chú ý bao gồm: ký Hiệp định Đa phương ASEAN về Tự do hóa Hoàn toàn Dịch vụ Vận tải Hành khách Hàng không và các điều khoản đi kèm, tạo ra khuôn khổ hiện thực hóa hoàn toàn Bầu trời Mở ASEAN; xây dựng một chiến lược cơ sở nhằm thiết lập một Thị trường Vận Chuyển chung ASEAN; hoàn tất bản thống kê những đoạn đường quốc gia thuộc Mạng lưới đường cao tốc ASEAN; và thông qua Kế hoạch tổng thể ICT ASEAN năm 2015.

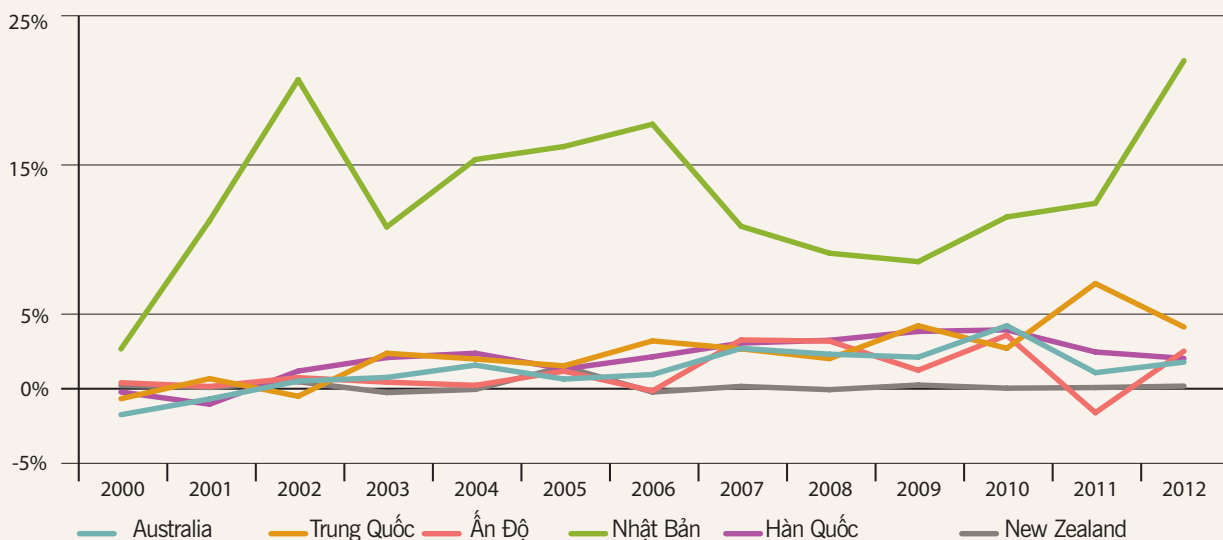
¹ Kế hoạch Tổng thể về Kết nối ASEAN, Hà Nội, tháng 10/2010.

Biểu đồ 2-1 – Tỷ trọng của tổng kim ngạch thương mại giữa ASEAN và các một số nước đối tác, 2000 - 2012 (%)



Nguồn: Ban Thư ký ASEAN: Cơ sở dữ liệu ASEANstats.

Biểu đồ 2-2 – Tỷ trọng đầu tư trực tiếp vào ASEAN từ một số nước đối tác, 2000 - 2012 (%)



Nguồn: Ban Thư ký ASEAN: Cơ sở dữ liệu ASEANstats.

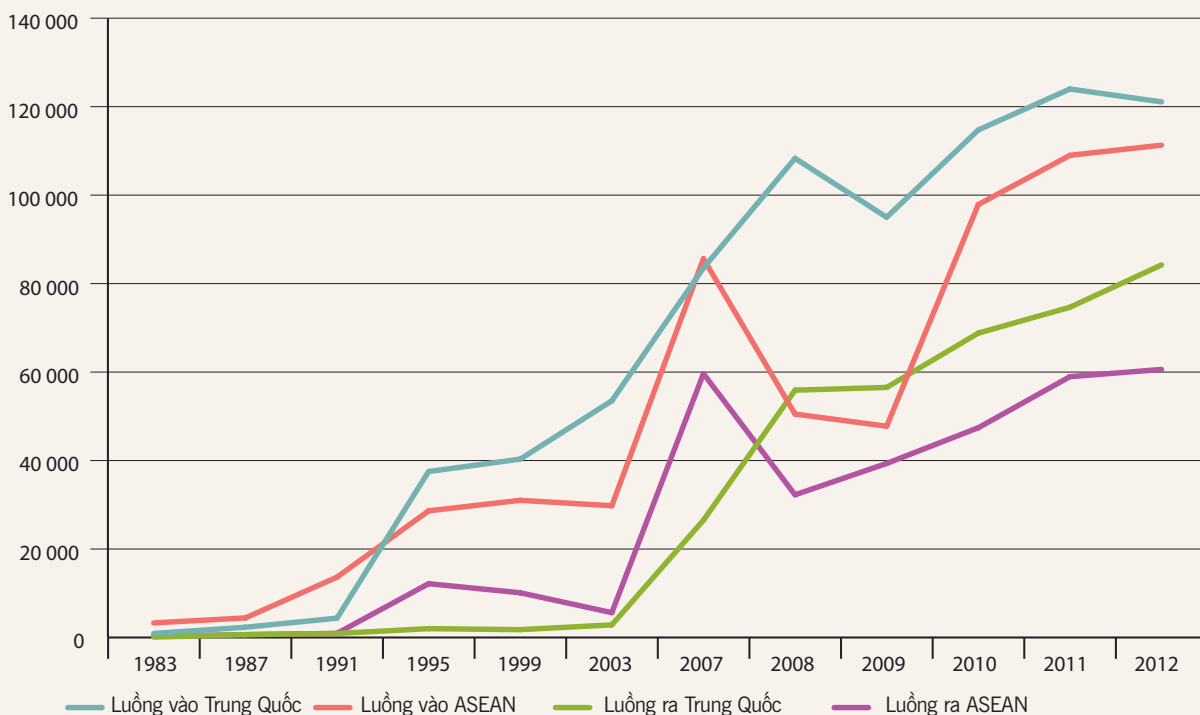
ASEAN+ và các hiệp định thương mại chủ yếu khác

Hội nhập ASEAN thông qua AEC được kỳ vọng sẽ tác động đến mối quan hệ với các đối tác châu Á chủ yếu bao gồm Australia, Trung Quốc, Ấn Độ, Nhật Bản, New Zealand, và Hàn Quốc – qua đó có tác động gián tiếp đối với thương mại và FDI. Các mức thương mại và đầu tư trực tiếp nước ngoài vào ASEAN từ các nước đối tác được lựa chọn trong giai đoạn 2000 - 2012, được chỉ ra trong Biểu đồ 2 1 và Biểu đồ 2 2.

ASEAN đã ký kết một loạt các hiệp định thương mại ASEAN+ với các đối tác nổi trội trong khu vực châu Á như sau:

Trung Quốc: Hợp tác chặt chẽ giữa ASEAN và Trung Quốc đã được củng cố bằng Hiệp định Thương mại Tự do Trung Quốc - ASEAN 2001 (CAFTA). Hiệp định này có sự tham gia của mười nước thành viên ASEAN và Trung Quốc. Ý tưởng về CAFTA lần đầu tiên được đề xuất vào năm 2000 bởi cựu Thủ tướng Trung Quốc Chu Dung Cơ. Thỏa thuận khung ban đầu được ký kết tại Phnom Penh vào năm 2002 và CAFTA đã được chính thức thành lập vào ngày 1/1/2010. CAFTA được khởi động bằng cách giảm thuế quan bằng

Biểu đồ 2-3 – Luồng FDI vào / ra của Trung Quốc và ASEAN, 1983 - 2012 (triệu USD)



Nguồn: UNCTAD: Cơ sở dữ liệu UNCTADstat.

0 đối với 7.881 loại sản phẩm, bao gồm 90% các chủng loại hàng hóa nhập khẩu, giữa Trung Quốc và sáu thành viên ban đầu của ASEAN - Brunei, Indonesia, Malaysia, Philippines, Singapore và Thái Lan. Thỏa thuận này sẽ được áp dụng cho bốn nước thành viên ASEAN mới (các nước CLMV) vào năm 2015.²

Trước CAFTA, Chính phủ Trung Quốc đã và đang khuyến khích các doanh nghiệp nước ngoài đầu tư vào Trung Quốc và các doanh nghiệp Trung Quốc đầu tư ra nước ngoài. Điều này được thể hiện trong “Chính sách ra bên ngoài” của Trung Quốc năm 1999. Theo CAFTA, ASEAN đã trở thành một khu vực hưởng lợi nhiều nhất từ chiến lược này. Trong giai đoạn 2001 - 2012, tổng thương mại song phương đã tăng từ 32 tỷ lên 320 tỷ USD, biến Trung Quốc trở thành đối tác thương mại lớn nhất của ASEAN. Từ năm 2003 đến năm 2012, tổng FDI vào các nước thành viên ASEAN đã tăng từ 659 triệu USD lên 4.335 triệu.³ Việc loại bỏ các cản trở thương mại đã giảm chi phí giao dịch và giúp tăng hơn nữa kim ngạch thương mại Trung Quốc-ASEAN (Biểu đồ 2-3). Kết quả là, thương mại giữa Trung Quốc và ASEAN đã cao hơn giữa Trung Quốc và phần còn lại của thế giới. ASEAN đã thay thế Nhật Bản trở thành đối tác thương mại lớn thứ ba của Trung Quốc, trong khi Trung Quốc đã trở thành đối tác thương mại lớn nhất của ASEAN. CAFTA là khu vực thương mại tự do

lớn nhất thế giới về dân số và lớn thứ ba về kim ngạch thương mại, sau Khu vực Thương mại Tự do Bắc Mỹ và Liên minh châu Âu (EU).

Về lý thuyết, tiếp cận một thị trường lớn hơn và hội nhập sâu hơn sẽ làm tăng tính cạnh tranh của khối các doanh nghiệp tư nhân trong ASEAN. Khu vực này cũng có thể kỳ vọng đầu tư nhiều hơn nữa từ các nước phát triển, tạo việc làm và tăng phúc lợi kinh tế. Tuy nhiên, chuyển dịch cơ cấu công nghiệp là một quá trình lâu dài và khó khăn. Chẳng hạn như, một số ngành sản xuất ở Indonesia và Thái Lan khi phải đối mặt với luồng sản phẩm giá rẻ từ Trung Quốc đã bày tỏ sự e ngại về việc cắt giảm thuế quan sâu rộng đối với các sản phẩm nhập khẩu của Trung Quốc trong khuôn khổ CAFTA.⁴

Từ năm 2001, dòng vốn đầu tư của Trung Quốc vào các quốc gia thành viên ASEAN đã tăng 30 lần; thương mại song phương đã tăng gấp mười lần.⁵ Những xu hướng này đã được kích hoạt bởi sự chuyển đổi cơ cấu nhanh chóng hiện nay của Trung Quốc vốn chắc chắn sẽ ảnh hưởng đến các nền kinh tế và thị trường lao động ASEAN. Số lượng người trong độ tuổi 15 - 64 ở Trung Quốc dự kiến sẽ giảm trong những năm tới, dẫn tới suy giảm lực lượng lao động tiềm năng cho các ngành sản xuất và thu hẹp các cơ sở sản xuất.⁶ Giá đất và lao động tăng đã đóng góp vào

² Hiệp định khung về Hợp tác Kinh tế Toàn diện giữa ASEAN và Trung Quốc, Phnom Penh, tháng 11/2002.

³ Ban Thư ký ASEAN: Cơ sở dữ liệu ASEANstats.

⁴ S. Tong và C. Chong: Khu vực mậu dịch tự do Trung Quốc-ASEAN trong năm 2010: Một quan điểm khu vực (Singapore, Viện Đông Á, 2010).

⁵ Ban Thư ký ASEAN: Cơ sở dữ liệu ASEANstats.

⁶ ILO: Xu hướng toàn cầu về việc làm năm 2014: Nguy cơ thất nghiệp quay trở lại? (Geneva, ILO, 2014).

việc xây dựng mô hình tăng trưởng mới dựa trên việc nâng cấp công nghệ, tăng năng suất và đẩy mạnh tiêu thụ nội địa ở Trung Quốc. Sự chuyển dịch của Trung Quốc từ những ngành sản xuất phục vụ cho xuất khẩu, sử dụng nhiều lao động với mức lương thấp như may mặc, sang những ngành sản xuất phục vụ cho tiêu dùng trong nước và xuất khẩu các sản phẩm đòi hỏi kỹ năng cao, sẽ làm tăng sự cạnh tranh với các nước ASEAN trong một số hoạt động kinh doanh nhất định, nhưng lại hỗ trợ ở những hoạt động khác. Sự thay đổi này tạo cơ hội phát triển quan hệ đối tác chiến lược để hài hòa với vị thế đang thay đổi của Trung Quốc. Việc này rất quan trọng cho sự thịnh vượng lâu dài, việc làm và phúc lợi của ASEAN khi khu vực đang phấn đấu để dịch chuyển lên chuỗi giá trị cao hơn.

Do tiền lương và giá đất tăng, và lợi thế lao động giá rẻ của Trung Quốc đang giảm, các nước như Indonesia, Philippines, và Việt Nam đang nổi lên như những điểm đến hấp dẫn cho sản xuất của Trung Quốc. Các mối quan hệ song phương chặt chẽ hơn cũng hàm ý tăng cường sử dụng ngôn ngữ Trung Quốc. Trong những năm gần đây số lượng sinh viên ASEAN học tập ở Trung Quốc đã tăng đột biến, đặc biệt là sinh viên từ Indonesia, Thái Lan và Việt Nam.

Australia: Khu vực mậu dịch tự do ASEAN - Australia - New Zealand (AANZFTA), có hiệu lực vào năm 2009, đã tăng cường quan hệ song phương một cách hiệu quả. Trong giai đoạn 2009 - 2010, tổng kim ngạch thương mại giữa Australia và ASEAN tăng khoảng 40% (tăng 17 tỷ USD). Ngoài AANZFTA, Australia cũng đã đóng góp phát triển hội nhập kinh tế ASEAN thông qua Chương trình Hợp tác Phát triển ASEAN - Australia. Từ năm 2002 đến năm 2008, Chương trình đã hỗ trợ các nước thành viên ASEAN trong việc phát triển thị trường hàng hóa, dịch vụ và đầu tư, cũng như cải thiện chính sách thị trường lao động ASEAN.

Nhật Bản: Bắt đầu từ cuối những cuối những năm 1980, các doanh nghiệp đa quốc gia Nhật Bản (MNE) tích cực đầu tư vào các nước thành viên ASEAN, biến ASEAN thành cơ sở sản xuất cho các công ty đa quốc gia của Nhật Bản một cách hiệu quả. Hội nhập ASEAN sẽ mở rộng thị trường nội khối và khuyến khích các doanh nghiệp đa quốc gia của Nhật Bản tái sắp xếp các cơ sở của họ, thu lợi cho các doanh nghiệp này từ việc quy tụ cụm công nghiệp. Các yếu tố ngoại vi tích cực gắn với việc quy tụ cụm công nghiệp sẽ tăng cường chuyên môn hóa và nâng cao năng lực cạnh tranh của các công ty Nhật Bản. Hội nhập ASEAN cũng dự kiến sẽ tạo ra một sự hồi sinh của FDI Nhật Bản trong khu vực, do môi trường kinh doanh ở Trung Quốc dần kém hấp

dẫn và doanh nghiệp Nhật Bản tìm cách đa dạng hóa rủi ro. Việc loại bỏ thêm các rào cản thương mại sẽ thúc đẩy doanh nghiệp đa quốc gia Nhật Bản dịch chuyển việc sản xuất các sản phẩm đòi hỏi kỹ năng thấp, sử dụng nhiều lao động sang các nước CLMV. Điều này dự kiến sẽ dẫn đến các tác động lan tỏa về công nghệ và tri thức cũng như nâng cấp kỹ năng nghề.⁷

Hàn Quốc: Hợp tác kinh tế giữa ASEAN và Hàn Quốc đã đạt đến một mốc quan trọng trong năm 2005 trong việc thực hiện Khu vực Thương mại Tự do ASEAN - Hàn Quốc (AKFA). Trong giai đoạn năm năm đầu tiên sau khi thực hiện hiệp định Thương mại ASEAN - Hàn Quốc về hàng hóa, tổng kim ngạch thương mại song phương tăng hơn 114%, từ 48 tỷ USD đến 103 tỷ. Những năm sau đó, kim ngạch thương mại song phương tăng hơn 23%.⁸ Dự kiến thương mại và đầu tư với Hàn Quốc sẽ tăng đến 150 tỷ USD vào năm 2015.⁹

Ấn Độ: Hợp tác đôi bên cùng có lợi có thể được tăng cường bằng cách tiếp tục loại bỏ các mức thuế quan bên ngoài ASEAN thông qua Hiệp định Thương mại Tự do trong Hàng hóa. Vì tầm quan trọng của kết nối kinh tế lớn mạnh hơn, các nhà hoạch định chính sách Ấn Độ đã nỗ lực phối hợp để "Hướng về phía Đông". Đặc biệt quan trọng với Ấn Độ là mối quan hệ với Myanmar do vị trí chiến lược của nước này và tiềm năng của nó như một cầu nối tới khu vực Đông Nam Á và miền nam Trung Quốc. Ngoài ra, sự cởi mở về chính trị và kinh tế gần đây của Myanmar, cùng với mức lương tương đối thấp ở trong nước rất có khả năng thúc đẩy dòng vốn FDI và chuyển giao công nghệ.¹⁰

New Zealand: Trong tháng 6 năm 2013, chiếm 13,0% thương mại hàng hóa, ASEAN đã vượt qua EU trở thành đối tác thương mại lớn thứ ba của New Zealand, chỉ sau Australia và Trung Quốc.¹¹ Kể từ đầu thế kỷ 21, sự gia tăng nhanh chóng của tầng lớp trung lưu ASEAN tạo ra một thị trường lớn cho các sản phẩm và dịch vụ chất lượng cao của New Zealand. Đồng thời, New Zealand, với tư cách là một đối tác thương mại lớn, có thể đóng một vai trò quan trọng trong việc giúp đỡ các nước Đông Nam Á duy trì tăng trưởng kinh tế cao.

⁷ S. Hitoshi: *Làm thế nào để ASEAN và Nhật Bản cùng hưởng lợi từ hội nhập ASEAN*, báo cáo đầu vào cho ADB và ILO: *Cộng đồng ASEAN 2015: Quản lý hội nhập hướng tới thịnh vượng chung và việc làm tốt hơn* (Bangkok, ILO).

⁸ Ban Thư ký ASEAN: *Khu vực mậu dịch tự do ASEAN - Hàn Quốc*, năm 2012, <http://akfta.asean.org> [truy cập ngày 04 tháng tư năm 2014].

⁹ Như trên.

¹⁰ S. Sen: *Hội nhập ASEAN - Ấn Độ*, báo cáo đầu vào cho *Cộng đồng ASEAN 2015: Quản lý hội nhập hướng tới thịnh vượng chung và việc làm tốt hơn* (Bangkok, ILO).

¹¹ Phân tích dữ liệu thương mại hàng hóa của New Zealand, năm kết thúc tháng 6/2013. Tham khảo Bộ Ngoại giao và Thương mại New Zealand, <http://www.mfat.govt.nz/> [truy cập ngày 4/4/2014].

Mối liên hệ với các nước không phải thành viên của ASEAN có ảnh hưởng lớn đến chính các nước trong khu vực ASEAN. Do các nước thành viên ASEAN tiếp tục tự do hóa và hội nhập, các nước ngoài ASEAN sẽ có cơ hội lớn hơn để dịch chuyển mạng lưới sản xuất và công nghiệp chế tạo vào ASEAN, đặc biệt là vào các nước CLMV, tạo ra người thắng kẻ thua trong bối cảnh tương ứng của từng quốc gia.

Ngoài CAFTA và các sáng kiến ASEAN+ khác, có hai hiệp định thương mại lớn - Đối tác Kinh tế Toàn diện Khu vực (RCEP) và Hiệp định Thương mại xuyên Thái Bình Dương (TPP) - sẽ định hình các yếu tố của hội nhập kinh tế ở châu Á:

Đối tác Kinh tế Toàn diện Khu vực (RCEP):

Sáng kiến RCEP đã được công bố bởi các nhà lãnh đạo ASEAN vào tháng 10/2011. Các cuộc đàm phán bắt đầu vào năm 2013 và dự kiến sẽ kết thúc vào cuối năm 2015. Đây sẽ là một thỏa thuận thương mại tự do 16 bên do ASEAN dẫn đầu với Australia, Trung Quốc, Ấn Độ, Nhật Bản, New Zealand, và Hàn Quốc. RCEP nhằm mục đích hội nhập kinh tế mạnh mẽ thông qua hỗ trợ phát triển kinh tế công bằng và tăng cường hợp tác kinh tế. Sáng kiến này bao gồm thương mại hàng hóa và dịch vụ, đầu tư, hợp tác kinh tế và kỹ thuật, sở hữu trí tuệ, cạnh tranh, giải quyết tranh chấp và các vấn đề khác. Để giúp đảm bảo một kết quả toàn diện và cân bằng, các cuộc đàm phán về thương mại hàng hóa, thương mại dịch vụ, đầu tư và các lĩnh vực khác sẽ được tiến hành song song. RCEP sẽ tạo ra một khu vực thương mại và đầu tư tự do bao gồm hơn ba tỷ người, với tổng GDP khoảng 21 nghìn tỷ USD và 27% tổng thương mại toàn cầu.¹²

Quan hệ Đối tác xuyên Thái Bình Dương (TPP):

Khởi động trong năm 2010, đề xuất hiệp định thương mại này vẫn đang được đàm phán. Nó bao gồm 12 thành viên - Australia, Brunei, Canada, Chile, Nhật Bản, Malaysia, Mexico, New Zealand, Peru, Singapore, Hoa Kỳ, và Việt Nam. TPP dự định tăng cường thương mại và đầu tư, thúc đẩy đổi mới, tăng trưởng và phát triển kinh tế, hỗ trợ tạo và duy trì công ăn việc làm. Thông qua TPP, Hoa Kỳ đang tìm kiếm một khuôn khổ thương mại và đầu tư nhằm thúc đẩy khả năng cạnh tranh, mở rộng thương mại và đầu tư với các nền kinh tế lớn của khu vực châu Á và Thái Bình Dương, hỗ trợ việc tạo và duy trì công ăn việc làm của Hoa Kỳ, đồng thời thúc đẩy các nguyên tắc cốt lõi của Hoa Kỳ về quyền lao động, bảo vệ môi trường, và minh bạch.¹³

Các sáng kiến tiểu vùng không thuộc ASEAN

Một số sáng kiến khác dưới hình thức các khu kinh tế tiểu vùng - SRZ đã được ra đời trong những năm 1990. Mặc dù những khu kinh tế này vượt qua biên giới các quốc gia, chúng không bao trùm toàn bộ lãnh thổ các quốc gia tham gia. Nhìn chung, chúng nhằm mục đích duy trì khả năng cạnh tranh trong xuất khẩu bằng cách chuyển đổi những khu vực ở các quốc gia khác nhau nhưng lại nằm cạnh nhau thành những khu vực hấp dẫn để tăng cường các hoạt động kinh tế. Chính phủ các nước ASEAN đã chấp nhận các SRZ như một cách để thúc đẩy hội nhập khu vực mà không cần phải thay đổi chính sách thương mại quốc gia hoặc hội nhập toàn bộ các nền kinh tế. Các SRZ có thể được thành lập với chi phí tương đối thấp trong một khoảng thời gian ngắn.

Các SRZ có hiệu quả nhất khi các khu vực tham gia có thể bổ sung cho nhau về mặt kinh tế, với sự khác biệt đủ lớn về nguồn lực sản xuất. Các SRZ cần phải gần nhau về mặt địa lý, tận dụng lợi thế văn hóa và ngôn ngữ tương đồng và kết nối hạ tầng tốt để giảm chi phí vận chuyển và giao dịch. Các nước tham gia cũng phải sẵn sàng từ bỏ một biện pháp bảo vệ chủ quyền nào đó và sẵn sàng để phân chia lợi ích kinh tế một cách công bằng nhất có thể.¹⁴

Một hình thức khác của hội nhập hạn chế là thông qua các hành lang kinh tế. Hình thức này mang hầu hết các đặc điểm của SRZ nhưng bao trùm không gian địa lý nhỏ hơn. Trong hầu hết các trường hợp, nó hình thành một huyết mạch giao thông trung tâm như đường bộ, đường sắt, hoặc kênh rạch.¹⁵ Dọc theo hành lang có các nút chiến lược, đặc biệt là tại các cửa khẩu nơi có cơ hội thực hiện hoạt động hợp tác khu vực. Hành lang kinh tế có nhiều khả năng được thực hiện song phương hơn là đa phương và chú trọng nhiều hơn đến quy hoạch về không gian và hạ tầng của hành lang và khu vực xung quanh, nhằm tập trung phát triển cơ sở hạ tầng.

Hành lang kinh tế liên quan đến cả cơ sở hạ tầng cứng và mềm. Cơ sở hạ tầng cứng cung cấp kết nối vật chất thông qua dự án xuyên biên giới trong giao thông vận tải và viễn thông. Cơ sở hạ tầng mềm liên quan tới những vấn đề như các thủ tục hải quan và cửa khẩu hiệu quả và các hiệp định vận tải và quản lý cửa khẩu. Nó cũng bao gồm các bộ luật và quy định, các hệ thống và thủ tục; và hệ thống thể chế để đảm bảo cơ sở hạ tầng cứng hoạt động tốt. Cơ sở hạ tầng mềm cần được bổ sung bởi các cơ chế liên quan đến cộng đồng ở cấp địa phương hoặc cấp tỉnh và các bên liên quan khác.

¹² Dữ liệu GDP dựa trên IMF: Cơ sở dữ liệu World Economic Outlook, tháng 4 năm 2014; dữ liệu thương mại dựa trên WTO: Cơ sở dữ liệu hồ sơ thương mại.

¹³ Văn phòng Đại diện Thương mại Hoa Kỳ: Đối tác Xuyên Thái Bình Dương, <http://www.ustr.gov/tp> [truy cập tháng 4/2014].

¹⁴ M. Thant: *Tam giác tăng trưởng ở châu Á: Một cách tiếp cận mới cho hợp tác kinh tế khu vực* (Manila, ADB, 1998).

¹⁵ ADB: *Nghiên cứu đầu tư tiền khả thi cho Tiểu vùng Sông Mê Kông Mở rộng, Hành lang Kinh tế Đông Tây*, Quyển 1 (Manila, 2001).

Tam giác Singapore - Johor - Riau

SRZ đầu tiên ở Đông Nam Á là tam giác Singapore-Johor-Riau (Sijori). Tam giác này là sự bổ sung giữa Singapore, nơi có vốn và năng lực kỹ thuật, nhưng rất ít đất đai, lao động, với các khu vực lân cận ở Malaysia và Indonesia là nơi tương đối dồi dào đất đai và nguồn cung lao động có mức lương thấp. Vào cuối những năm 1980, chi phí sản xuất tăng cùng với sự tăng giá của đồng đô-la Singapore đã làm giảm sức cạnh tranh của các công ty sản xuất sử dụng nhiều lao động truyền thống của Singapore – khiến các công ty này phải dịch chuyển đến bang Johor ở Malaysia và các đảo Batam và Bintan ở tỉnh Riau của Indonesia. Vào thời điểm đó, giá đất là 4,3 đô-la cho mỗi mét vuông ở Singapore so với 2,3 đô-la tại Batam, và tiền lương cho lao động phổ thông là 350 đô-la mỗi tháng ở Singapore so với 90 đô-la mỗi tháng tại Batam.¹⁶ Một số điều kiện cơ sở hạ tầng cần thiết đã có sẵn với một con đường nối giữa Johor và Singapore tạo điều kiện dễ dàng để khởi tạo các dịch vụ phà đến các đảo Riau. Riau và Johor cũng có lợi thế tiếp cận tốt với tài nguyên thiên nhiên, đặc biệt là nguồn cung cấp nước ổn định. Quyết định đơn phương của Indonesia trong việc xây dựng Batam thành một khu vực miễn thuế năm 1978 là một xúc tác quan trọng cho tam giác SRZ này.

Năm 1994, ba nước đã tham gia ký kết một biên bản ghi nhớ. Nhưng Sijori không có một tổ chức chính thức nào. Biên bản này chỉ được xem như là một sáng kiến liên quan đến hai gói quan hệ song phương đặc biệt: Singapore - Indonesia và Singapore - Malaysia.

Tuy nhiên, 20 năm sau, Sijori nổi lên là một trong những khu vực tăng trưởng lớn của Đông Nam Á. Không còn nghi ngờ gì về tác động lan tỏa từ Singapore đang mang lại lợi ích cho các vùng nghèo lân cận. Ngoài ra, Malaysia đã đầu tư rất nhiều, đặc biệt là từ năm 2006 và sự ra mắt của khu vực phát triển Iskandar ở miền nam Johor – có diện tích gấp ba lần kích thước của Singapore, với khoảng một phần ba dân số.

Tiểu vùng Mê Kông mở rộng

Tiểu vùng Mê Kông mở rộng (GMS) là một khu vực kinh tế tự nhiên bao bọc bởi sông Mê Kông. Nó được tạo thành bởi Campuchia, Trung Quốc (đặc biệt là tỉnh Vân Nam và khu vực Quảng Tây), Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào, Myanmar, Thái Lan và Việt Nam. GMS có diện tích 2,6 triệu km vuông và tổng dân số khoảng 326 triệu người.

GMS được thành lập hơn một thập kỷ sau khi những sự thù địch kết thúc trong khu vực. GMS

nhằm phục hồi liên kết giữa các quốc gia vốn bị chia cắt bởi các xung đột và để tạo điều kiện tái thiết cơ sở hạ tầng.¹⁷ Ngược lại với Sijori, GMS hầu như là sáng kiến từ trên xuống của chính phủ với các chiến lược chủ yếu được xác định và thực hiện bởi một tổ chức đa phương.

Năm 1992, để thúc đẩy phát triển kinh tế và xã hội, sáu nước GMS, với sự hỗ trợ của ADB và các đối tác phát triển khác, đã khởi động Chương trình Hợp tác Kinh tế GMS (Chương trình GMS). Chương trình này nhằm mục đích liên kết các nước GMS thông qua cơ sở hạ tầng tốt hơn, cải thiện khả năng cạnh tranh, và ý thức cao hơn về cộng đồng - do đó thúc đẩy thương mại và đầu tư, và kích thích tăng trưởng kinh tế. Các quốc gia cũng đồng ý bổ sung các nỗ lực quốc gia bằng cách cùng nhau giải quyết, ở cấp tiểu vùng, các vấn đề khác như phát triển nguồn nhân lực.¹⁸

Năm 1998, Chương trình GMS khởi xướng chương trình hành lang kinh tế - xác định năm hành lang trên đó sáu nước tham gia sẽ phối hợp cải thiện cơ sở hạ tầng cứng và mềm. Các nước tham gia cũng đồng ý ưu tiên một hành lang kinh tế Đông - Tây dài 1.600 km nối liền Myanmar, Thái Lan, Lào và Việt Nam.

Năm 2002, các nước GMS đã chuẩn bị khung chiến lược GMS. Chiến lược này có năm trụ cột: (i) tăng cường liên kết cơ sở hạ tầng; (ii) tạo thuận lợi thương mại, đầu tư và du lịch qua biên giới; (iii) tăng cường sự tham gia và khả năng cạnh tranh của khu vực tư nhân; (iv) phát triển nguồn nhân lực; và (v) bảo vệ môi trường và thúc đẩy sử dụng bền vững tài nguyên thiên nhiên chung.

Tiếp sau đó, Chương trình GMS đã phát triển một chiến lược ngành giao thông. Chiến lược giai đoạn 2006 - 2015 này đã xác định chín hành lang kinh tế cùng với ưu tiên đầu tư cho cơ sở hạ tầng.¹⁹ Mục đích của chiến lược này là tăng cường vận tải và các hoạt động hậu cần và cải thiện các mối liên kết kinh tế với các nước và khu vực khác. Các hành lang được kỳ vọng mở rộng lợi ích của việc kết nối giao thông vận tải tốt hơn tới các vùng sâu và vùng xa và vùng không thông ra biển.

Sau một thập kỷ đầu tiên chậm tiến độ, các lợi ích kinh tế của các hành lang kinh tế đã trở nên rõ ràng hơn sau khi những trục đường giao thông chính được nâng cấp và mở rộng. Tuy nhiên, kết quả đạt được dọc theo các hành lang không đồng đều. Năng động nhất là hành lang Bắc - Nam ở hai quốc gia

¹⁷ Như trên.

¹⁸ ADB: Chương trình Hợp tác Kinh tế Tiểu vùng Sông Mê Kông Mở rộng: Tổng quan (Manila, tháng 3/2012).

¹⁹ Sáu nước GMS sáu có 9 hành lang như sau: 1) Hành lang Bắc-Nam: Côn Minh đến Bangkok; 2) Hành lang Đông: Côn Minh đến Cà Mau; 3) Hành lang Đông-Tây: Mawlamyine đến Đà Nẵng; 4) Hành lang phía Nam: Dawei đến Quy Nhơn / Vũng Tàu; 5) Hành lang ven biển phía Nam: Bangkok đến Nam Cạn; 6) Hành lang Trung tâm: Côn Minh đến Sihanoukville / Sattahip; 7) Hành lang phía Bắc: Phnom Penh đến Tamu; 8) Hành lang phương Tây: Tamu đến Mawlamyine; 9) Hành lang Đông Bắc: Thanh Hoá đến Bangkok / Laem Chabang.

¹⁶ R. Pomfret và S. Basu Das: "Khu vực tiểu vùng và Cộng đồng Kinh tế ASEAN", trong S. Basu Das và đồng tác giả: *Cộng đồng Kinh tế ASEAN, Một mục tiêu trong tiến trình* (Manila, ADB và IDEAS, 2013), trang 279 -320.

GMS giàu nhất - kết nối Côn Minh đến Bangkok qua Chiang Rai. Hành lang Đông - Tây, Hành lang phía Nam và Hành lang phía Bắc từ Nam Ninh đến Hà Nội đều bị chậm.

Trong hai thập kỷ qua, Chương trình GMS đã huy động hơn 15 tỷ USD. Tổng nguồn vốn huy động được trong thập kỷ thứ hai lớn hơn trên 3,5 lần trong thập kỷ đầu tiên. Hầu hết trong số này là dành cho các dự án vay vốn trong các ngành giao thông vận tải và năng lượng. Khoảng một phần ba nguồn lực đến từ ADB và phần còn lại từ các chính phủ GMS, các nguồn hỗ trợ phát triển chính thức, và đồng tài trợ từ khu vực tư nhân.²⁰

Một trở ngại cho Chương trình GMS là sự điều phối yếu kém. Mặc dù GMS đã đạt được những bước phát triển quan trọng trong cơ sở hạ tầng vật chất, cải thiện trong liên kết thương mại và vận tải đã bị cản trở bởi sự quan liêu hoặc những hạn chế khác.²¹ Cần quan tâm hơn đến cơ sở hạ tầng mềm như tạo thuận lợi thương mại. Điều này bao gồm tăng cường hơn nữa Hiệp định tạo thuận lợi vận tải xuyên biên giới GMS đã được ký kết bởi tất cả các nước thành viên GMS, mặc dù Myanmar, Thái Lan và Việt Nam chưa phê chuẩn tất cả các phụ lục.²²

GMS cũng đã tích cực trong cuộc chiến chống nạn buôn người. Trong năm 2004, các Bộ trưởng của tất cả sáu nước GMS đã ký một biên bản ghi nhớ thành lập Sáng kiến Bộ trưởng Mê Kông phối hợp chống nạn buôn bán người (COMMIT). Ban thư ký là Dự án Liên hợp quốc về buôn bán người tiểu vùng Mê Kông. Trong cuộc chiến chống nạn buôn người, các chính phủ đã cam kết đáp ứng các tiêu chuẩn quốc tế - trong đó chỉ rõ sự cần thiết phải hợp tác đa phương, song phương, và hợp tác giữa chính phủ với các tổ chức phi chính phủ. Các chính phủ cũng đã phát triển một kế hoạch hành động tiểu vùng tiếp theo và thành lập Sáng kiến Bộ trưởng Mê-kông phối hợp phòng chống buôn bán người (quá trình COMMIT), một quá trình đạt được cam kết mạnh mẽ từ các chính phủ.²³

Tạo thuận lợi cho di cư lao động an toàn là một trong những ưu tiên hàng đầu của GMS. Những vấn đề cốt lõi của di cư lao động trong tiểu vùng được xác định²⁴ là:

- Chuyển tiếp sang một nền kinh tế dựa trên tri thức cần có những cơ chế xác định kỹ năng mới và một môi trường hấp dẫn đối với lao động di cư có tay nghề cao. Điều này sẽ giúp đảm bảo

khả năng cạnh tranh của cả vùng GMS.

- Di cư không có giấy tờ hợp pháp nên được hạn chế bằng cách tạo môi trường mà tại đó việc hợp pháp hóa cho lao động được duy trì ổn định, bền vững.
- Quyền và bảo vệ lao động di cư chưa được đảm bảo ngay cả trong trường hợp đã có luật áp dụng đối với đối tượng di cư qua các kênh chính thức.
- Thực tế gia tăng nữ lao động di cư phải được xem xét lồng ghép vào các chính sách di cư để bảo vệ phụ nữ và trẻ em.
- Kiến thức về di cư lao động còn chưa đầy đủ. Các nghiên cứu, bao gồm điều tra cả định lượng và định tính, cần được hỗ trợ để có được sự hiểu biết sâu sắc hơn về thực trạng di cư trong tiểu vùng.

Các khuyến nghị của GMS bao gồm:

- Tăng cơ chế bảo vệ người di cư thông qua thiết lập hệ thống dọc biên giới,
- Tăng cường năng lực và khung pháp lý trong việc quản lý di cư lao động,
- Tăng cường bảo trợ xã hội cho người di cư và gia đình họ,
- Thúc đẩy việc tuyển dụng và sử dụng lao động một cách có đạo đức,
- Tăng cường hỗ trợ người di cư trở về quê hương và tái hòa nhập,
- Đẩy mạnh cơ chế quản lý nâng cao kiến thức, và
- Thúc đẩy sử dụng khiếu nại hiệu quả.

GMS đặt mục tiêu thu hẹp khoảng cách phát triển trong khu vực Đông Nam Á. Trong lĩnh vực này, kết quả đạt được còn hạn chế. Với việc hoàn thành đường cao tốc Bắc - Nam và những tiến triển trên tuyến đường sắt Bắc - Nam, CHDCND Lào là quốc gia được hưởng lợi từ Hành lang kinh tế Bắc Nam. Tuy nhiên ngoài Lào, tác động thực tế tại các quốc gia kém thịnh vượng còn rất hạn chế.²⁵

Một vấn đề được quan tâm nữa là, không giống như tại Sijori, GMS có rất ít sự tham gia của khu vực tư nhân. Kết nối trong vận chuyển hàng không - AirAsia, SilkAir hoặc Jetstar²⁶ - là một trường hợp ngoại lệ, tại đó tiến bộ đạt được chủ yếu do các doanh nghiệp và các công ty có trụ sở ở các nơi khác ở Châu Á hoặc xa hơn nữa.

²⁰ ADB: 20 năm Tiểu vùng Sông Mê Kông Mở rộng: Tiến bộ và triển vọng (Manila, 2012).

²¹ R. Pomfret và S. Basu Das, trích ở trên.

²² ADB: Báo cáo đầu tư khu vực: Giao thông vận tải và các dịch vụ liên quan (Manila, năm 2012).

²³ ADB: Báo cáo đầu tư khu vực: Tạo điều kiện di cư lao động an toàn trong Tiểu vùng Sông Mê Kông Mở rộng (Manila, năm 2012).

²⁴ ADB: Tạo điều kiện di cư lao động an toàn trong Tiểu vùng Sông Mê Kông Mở rộng (Manila, tháng 4/2013).

²⁵ R. Pomfret và S. Basu Das, trích ở trên.

²⁶ Như trên.

Tình hình kinh tế và chính trị thay đổi nhanh chóng trong tiểu vùng liên tục bị ảnh hưởng bởi sự giao thoa phức tạp của các yếu tố, bao gồm cả chênh lệch kinh tế giữa các quốc gia và sự bất bình đẳng về nhân khẩu học. Điều này nhấn mạnh sự cần thiết phải theo dõi tình hình địa chính trị trong khu vực GMS. Sự phát triển gần đây tại Myanmar dự kiến sẽ có tác động lâu dài tới di cư lao động trong GMS như được chỉ ra trong Hộp 2-1:

Hộp 2-1 – Sự mở cửa của Myanmar sẽ ảnh hưởng đến luồng di cư đến Thái Lan

Sự mở cửa của Myanmar tới cộng đồng quốc tế, bắt đầu vào năm 2012, có những tác động trong dài hạn đối với các dòng vốn và lao động di cư trong khu vực ASEAN và đặc biệt là Thái Lan. Nền kinh tế Thái Lan phụ thuộc nhiều vào lao động giá rẻ từ các nước láng giềng, đặc biệt là Myanmar. Những lao động này chủ yếu làm việc trong ngành nông nghiệp và ngành liên quan tới nông nghiệp, cũng như trong xây dựng và thủy sản.

Mô hình kinh tế này có thể thay đổi nếu các doanh nghiệp Thái Lan đầu tư vào Myanmar để tận dụng nguồn nguyên liệu dồi dào và lực lượng lao động trẻ. Các doanh nghiệp Thái Lan hiện đang phải đối mặt với tình trạng thiếu lao động, tăng chi phí tiền lương, nguy hiểm về môi trường, và rủi ro chính trị gia tăng. Tình hình này khiến các doanh nghiệp cân nhắc tới việc di dời đi nơi khác, trong đó có Myanmar.

Myanmar có tiềm năng để trở thành một trung tâm giao thông chính cho khu vực khi nó có chung biên giới đất liền với Bangladesh, Trung Quốc, Ấn Độ, Lào và Thái Lan cũng như đường bờ biển dài 2.800 km, cung cấp quyền tiếp cận các tuyến đường biển qua vịnh Bengal và đường thủy nội địa lớn. Trung Quốc, Ấn Độ và các tổ chức đa phương đã thực hiện nhiều hỗ trợ để phát triển kết nối vận tải đa phương thức tại Myanmar.

Chương trình cơ sở hạ tầng của Myanmar tập trung chủ yếu vào xây dựng cảng biển nước sâu dọc theo bờ biển và tăng cường kết nối Bắc - Nam qua đường bộ, đường sắt và đường thủy nội địa. Sự phát triển này dự kiến sẽ tạo điều kiện gia tăng thương mại với Trung Quốc và Thái Lan (đặc biệt là ở biên giới) và tiếp theo đó với Ấn Độ. Các dự án lớn liên quan đến sự phát triển của hành lang kinh tế cũng sẽ ảnh hưởng đến cộng đồng địa phương dọc theo các tuyến đường kết nối. Tuy nhiên, tác động của phát triển đến di cư lao động là khó dự đoán, đặc biệt là trong bối cảnh thiếu công nhân xây dựng có tay nghề cao ở Myanmar. Từ năm 1992, công dân Myanmar đã bắt đầu di cư mà không có giấy tờ hợp pháp sang Thái Lan là nơi có mức lương cao hơn nhiều lần. Điều này đã khiến Myanmar trở thành một nơi có quy mô lực lượng lao động cả tay nghề thấp và tay nghề cao nhỏ đi rất nhiều.

Tam giác tăng trưởng Indonesia – Malaysia – Thái Lan

Năm 1993, ba quốc gia thành viên ASEAN có mức thu nhập trung bình và tốc độ phát triển nhanh này đã thành lập Tam giác Tăng trưởng Indonesia – Malaysia – Thái Lan (IMT-GT). Mục đích là để thúc đẩy sự phát triển ở các địa phương nghèo, đặc biệt là ở Sumatra thuộc Indonesia, và ở miền nam Thái Lan. Mặc dù IMT-GT là một dự án của chính phủ, dự kiến do khu vực tư nhân kiểm soát, đặc biệt là các doanh nghiệp Malaysia rất muốn được giao thương với phía bắc Sumatra. Kể từ khi thành lập, IMT-GT đã phát triển cả về phạm vi địa lý cũng như các hoạt động. IMT-GT hiện bao phủ hơn 70 triệu người ở 32 tỉnh, tiểu bang – trong đó có 14 tỉnh ở miền nam Thái Lan, tám tiểu bang phía bắc bán đảo Malaysia, và 10 tỉnh Sumatra ở Indonesia.

Việc thiết lập thể chế cho IMT-GT đã từng gặp trở ngại do cuộc khủng hoảng tài chính châu Á năm 1997. IMT-GT chỉ được khởi động lại sau những dấu hiệu phục hồi kinh tế đầu tiên vào đầu năm 2000. Tại hội nghị thượng đỉnh đầu tiên tại Malaysia vào năm 2005, chính phủ các nước thành viên, với sự hỗ trợ của ADB, đã xây dựng một lộ trình năm năm cho giai đoạn 2007 - 2011. Tập trung cho các hoạt động kinh tế chủ yếu, lộ trình xác định hành lang kết nối IMT-GT: cải thiện phương tiện vận chuyển và các mối liên kết cũng như cơ sở hạ tầng phụ trợ khác. Lộ trình tuyên bố rằng IMT-GT không chỉ phù hợp, mà còn góp phần cho việc thực hiện AEC.

Tuy nhiên, đến năm 2009 IMT-GT cho thấy mới chỉ đạt được kết quả khiêm tốn trong việc duy trì giao lưu kinh tế và quan hệ thương mại giữa các quốc gia và các địa phương tham gia. Khu vực tư nhân đã thành lập được những mạng lưới kinh doanh tốt, góp phần thúc đẩy thương mại và đầu tư trong tiểu vùng. Tuy nhiên, các quốc gia và các địa phương tham gia IMT-GT có mức tăng trưởng kinh tế rất thấp, thậm chí bằng 0. Mặc dù lộ trình vẫn còn tính thời sự, nhưng việc thực hiện diễn ra rất chậm chạp.²⁷

Lộ trình xác định hơn 50 biện pháp, chương trình, dự án. Một số dự án cơ sở hạ tầng đã được tiến hành xây dựng, nhưng một số dự án theo kế hoạch đã bị trì hoãn do những trở ngại kỹ thuật, tài chính và pháp lý. Hơn nữa, các khía cạnh phần mềm của kết nối cơ sở hạ tầng đã không nhận được sự quan tâm đúng mức. Trong khi các tiểu vùng khu vực IMT-GT đã có các trung tâm kinh tế năng động, hiện vẫn chưa rõ cấu trúc SRZ đã đóng góp bao nhiêu.

Lộ trình IMT-GT đã được thay thế bởi Kế hoạch thực hiện (2012 - 2016). Kế hoạch này bao gồm một chương trình hành động với quy trình chặt chẽ hơn và minh bạch hơn trong việc xác định các dự án.

²⁷ ADB: Đánh giá giữa kỳ của Tam giác tăng trưởng Indonesia-Malaysia-Thái Lan (IMT-GT): lộ trình phát triển 2007 - 2011 (Manila, tháng 11/2010).

Những dự án này được xây dựng trên những giải trình và ý tưởng rõ ràng. Kế hoạch xác định 11 dự án kết nối ưu tiên trong lĩnh vực giao thông (đường bộ, bến cảng) và các lĩnh vực năng lượng, lên tới 5,2 tỷ USD.²⁸ Liên quan đến tiểu ngành thuộc lĩnh vực hàng hải, IMT-GT thúc đẩy sự phát triển của dịch vụ ro-ro (dịch vụ cho các loại hàng tự vận hành lên tàu được), đặc biệt là qua eo biển Melaka và cho các cảng ở Sumatra và miền nam Thái Lan. Phát triển nguồn nhân lực, kỹ năng và tăng cường dịch chuyển lao động sẽ là một động lực chiến lược quan trọng của IMT-GT.

Khu vực tăng trưởng Đông Brunei – Indonesia – Malaysia – Philippines - Đông ASEAN

Năm 1994, chính phủ các nước thành viên thành lập Khu vực Tăng trưởng Brunei – Indonesia – Malaysia – Philippines - Đông ASEAN (BIMP-EAGA). Mục đích là để phát triển kinh tế xã hội của các khu vực xa thiệt thòi và kém phát triển, cũng như thu hẹp khoảng cách phát triển. Tiểu vùng bao gồm: toàn bộ Vương quốc Hồi giáo Brunei; chín tỉnh Kalimantan và Sulawesi, chuỗi đảo Maluku và Papua (Indonesia); Liên bang Sabah và Sarawak và Lãnh thổ Liên bang Labuan (Malaysia); tất cả 26 tỉnh của đảo Mindanao ở Philippines và tỉnh đảo Palawan ở Philippines. Đây là những khu vực nghèo nhất ở các nước thành viên, nhưng có một lịch sử thương mại lâu đời và các mối liên kết kinh tế khác.

Mục tiêu dài hạn của BIMP-EAGA là giúp các cộng đồng địa phương dịch chuyển sinh kế từ việc dựa vào khai thác tài nguyên sang hướng dựa vào chế biến tài nguyên ở mức cao cấp hay các hoạt động phi tài nguyên khác. Động lực của tăng trưởng là khu vực tư nhân với môi trường đầu tư thuận lợi được tạo nên bởi chính phủ các nước thành viên.

Năm 1996, theo yêu cầu của chính phủ các nước thành viên, ADB đã triển khai nghiên cứu, cùng với việc sửa đổi chính sách của một số quốc gia tiếp sau đó. Với những quốc gia khác, bốn chính phủ đã thống nhất tự do hóa ngành giao thông. Điều này dẫn đến việc mở ra các tuyến thương mại mới và trực tiếp theo đường hàng không và đường biển. Một số cơ sở hạ tầng sân bay và cảng biển đã được nâng cấp để thích ứng với sự gia tăng dự kiến về vận chuyển hành khách và hàng hóa.

Tuy nhiên đà tăng trưởng đã bị gián đoạn nghiêm trọng trong năm 1997 bởi cuộc khủng hoảng tài chính châu Á, do các chính phủ tái tập trung vào các vấn đề quốc gia của mình. Chỉ tới năm 2001, vấn đề hợp tác BIMP-EAGA mới được quan tâm trở lại, nhưng chương trình chỉ có một số tác động hạn

chế. Để giải quyết vấn đề này, chính phủ các nước thành viên, với sự hỗ trợ của ADB, đã xây dựng Lộ trình phát triển BIMP-EAGA giai đoạn 2006 - 2010. Lộ trình này tạo ra động thái chiến lược rộng lớn cũng như xác định các mục tiêu cần thực hiện. Lộ trình xác định các lĩnh vực ưu tiên trong ngành nông nghiệp và tài nguyên thiên nhiên, du lịch, giao thông, cơ sở hạ tầng và công nghệ thông tin – với việc chú trọng đến sự phát triển của các doanh nghiệp vừa và nhỏ. Một trong những biện pháp quan trọng là cải thiện cơ sở hạ tầng thông qua các mối liên kết hàng không, đường biển và đất đai.

Trong năm 2007, để thực hiện cải tiến cơ sở hạ tầng vật chất, các nhà lãnh đạo BIMP-EAGA đã ký kết những biên bản ghi nhớ nhằm cải thiện kết nối hàng không, kết nối biển, và dịch vụ xe buýt.²⁹ Ví dụ, tạo điều kiện cho việc mở rộng các dịch vụ phà ro-ro giữa Brunei và Sabah, cho phép xe container và xe buýt đi lại từ Pontianak đến Kota Kinabalu hoặc bất cứ nơi nào ở Sabah, với một lượng kiểm soát tại biên giới tối thiểu. Những cải cách trên đã tạo ra các phản ứng tích cực từ khu vực tư nhân, đặc biệt từ các hãng hàng không và đại lý du lịch với việc mở rộng đáng kể các liên kết hàng không.

Theo một đánh giá giữa kỳ, lộ trình đã đạt được những kết quả khiêm tốn và mục tiêu của nó đã ít nhiều đạt được.³⁰ Tuy nhiên cần lưu ý rằng vẫn còn kết nối giao thông yếu trên một số tuyến đường quan trọng – điều này có nguyên do từ việc thiếu các dự án khả thi, và do các chính phủ vẫn chưa hình thành được một số quy tắc và các quy định quan trọng, bao gồm các quy định về di chuyển qua biên giới của xe buýt và xe chở khách đường dài.

Kế hoạch thực hiện được xây dựng cho giai đoạn 2012 - 2016 đặt ra một khuôn khổ cho việc lập kế hoạch dự án tốt hơn, và việc thực hiện theo đúng các mục tiêu quốc gia và tiểu vùng. Kế hoạch có tính đến việc hình thành AEC vào năm 2015 và lợi ích tiềm năng từ việc thiết lập các mối liên kết chặt chẽ hơn giữa hai chương trình.

Kết luận

Như một kết quả của ASEAN, ASEAN+ và các sáng kiến ngoài ASEAN, hợp tác khu vực ở Đông Nam Á đã có đà phát triển. Hơn nữa, thực tế là các nước thành viên ASEAN thuộc các chương trình khu vực hoặc tiểu vùng khác nhau nhưng có liên quan đến nhau đã tạo cho ASEAN một vị trí bao quát trong việc thúc đẩy hội nhập kinh tế và tầm nhìn khu vực ở châu Á. Trong nhiều trường

²⁸ Kế hoạch Hành động Tam giác Tăng trưởng Indonesia-Malaysia-Thái Lan 2012 - 2016, Phnom Penh, tháng 4/2010.

²⁹ Khu vực tăng trưởng Brunei Darussalam-Indonesia-Malaysia-Philippines Đông ASEAN Lộ trình phát triển giai đoạn 2006 - 2010, tháng 3/2012.

³⁰ Như trên.

hợp, chẳng hạn như GMS, IMT-GT, và BIMP-EAGA, ADB có tham gia hỗ trợ.

Tuy nhiên kết quả của các chương trình tiểu vùng này vừa có mặt tốt vừa còn mặt hạn chế. Tiến độ đạt được rất chậm trong cơ sở hạ tầng mềm một phần do cấu trúc thể chế và cơ chế cứng nhắc, thiếu cam kết chính trị, hoặc nguồn lực tổng thể không đầy đủ ở cấp quốc gia và khu vực. Để đảm bảo các lợi ích đầy đủ của hội nhập sẽ được phân bổ công bằng, ASEAN và ADB phải nâng cao nhận thức về phát triển nguồn nhân lực, đặc biệt là các vấn đề lao động, như một chủ đề xuyên suốt phù hợp với chiến lược và ưu tiên cấp khu vực và quốc gia.

Sự phát triển của giao thông vận tải và cơ sở hạ tầng công nghệ thông tin và truyền thông đã giúp giảm chi phí giao dịch và tăng cường năng lực cạnh tranh tổng thể. Tuy nhiên, người lao động không tự động được hưởng lợi từ đó. Vì vậy, những sáng kiến phải được ủng hộ bởi những cải cách trong khuôn khổ chính sách và thể chế ở cấp quốc gia và khu vực. Tại Sijori, hợp tác khu vực đã được thúc đẩy chủ yếu bởi khu vực tư nhân. Để các công ty tư nhân có được vai trò tương tự trong các sáng kiến hội nhập khu vực khác – như tạo thêm nhiều việc làm, cung cấp sự bảo hộ và cơ hội để nâng cao kỹ năng nghề, đặc biệt là cho phụ nữ - thì kế hoạch cho các sáng kiến này phải bao gồm các cơ sở rõ ràng để khu vực tư nhân tham gia và củng cố một môi trường kinh doanh khả thi.

Sự phát triển nhanh chóng và phức tạp ở Đông Nam Á có ý nghĩa lâu dài đối với thị trường lao động. ASEAN và ADB có thể trợ giúp các sáng kiến tiểu vùng bắt nhịp được với nhu cầu phối hợp ngày càng tăng bằng cách hỗ trợ việc chia sẻ và thảo luận về quy hoạch tổng thể khu vực và tiểu vùng, lập kế hoạch và các dự án ưu tiên. Những sáng kiến này sẽ cần tới cơ cấu quản trị linh hoạt và tương tác, giúp xây dựng chiến lược và kế hoạch hành động để đáp ứng các sự kiện lớn có tác động đến thị trường lao động. Những tác động tiềm năng này là chủ đề của chương tiếp theo.

Quản lý dịch chuyển cơ cấu cho việc làm tốt

3

Cộng đồng kinh tế ASEAN có tiềm năng lớn để thúc đẩy chuyển dịch cơ cấu từ những ngành có năng suất thấp sang những ngành có năng suất cao hơn. Chương này giả lập mô hình tác động tiềm năng của việc gia tăng hội nhập thương mại tới thị trường lao động – từ đó xác định các lĩnh vực và ngành nghề có khả năng phát triển. Việc gạt hái những lợi ích tiềm năng phụ thuộc vào chính sách quản lý chuyển dịch cơ cấu, bao gồm các chính sách về việc làm có trình độ chuyên môn cao, các biện pháp an sinh xã hội và chính sách hỗ trợ các doanh nghiệp nhỏ hơn.

Hội nhập kinh tế ASEAN sẽ thay đổi tốc độ chuyển dịch cơ cấu, với những tác động quan trọng đối với 300 triệu người lao động và gia đình của họ. Do các mô hình lợi thế so sánh và sản xuất thay đổi, người lao động sẽ di chuyển từ ngành này sang ngành khác. Sử dụng một mô hình cân bằng tổng thể mới, chương này đánh giá các tác động tiềm năng về kinh tế và thị trường lao động. Mô hình dự báo việc làm được sử dụng để xác định ngành nghề có khả năng phát triển khi hội nhập ASEAN tiến triển.

Chuyển dịch cơ cấu lao động

Kể từ năm 1992 với việc thành lập Khu vực Mậu dịch Tự do ASEAN, và năm 2003 khi các nhà lãnh đạo ASEAN tại Hội nghị Thượng đỉnh ASEAN lần thứ 9 bày tỏ quyết tâm thiết lập Cộng đồng ASEAN, thị trường lao động đã trải qua những chuyển dịch cơ cấu đáng kể. Một trong số đó là sự sụt giảm của ngành nông nghiệp. Nông nghiệp hiện nay chỉ đóng góp 40% tổng số việc làm, trong khi dịch vụ đóng góp 40,6% và công nghiệp thì 19,4% còn lại (Phụ lục F, Bảng F1-6). Bức tranh tổng thể của khu vực là như thế, nhưng đóng góp ngành lại khác nhau ở từng quốc gia (Biểu đồ 3-1). Nông nghiệp vẫn là ngành tạo ra nhiều việc làm nhất tại một nửa các nước thành viên ASEAN: Campuchia, Lào, Myanmar, Thái Lan và Việt Nam. Hơn nữa, tốc độ chuyển dịch là khác nhau giữa các nước, trong khi tỷ lệ lao động nông nghiệp giảm hơn 20% ở Indonesia, Thái Lan và Việt Nam trong hai thập kỷ qua, thì ở Philippines đã giảm đã chậm lại.

Một số quốc gia đã chứng kiến sự gia tăng việc làm nổi bật trong các ngành công nghiệp. Tại Việt Nam, từ năm 1996 đến năm 2013, tỷ lệ lao động trong

ngành công nghiệp tăng gấp đôi từ 10,6% lên 21,2%. Trong khi đó, Malaysia và Singapore thì lại trải qua quá trình phản công nghiệp hóa trong hai thập kỷ qua. Trong các nước thành viên ASEAN, trừ Lào, Myanmar và Philippines, công nghiệp đóng góp trong khoảng từ 18% đến 28% tổng số việc làm.

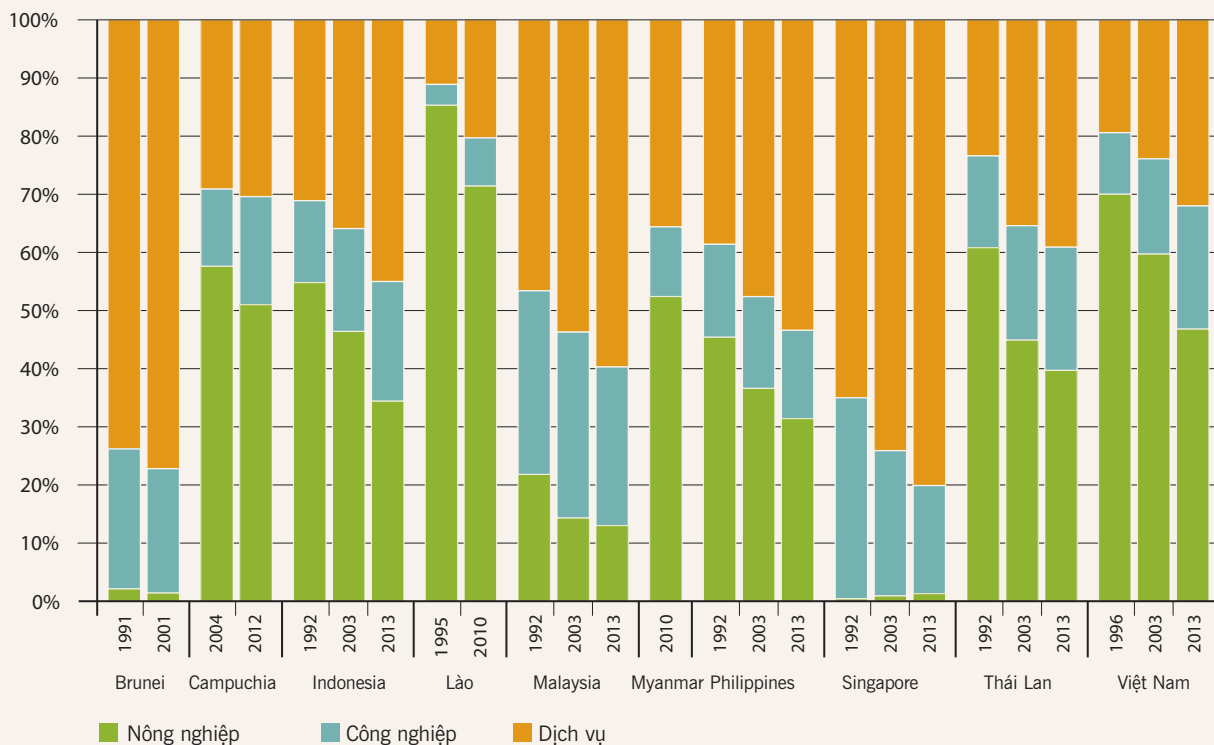
Những thập kỷ gần đây cũng chứng kiến sự gia tăng đáng kể trong tỷ trọng ngành dịch vụ. Trong năm 2013, ngành dịch vụ chiếm tỷ trọng lớn nhất trong tổng số việc làm ở Brunei (77,2% vào năm 2001), Singapore (80,1%), Malaysia (59,7%), Philippines (53,4%) và Indonesia (45%). Trong khi ở tất cả các nước thành viên ASEAN những năm gần đây, tỷ trọng của ngành dịch vụ trong tổng số việc làm tăng đáng kể, thì tại Campuchia, giá trị này vẫn ổn định ở mức 30%.¹

Thách thức đối với một số quốc gia là trong khi việc làm trong ngành công nghiệp chế biến gia tăng, các cơ sở sản xuất vẫn còn hạn hẹp. Dệt may là một ví dụ, mặc dù ngành này chiếm đến 60,7% tổng số việc làm trong các ngành công nghiệp chế biến tại Campuchia, và 35,2% tại Việt Nam (Biểu đồ 3-2). Tại CHDCND Lào, một phần ba lao động trong các ngành công nghiệp hiện làm việc trong ngành chế biến thực phẩm. Những ngành công nghiệp sử dụng nhiều lao động (dệt may, chế biến thực phẩm) có vai trò rất quan trọng ở những nước này trong việc thu hút những người đang tìm việc, bao gồm cả những lao động chuyển từ ngành nông nghiệp. Tuy nhiên, vẫn cần nhiều nỗ lực để tạo nền móng cho những ngành công nghiệp sản xuất có năng suất cao hơn.²

¹ Dữ liệu chuỗi thời gian dựa trên cuộc khảo sát kinh tế xã hội Campuchia, chứ không phải là các điều tra lực lượng lao động, năm đầu là 2012.

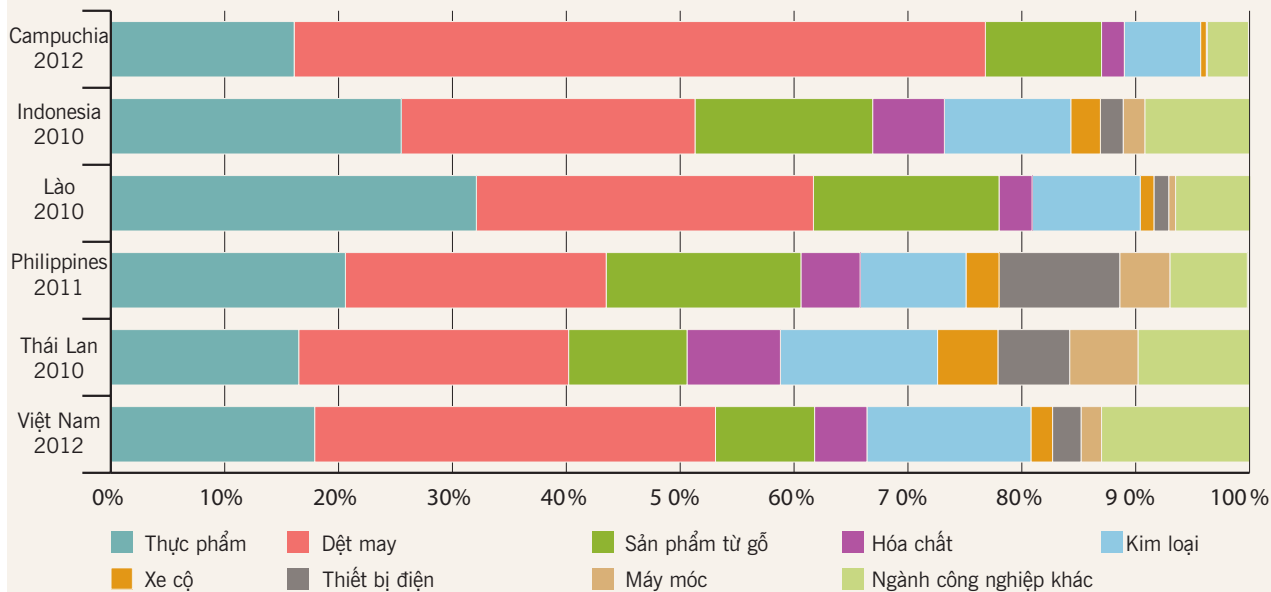
² Xem thông tin chi tiết tại UNIDO: Báo cáo phát triển công nghiệp năm 2013: Duy trì tăng trưởng việc làm: Vai trò của sản xuất và chuyển dịch cơ cấu (Vienna, 2013).

Biểu đồ 3-1 – Việc làm theo ngành, năm 1992, 2003 và 2013 (%)



Nguồn: ước tính của ILO dựa trên các cuộc điều tra lực lượng lao động quốc gia, ngoại trừ Brunei (Điều tra dân số), Campuchia (Điều tra kinh tế-xã hội), và Myanmar (Điều tra điều kiện sống dân cư).

Biểu đồ 3-2 – Tỷ trọng của tổng lao động trong các ngành công nghiệp chế biến, năm khác nhau (%)



Nguồn: Ước tính của ILO dựa trên nguồn dữ liệu của các quốc gia

Chuyển dịch cơ cấu trong thị trường lao động đã và đang đóng một vai trò quan trọng trong việc nâng cao năng suất lao động tổng hợp. Đối với bảy quốc gia, Bảng 3.1 so sánh năng suất lao động (GDP bình quân mỗi người lao động) trong từng tiểu ngành với năng suất lao động trong nông nghiệp. Bảng 3-1 cho thấy năng suất lao động là cao nhất ở ngành tài chính, bảo hiểm và bất động sản. Một

thách thức chính đối với một số nước là những năm gần đây phần lớn việc làm được tạo ra trong những ngành mà mức năng suất không cao hơn đáng kể hơn so với mức trong nông nghiệp - và đôi khi còn thấp hơn. Trong trường hợp của Campuchia, trong khi năng suất lao động là cao nhất trong các lĩnh vực dịch vụ, thì phần lớn việc làm lại được tạo ra trong các ngành chế biến, nơi mức năng suất thấp

Bảng 3-1 – Tỷ lệ năng suất lao động theo tiểu ngành so với nông nghiệp, 2012

	Công nghiệp chế biến	Xây dựng	Bán buôn bán lẻ, khách sạn và nhà hàng	Vận chuyển hàng hoá và thông tin liên lạc	Tài chính, bảo hiểm, bất động sản và dịch vụ kinh doanh	Các dịch vụ cộng đồng, xã hội, cá nhân, và các dịch vụ khác
Campuchia	0.9	0.9	1.3	1.3	2.8	0.8
Indonesia	4.2	4.0	1.6	3.6	7.3	1.7
Lào	4.8	5.4	5.0	8.0	10.6	3.0
Malaysia	1.7	0.5	0.8	1.2	1.9	0.7
Philippines	6.7	2.7	2.1	2.2	11.2	2.1
Thái Lan	7.4	1.6	3.0	8.5	15.1	4.0
Việt Nam	3.0	2.1	2.5	2.6	16.9	2.1

Ghi chú: số liệu của Lào thuộc về năm 2010.

Nguồn: ước tính của ILO dựa trên các nguồn quốc gia chính thức.

hơn trong nông nghiệp. Tại Malaysia, mặc dù các ngành dịch vụ tạo nhiều việc làm nhất trong những năm gần đây, nhưng năng suất trong các ngành dịch vụ như bán buôn và bán lẻ, khách sạn, nhà hàng và cộng đồng, xã hội, cá nhân và các dịch vụ khác lại thấp hơn so với năng suất trong nông nghiệp hoặc sản xuất - những ngành có tỷ trọng lao động đang suy giảm. Tại Indonesia và Philippines, phần lớn tăng trưởng việc làm ở các ngành bán buôn và bán lẻ, khách sạn, nhà hàng và cộng đồng, dịch vụ cá nhân, xã hội và các dịch vụ khác, nơi mức năng suất cao gấp đôi so với mức của ngành nông nghiệp, nhưng lại chỉ bằng một phần ba ngành sản xuất: ở Indonesia từ năm 2003 đến năm 2013, cũng chính 2 ngành dịch vụ này chiếm tới 71,9% tổng số công việc được tạo ra, trong khi tại Philippines hai ngành này chiếm tỷ trọng 54,8%.

Sự khác biệt lớn về năng suất giữa các ngành cho thấy có cơ hội cho việc dịch chuyển cơ cấu nhằm tăng năng suất và khả năng cạnh tranh. Các nhà hoạch định chính sách trong khu vực có thể tham vấn với các tổ chức đại diện cho giới sử dụng lao động và người lao động để tạo điều kiện cho sự dịch chuyển cơ cấu này. Tiếp tục đầu tư vào nông nghiệp, nhằm đẩy nhanh đáng kể năng suất nông nghiệp và thúc đẩy các hoạt động phi nông nghiệp ở khu vực nông thôn, là đặc biệt quan trọng với các nước thành viên ASEAN, nơi có phần lớn lao động và người nghèo trong ngành nông nghiệp (Hộp 3-1)³. Đồng thời, hỗ trợ phát triển sản xuất và dịch vụ liên quan đến nông nghiệp cũng rất quan trọng (như các hoạt động doanh nông). Điều này có thể coi như là một bước đệm cho những người lao động rời khỏi lĩnh vực nông nghiệp.

Hộp 3-1 – Năng suất nông nghiệp và việc làm phi nông nghiệp

Tình trạng nghèo đói là phổ biến ở nông thôn và hơn một nửa dân số của ASEAN cư trú tại khu vực nông thôn. Sự kết hợp giữa tăng năng suất nông nghiệp và tạo cơ hội việc làm phi nông nghiệp có thể giúp giảm đói nghèo và cải thiện thị trường lao động, đồng thời hỗ trợ chuyển dịch cơ cấu một cách toàn diện.

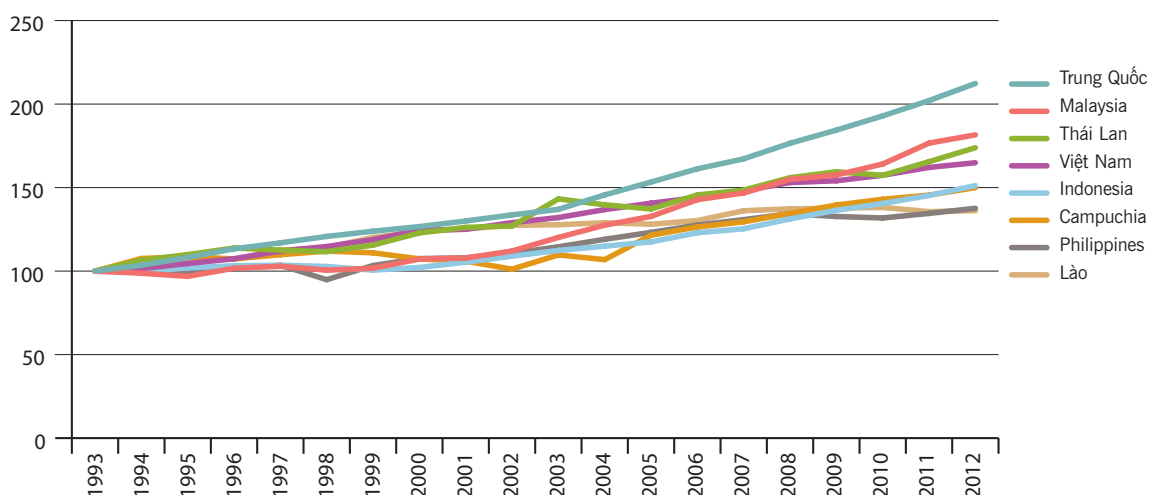
Như minh họa trong Biểu đồ Hộp 3 1, giá trị gia tăng cho mỗi lao động trong ngành nông nghiệp ở Trung Quốc đã gia tăng gấp đôi từ năm 1993 đến 2012, trong khi tỷ lệ nghèo ở mức 2 đô-la một ngày đã giảm từ 78,6% trong 1993 xuống còn 27,2% trong năm 2009. Trong số các nước thành viên ASEAN trong biểu đồ, Malaysia, Thái Lan và Việt Nam cũng có mức tăng trưởng tương đối nhanh, với năng suất tăng hơn 50% trong giai đoạn 1993 - 2012.

Đồng thời, nghèo đói có thể được giảm nhờ tăng cơ hội việc làm phi nông nghiệp, chẳng hạn như trong chế biến nông sản và du lịch - bằng cách bổ sung thu nhập từ các hoạt động phi nông nghiệp, song song với dịch chuyển lao động ra khỏi ngành nông nghiệp. Chẳng hạn như ở Trung Quốc, tình trạng nghèo đói giảm đáng kể cùng với việc chuyển hướng gia tăng thu nhập phi nông nghiệp và cơ hội việc làm: trong giai đoạn từ 1980 đến 2001, tỷ lệ thu nhập của hộ gia đình nông thôn từ hoạt động nông nghiệp đã giảm từ gần 80% còn dưới 50% (xem Bảng Hộp 3-1).

Chương trình chuyển đổi kinh tế của Malaysia công nhận tầm quan trọng của việc tăng năng suất nông nghiệp, bao gồm tăng cường các kỹ

³ Về tầm quan trọng của nông nghiệp, xem ILO: *Báo cáo việc làm thế giới 2004 - 2005: Việc làm, năng suất và giảm nghèo* (Geneva, 2005); Ngân hàng Thế giới: *Báo cáo Phát triển Thế giới 2008: Nông nghiệp để phát triển* (Washington, DC, 2007).

Biểu đồ Hộp 3-1 – Tăng trưởng giá trị gia tăng trên mỗi lao động trong ngành nông nghiệp (Index năm 1993 = 100)



Nguồn: ước tính của ILO dựa trên Ngân hàng Thế giới: Các chỉ số Phát triển Toàn cầu năm 2013.

Bảng Hộp 3-1 – Cấu thành thu nhập hộ gia đình nông thôn và số người nghèo ở Trung Quốc (%)

	Tỷ lệ thu nhập từ ngành				Tỷ lệ người nghèo (chuẩn nghèo quốc gia)
	Nông nghiệp	Công nghiệp	Dịch vụ	Khác	
1980	78.2	10.1	0.0	11.7	75.7
1995	63.2	18.2	12.4	6.2	20.4
2001	49.2	22.5	22.6	5.7	12.5

Nguồn: Điều chỉnh từ A. de Janvry, E. Sadoulet và N. Zhou: Vai trò của thu nhập phi nông nghiệp trong giảm nghèo ở nông thôn và bất bình đẳng ở Trung Quốc, báo cáo chuyên đề CUDARE 1001 (Đại học Berkeley, California, 2005), bảng 1.

năng của người lao động nông nghiệp và nâng cao hiệu quả nông nghiệp - trong khi cùng lúc cải thiện tốt các liên kết giữa sơ chế và chế biến. Các Trung tâm Đổi mới Nông thôn được thành lập tại hai khu vực của Malaysia để làm trung tâm cho việc thu thập, phân phối và tiếp thị các sản phẩm

nông nghiệp chế biến. Những sản phẩm này thường được sản xuất bởi các doanh nghiệp vừa và nhỏ, và các Trung tâm Đổi mới Nông thôn cũng tìm cách cung cấp cho các doanh nghiệp vừa và nhỏ sự tiếp cận tốt hơn với các thị trường địa phương và các thị trường quốc tế.

Nguồn: Công ty Năng suất Malaysia: Báo cáo Năng suất 2012/2013 (Selangor, 2013).

Đối với các quốc gia thành viên ASEAN có thu nhập cao, cần phải có mối quan tâm chính sách đồng bộ nhằm dịch chuyển sang các hoạt động sản xuất có giá trị gia tăng cao hơn – để đảm bảo phần lớn việc làm được tạo ra không tập trung tại các ngành dịch vụ có năng suất thấp nhưng phổ biến. Như được minh họa trong Biểu đồ 3-3, khả năng người lao động rơi vào nhóm việc làm dễ bị tổn thương (người lao động tự trả lương hay lao động gia đình) trong bán buôn và bán lẻ, nhà hàng và khách sạn là không khác với trong ngành nông nghiệp. Người lao động có việc làm dễ bị tổn thương ít có khả năng có công việc chính thức, và do đó họ thiếu những yếu tố cần thiết của việc làm đáng hoàng, chẳng hạn như bảo hiểm xã hội đầy đủ và vị trí trong công việc.

Vì vậy, chuyển dịch cơ cấu theo hướng các ngành dịch vụ có năng suất thấp sẽ không thể giải quyết được tỷ lệ việc làm dễ bị tổn thương cao (xem Biểu đồ 1-4, Chương 1) hoặc thúc đẩy việc làm phù hợp.

Hội nhập ASEAN, với tổng dân số 600 triệu người và một tầng lớp lao động trung lưu đang gia tăng nhanh chóng, mang lại cơ hội cho các quốc gia trong việc tăng cường các ngành công nghiệp chế biến⁴. Nhờ lượng tăng và sức mua tăng, các nền kinh tế phát triển và các khu vực đang nhanh chóng

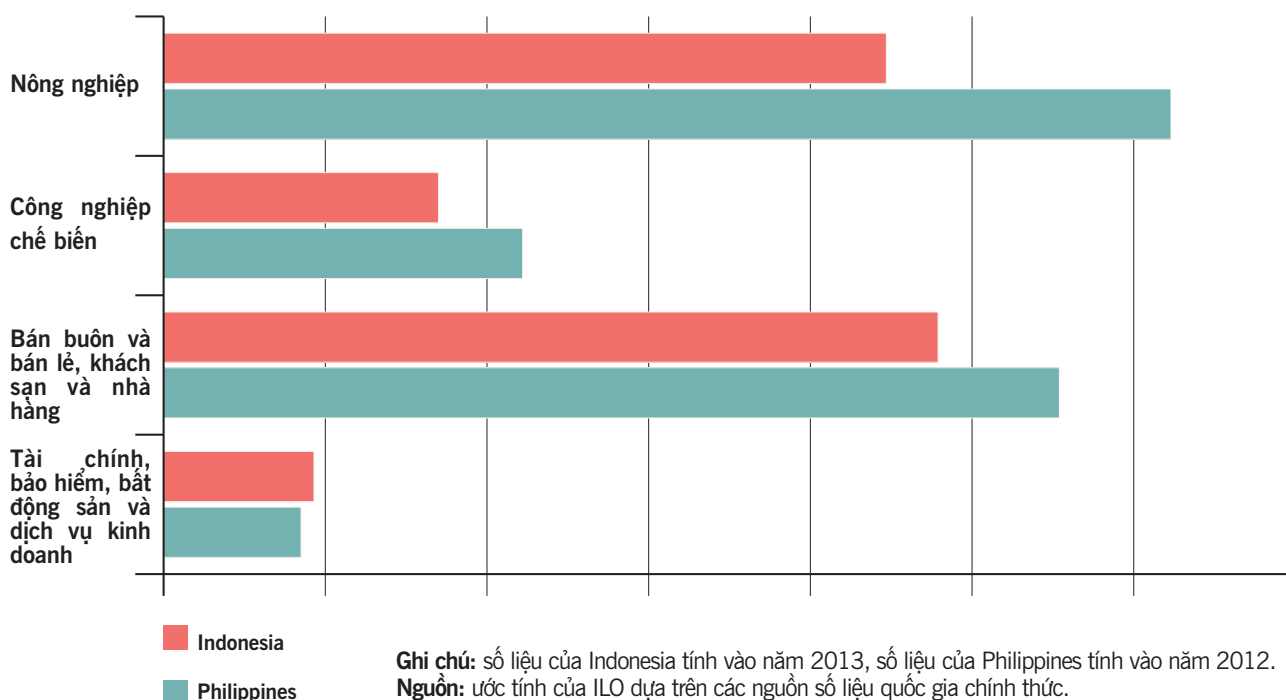
⁴ Tỷ lệ lao động trung lưu, được định nghĩa là lao động trong các hộ gia đình có thu nhập bình quân đầu người từ 4 USD trở lên, dự kiến sẽ tăng từ 35,1% (108 triệu USD) đến khoảng 44% (144 triệu USD) trong giai đoạn 2013 - 2017 trong khu vực Đông Nam Á và Thái Bình Dương. Xem S. Kapsos và E. Boumpoula: *Việc làm và tầng lớp kinh tế ở các nước đang phát triển*, Nghiên cứu số 6 của ILO (Geneva, ILO, 2013).

trở thành trung tâm của nhu cầu đối với các sản phẩm chế biến, chứ không đơn thuần chỉ là nhà cung cấp hàng hóa.⁵ Khu vực này có thể tận dụng lợi thế của các xu hướng nói trên như một hệ quả của xu hướng toàn cầu theo hướng "next-shoring" – các công ty tái phân bổ sản xuất ít dựa trên cơ sở chi phí lao động thấp hơn mà trên cơ sở của nhu cầu và đổi mới.⁶

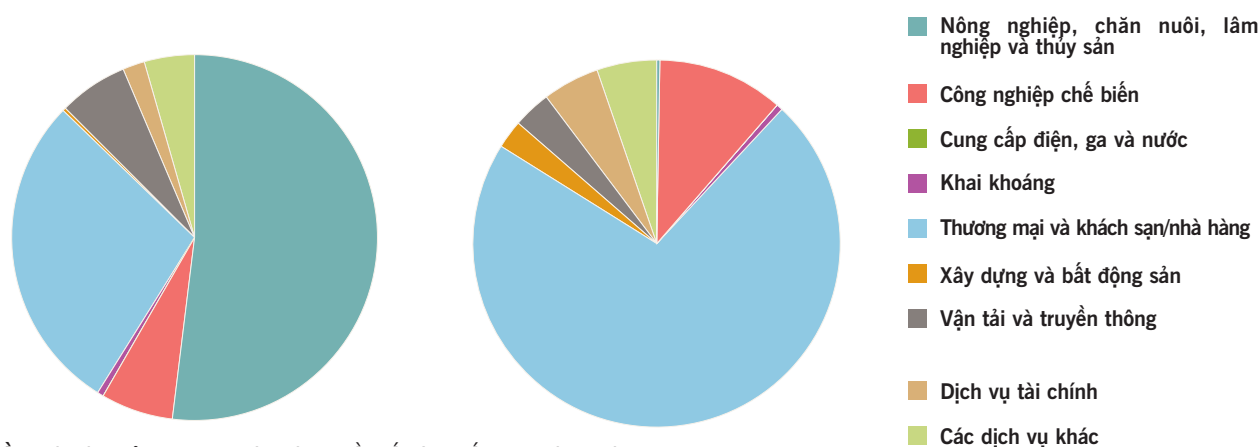
Hơn nữa, chênh lệch năng suất giữa các ngành phản ánh phần nào những đặc tính của các doanh nghiệp trong mỗi ngành. Trong các nước thành viên ASEAN, các doanh nghiệp nhỏ hơn lại chiếm tỷ lệ lớn hơn trong tổng số việc làm, nhưng chỉ tạo ra một

phần rất nhỏ giá trị gia tăng. Điều này thể hiện qua khoảng cách lớn giữa năng suất của các công ty nhỏ hơn và các công ty lớn hơn. Như được minh họa trong Biểu đồ 3-4, trong từng ngành cũng có sự khác biệt rõ ràng về xu hướng hoạt động của doanh nghiệp nhỏ và lớn. Trong trường hợp của Indonesia, hơn một nửa số doanh nghiệp siêu nhỏ kinh doanh trong các lĩnh vực cơ bản (nông nghiệp, chăn nuôi, lâm nghiệp và thủy sản), trong khi 28,4% khác kinh doanh trong các ngành khách sạn, thương mại và nhà hàng.⁷ Mặt khác, chưa tới 1% các doanh nghiệp vừa và nhỏ kinh doanh trong ngành nông nghiệp, trong khi 71,% hoạt động trong các lĩnh vực khách sạn, thương mại và nhà hàng. Để tạo điều

Biểu đồ 3-3 – Tỷ trọng việc làm dễ bị tổn thương trong các ngành, theo các năm (%)



Biểu đồ 3-4 – Phân phối của các doanh nghiệp siêu nhỏ và SME ở Indonesia theo ngành, năm 2008 (%)



Nguồn: ước tính của ILO dựa trên các nguồn số liệu quốc gia chính thức.

⁵ McKinsey & Company: "Định hình tương lai của sản xuất", trong McKinsey Quarterly (năm 2014, số 1).

⁶ Để biết thêm thông tin về "next-shoring", tham khảo McKinsey & Company, đề cập bên trên.

⁷ Trong trường hợp của Indonesia, các doanh nghiệp siêu nhỏ được định nghĩa là những doanh nghiệp có tài sản ít hơn hoặc bằng 50 triệu rupiah Indonesia, các doanh nghiệp nhỏ được định nghĩa là những doanh nghiệp có tài sản từ 50 triệu đến 500 triệu rupiah Indonesia, và các doanh nghiệp vừa được định nghĩa là những doanh nghiệp có tài sản từ 500 triệu đến 2,5 tỷ rupiah Indonesia.

kiện cho dịch chuyển cơ cấu, cần phải tăng cường năng lực cho các doanh nghiệp siêu nhỏ và nhỏ trong việc nắm bắt cơ hội kinh doanh ở các ngành có giá trị gia tăng cao hơn. Điều này có thể được thực hiện thông qua quản lý tốt và cải thiện thông

lệ lao động (Hộp 3-2), tạo điều kiện tiếp cận tài chính, ưu đãi về thuế, phát triển kinh doanh dịch vụ, quan hệ đối tác với các doanh nghiệp lớn hơn, và hội nhập vào nền kinh tế chính thức.

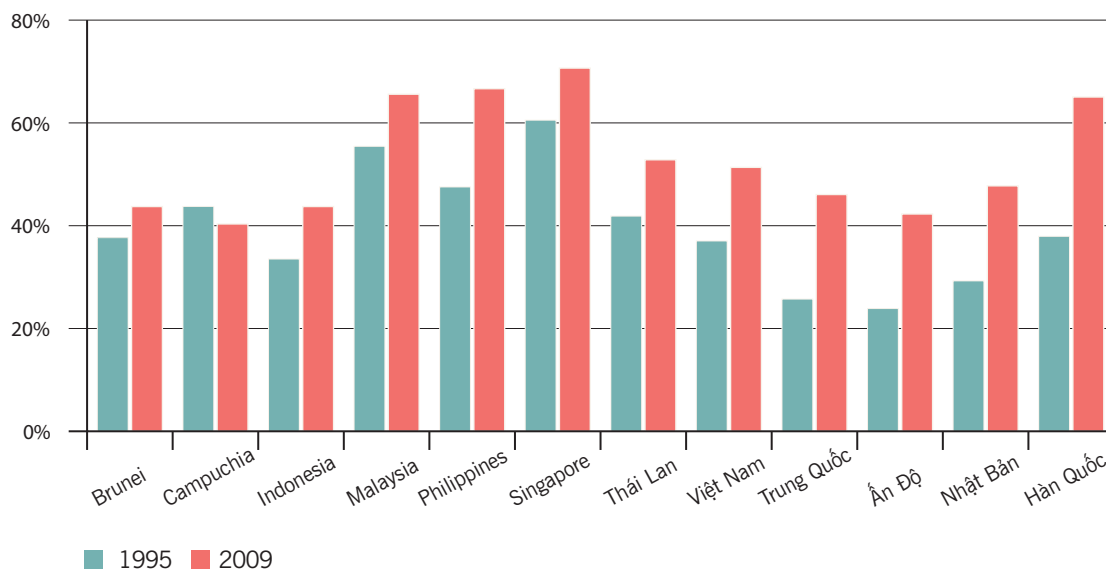
Hộp 3-2 – Tăng cường năng lực của các doanh nghiệp vừa và nhỏ để tham gia vào chuỗi sản xuất toàn cầu

Tính phân nhánh toàn cầu của hoạt động sản xuất xuyên biên giới trở thành một đặc điểm quan trọng của thương mại quốc tế. Việc tạo ra các chuỗi giá trị toàn cầu, được điều phối bởi các doanh nghiệp đa quốc gia, đã cho phép toàn bộ quá trình sản xuất được phân chia sao cho mỗi hoạt động được hoàn thành ở bất cứ nơi nào mà tại đó, chi phí của các yếu tố sản xuất là cạnh tranh nhất. Nhiều nước thành viên ASEAN đã tham gia tích cực vào các chuỗi giá trị toàn cầu. Năm 2009, 40% đến 70% xuất khẩu trong khu vực ASEAN hoặc sử dụng sản phẩm đầu vào nhập khẩu hoặc đóng vai trò là sản phẩm là đầu vào trong sản xuất của các nước khác (xem Biểu đồ Hộp 3 2). Nhu cầu về hàng hóa và dịch vụ trung gian đã tạo điều kiện cho sự phát triển của các ngành công nghiệp cụ thể trong khu vực, ví dụ như ngành điện tử của Malaysia, ngành ô tô ở Thái Lan, giày dép ở Indonesia, và các ngành dệt may tại Campuchia.

Việc tham gia vào chuỗi giá trị toàn cầu mang lại cơ hội cho doanh nghiệp vừa và nhỏ phát triển, đóng góp nhiều hơn vào thu nhập, việc làm và xuất khẩu của một quốc gia. Tuy nhiên việc tham gia đó là một thách thức đối với nhiều doanh nghiệp vừa và nhỏ trong ASEAN và các nước đang phát triển khác, do thiếu hụt nguồn tài chính và kỹ năng hoặc không có khả năng đáp ứng các yêu cầu về tiêu chuẩn hàng hoá.

Để giúp doanh nghiệp nhỏ tham gia vào chuỗi giá trị toàn cầu bằng cách nâng cao năng suất và điều kiện làm việc, chương trình Duy trì Doanh nghiệp Cạnh tranh và Trách nhiệm của ILO tăng cường năng lực của các doanh nghiệp nhỏ trong các khía cạnh như hợp tác tại nơi làm việc, quản lý chất lượng, sản xuất sạch, quản lý nguồn nhân lực, và sức khỏe nghề nghiệp an toàn. Chương trình Việc làm tốt hơn, một sự hợp tác giữa ILO và Tập đoàn Tài chính Quốc tế (IFC), cũng nhằm cải thiện việc tuân thủ tiêu chuẩn lao động và khả năng cạnh tranh trong chuỗi cung ứng toàn cầu.

Biểu đồ Hộp 3-2– Chỉ số tham gia vào chuỗi giá trị toàn cầu, 1995 và 2009 (%)



Ghi chú: Chỉ số tham gia được thể hiện như tỷ lệ đầu vào nước ngoài và các đầu vào sản xuất trong nước được sử dụng trong xuất khẩu ở các nước thứ ba.

Nguồn: OECD: Các chỉ số chuỗi giá trị toàn cầu, năm 2013.

Nguồn: Hội nghị Liên hợp quốc về Thương mại và Phát triển (UNCTAD): Tích hợp các doanh nghiệp vừa và nhỏ từ nhóm nước đang phát triển vào các chuỗi giá trị toàn cầu (New York và Geneva, Liên Hợp Quốc, 2010).

Tác động của hội nhập thương mại ASEAN đến thị trường lao động

Các nước thành viên ASEAN đã đạt được tiến bộ đáng kể trong việc hiện thực hóa Cộng đồng Kinh tế ASEAN (xem Chương 1). Tuy nhiên, như ghi nhận của Hệ thống Giám sát Tiến độ Cộng đồng ASEAN, vẫn còn những rào cản lớn trong việc hội nhập.⁸ Các nhà lãnh đạo ASEAN đã nhất trí tại Hội nghị thượng đỉnh lần thứ 23 về tăng cường nỗ lực hướng tới hội nhập kinh tế sâu rộng.⁹ Họ cũng đồng ý phát triển một tầm nhìn sau năm 2015 cho Cộng đồng ASEAN.¹⁰

Những tác động về kinh tế và thị trường lao động của việc thúc đẩy hội nhập thương mại ASEAN là gì? Để trả lời câu hỏi này, báo cáo này đã sử dụng một mô hình cân bằng tổng thể mới (CGE).¹¹ Mô hình này mô phỏng các tác động kinh tế và thị trường lao động của kịch bản AEC theo thời gian, bao gồm: (i) loại bỏ các mức thuế quan còn lại trong khu vực; (ii) tự do hóa các rào cản phi thuế quan đối với hàng hóa và dịch vụ ở mức 50%; và (iii) tạo thuận lợi thương mại bằng cách giảm 20% chi phí thương mại cố định.¹² Kịch bản AEC được so sánh với một kịch bản cơ sở, mô phỏng những gì được dự kiến sẽ xảy ra trong trường hợp không có các biện pháp chính sách trên. Mô hình này có điểm mới là nó mô phỏng một cách sát thực tế hơn cách vận hành của các thị trường lao động tại nhóm nước thành viên ASEAN. Đặc biệt, mô hình phân chia nguồn cung lao động theo kỹ năng nghề, giới tính và ngành công nghiệp. Tác động đến mức lương là khác nhau tùy thuộc vào mức độ kỹ năng (xem Phụ lục A để biết thêm chi tiết về mô hình, bao gồm các giả định).

Như đã chỉ ra trong Biểu đồ 3 5, GDP trong khu vực ASEAN sẽ đạt 5% cao hơn kịch bản cơ sở trong năm 2015, 6,3% cao hơn trong năm 2020, và 7,1% cao hơn trong năm 2025.¹³ Tuy nhiên, những thành tựu sẽ có khác biệt đáng kể theo từng

quốc gia. Campuchia, ví dụ, được hưởng lợi nhiều nhất vào năm 2025 (19,9%), trong khi Indonesia và các nước ASEAN khác được hưởng lợi ít nhất (2,5%).¹⁴ Các nước thành viên ASEAN có thu nhập thấp sẽ đạt mức tăng trưởng GDP cao nhất so với kịch bản cơ sở - một phần do người tiêu dùng và nhà sản xuất ở các nước đang phải đối mặt với các rào cản thương mại và chi phí tương đối cao, do đó được hưởng lợi nhiều nhất từ gia tăng thương mại quốc tế.

Tăng trưởng xuất khẩu mạnh là nền tảng cho việc sản lượng tăng lên tương đối so với kịch bản cơ sở. Ở toàn khu vực ASEAN, kim ngạch xuất khẩu sẽ cao hơn kịch bản cơ sở 15,7% trong khi nhập khẩu tăng 15,5% (Biểu đồ 3-6).¹⁵ Đầu tư trong khu vực ASEAN theo kịch bản AEC vào năm 2025 là 8% cao hơn kịch bản cơ sở, trong khi tiêu dùng cá nhân cao hơn 7,4% - một lần nữa cho thấy sự khác biệt đáng kể giữa các quốc gia. Về bản chất, thương mại quốc tế cho phép chuyên môn hóa dựa trên lợi thế so sánh, điều này khiến tiêu dùng và đầu tư tăng cao hơn. Trong số các chính sách thương mại được mô phỏng, việc loại bỏ các rào cản phi thuế quan đóng góp nhiều nhất vào tăng trưởng; loại trừ yếu tố này sẽ cho thấy mức tăng sản lượng nhỏ hơn đáng kể.

Ngoài việc cho thấy những cải tiến trong sản xuất, đầu tư và tiêu dùng, mô hình này cũng cho thấy tổng số việc làm trong năm 2025 tăng so với kịch bản cơ sở. Điều này được minh họa trong Biểu đồ 3 7 cho sáu nước thành viên ASEAN có đầy đủ thông tin thị trường lao động - Campuchia, Indonesia, Lào, Philippines, Thái Lan và Việt Nam.¹⁶ Ở Campuchia, tổng số việc làm trong năm 2025 theo kịch bản AEC sẽ là 1,1 triệu so với kịch bản cơ sở, tương đương 9,8% tổng số việc làm trong năm 2025. Tại Việt Nam, việc làm tăng thêm so với kịch bản cơ sở là 6,0 triệu, chiếm 9,5% tổng số việc làm. Indonesia đạt thêm 1,9 triệu việc làm so với kịch bản cơ sở, nhưng chỉ chiếm 1,3% tổng số việc làm. Một yếu tố quan trọng đằng sau biến động của mức tăng theo từng quốc gia là mức độ phụ thuộc của nền kinh tế và thị trường lao động vào thương mại quốc tế, khi mô hình mô phỏng các tác động kinh tế và thị trường lao động của các chính sách thương mại. Ở Campuchia và Việt Nam, tổng thương mại quốc tế (xuất khẩu và nhập khẩu) chiếm 87,8% và 155% của GDP tương ứng trong năm 2007 (năm cơ sở của mô hình), trong khi ở Indonesia, là 43,8%.¹⁷

⁸ ASEAN: Hệ thống Giám sát Tiến độ Cộng đồng ASEAN: Báo cáo đầy đủ 2012: Đo lường tiến độ hướng tới cộng đồng kinh tế ASEAN và Cộng đồng Văn hóa Xã hội ASEAN (Jakarta, 2013).

⁹ Tuyên bố Chủ tịch của Hội nghị Cấp cao ASEAN lần thứ 23: Người dân của chúng tôi, tương lai chung của chúng tôi, Bandar Seri Begawan, tháng 10/2013.

¹⁰ Tuyên bố Bandar Seri Begawan về tầm nhìn Cộng đồng ASEAN sau 2015, Bandar Seri Begawan, tháng 10/2013.

¹¹ Mô hình CGE được sử dụng trong nghiên cứu này được xây dựng bởi Michael Plummer, Peter A. Petri và Fan Zhai qua phối hợp với ILO. Kết quả chi tiết hơn về các mô hình mô phỏng được mô tả trong M. Plummer, P. Petri và F. Zhai: *Đánh giá tác động của hội nhập ASEAN đối với các thị trường lao động*, báo cáo đầu vào cho *Cộng đồng ASEAN 2015: Quản lý hội nhập hướng tới thịnh vượng chung và việc làm tốt hơn* (Bangkok, ILO).

¹² Mô hình này đã được hiệu chỉnh cho dữ liệu năm 2007. Đối với thuế suất, hiện trạng áp dụng thuế quan trong ASEAN đến năm 2007 đã được áp dụng. Các rào cản phi thuế quan được ước tính thông qua các chỉ số hạn định thương mại phân tách được xây dựng bởi Ngân hàng Thế giới đối với hàng hóa và Viện Kinh tế quốc tế Peterson cho các dịch vụ. Mô hình sử dụng cả hai cách tiếp cận: thuế quan tạo ra tương đương và chi phí "tảng băng trôi". Việc giảm mức thuế quan được thực hiện tuyến tính trong vòng 8 năm từ 2008 đến 2015. Các số chính sách trong mô hình được giới hạn ở các chính sách thương mại. Các chính sách đầu tư cũng là một thành phần cốt lõi của hội nhập ASEAN nhưng không được mô phỏng một cách rõ ràng trong khi thường có một mối liên hệ chặt chẽ giữa thương mại và đầu tư (xem ví dụ P. Athukorala và J. Menon: "AFTA và các mối quan hệ đầu tư-thương mại", trong *Kinh tế Thế giới* (1997, Quyển 20, Số 2), trang 159-74).

¹³ Ước lượng những thay đổi trong phúc lợi kinh tế bằng cách sử dụng kỹ thuật biến đổi tương đương, bằng cách đo lường mức thu nhập tương đương của sự gia tăng độ thỏa dụng do những thay đổi về giá cả. Phương pháp này mang lại kết quả tương tự như GDP.

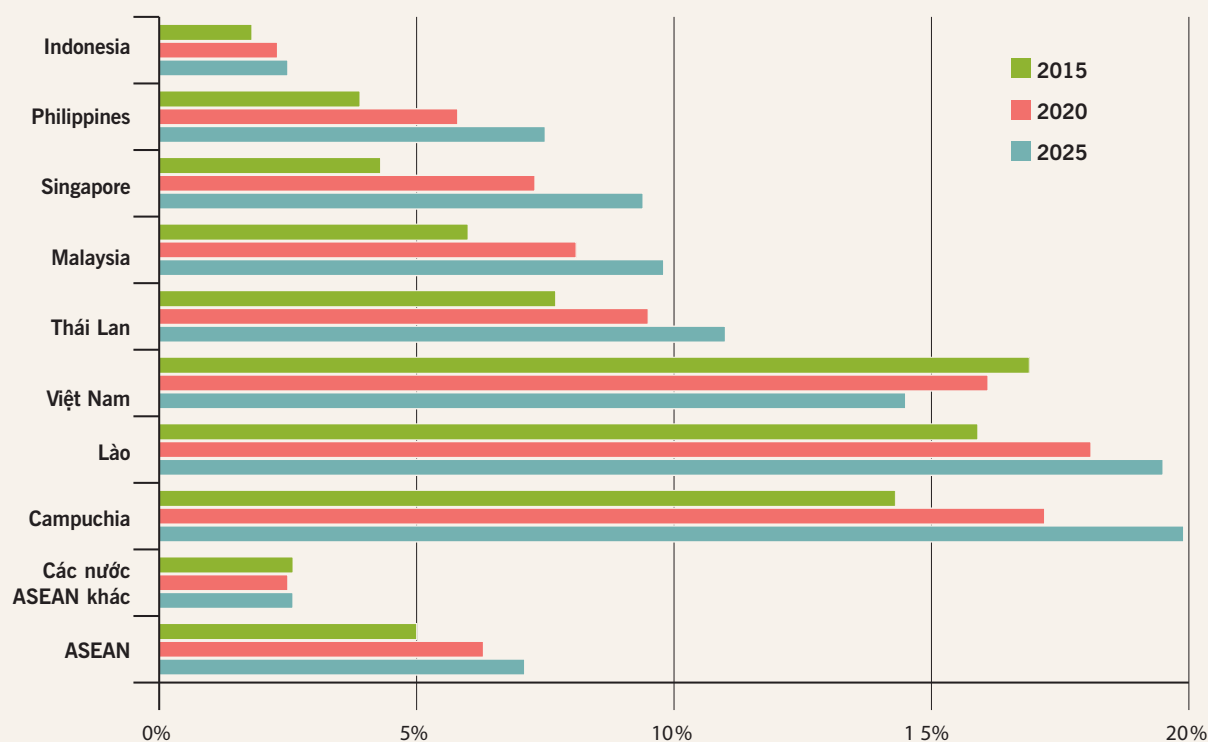
¹⁴ Do hạn chế về dữ liệu, Brunei và Myanmar được phân nhóm theo "các nước ASEAN khác". Hơn nữa, GDP được mô phỏng là giảm tương đối so với kịch bản gốc ở một số nước không phải thành viên ASEAN như là một kết quả của việc chuyển hướng thương mại, đặc biệt là tại Hàn Quốc (-0.3%), Trung Quốc (-0.2%), Ấn Độ (-0.2%) và Nhật Bản (-0.1%).

¹⁵ Trong mô hình này, cán cân thương mại là ngoại sinh, và do đó nhập khẩu tăng với hàng xuất khẩu để duy trì sự cân bằng thương mại.

¹⁶ Việc phân tách lao động trong các mô hình các file dữ liệu của các cuộc Điều tra lực lượng lao động nhưng chỉ có sáu nước thành viên ASEAN cung cấp các tập tin này cho ILO.

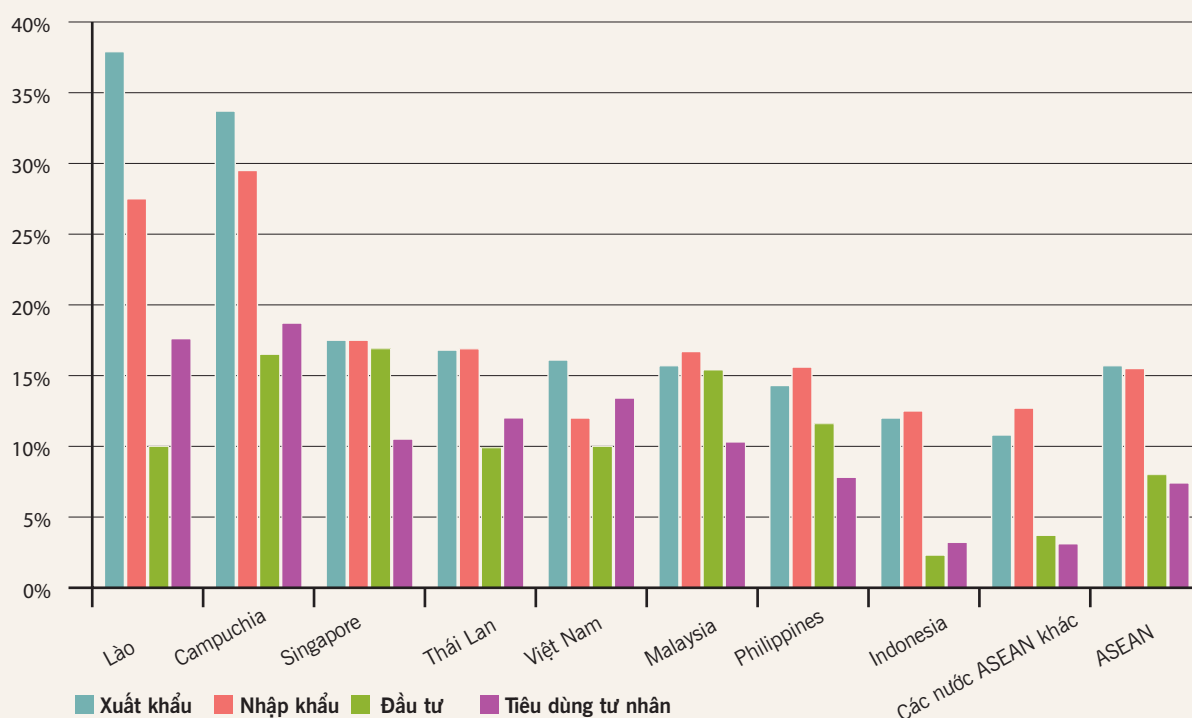
¹⁷ ASEAN: *Cộng đồng ASEAN qua đồ thị (ACIF) 2010* (Jakarta, 2011).

Biểu đồ 3-5 – Thay đổi trong GDP theo kịch bản AEC so với kịch bản cơ sở, vào năm 2010, năm 2020 và 2025 (%)



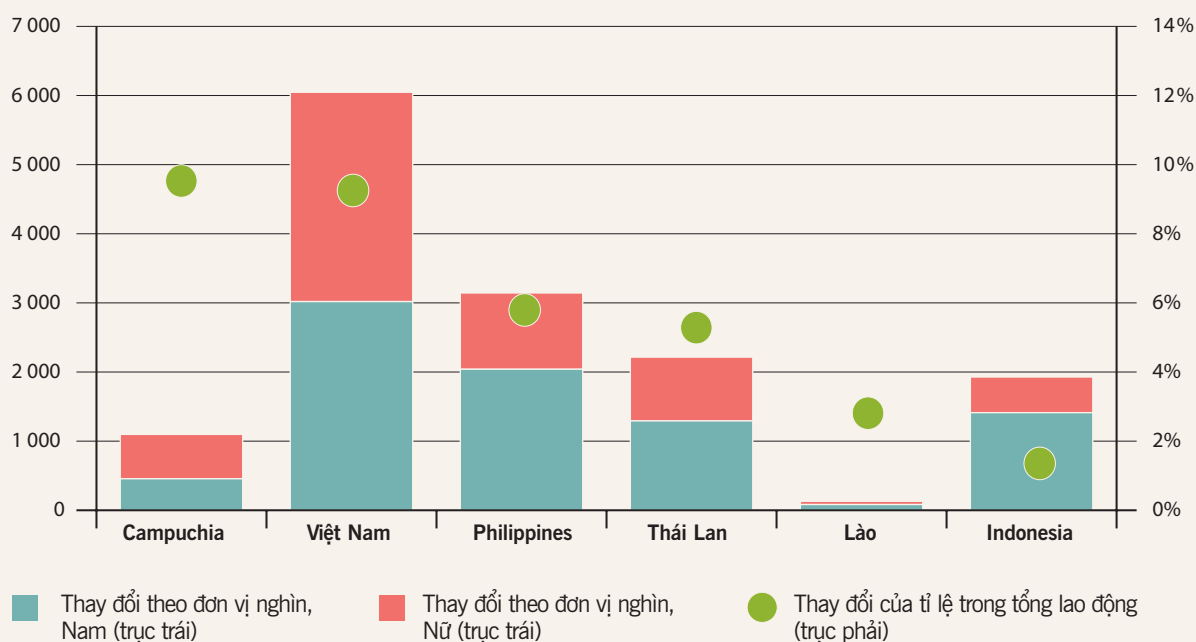
Nguồn: ước tính của ILO dựa trên M. Plummer, P. Petri và F. Zhai: Đánh giá tác động của hội nhập kinh tế ASEAN vào thị trường lao động, báo cáo đầu vào *Cộng đồng Asean 2015: Quản lý hội nhập hướng tới thịnh vượng chung và việc làm tốt hơn* (Bangkok, ILO).

Biểu đồ 3-6 – Thay đổi trong tiêu dùng, đầu tư, xuất khẩu, nhập khẩu theo kịch bản AEC so với kịch bản cơ sở, năm 2025 (%)



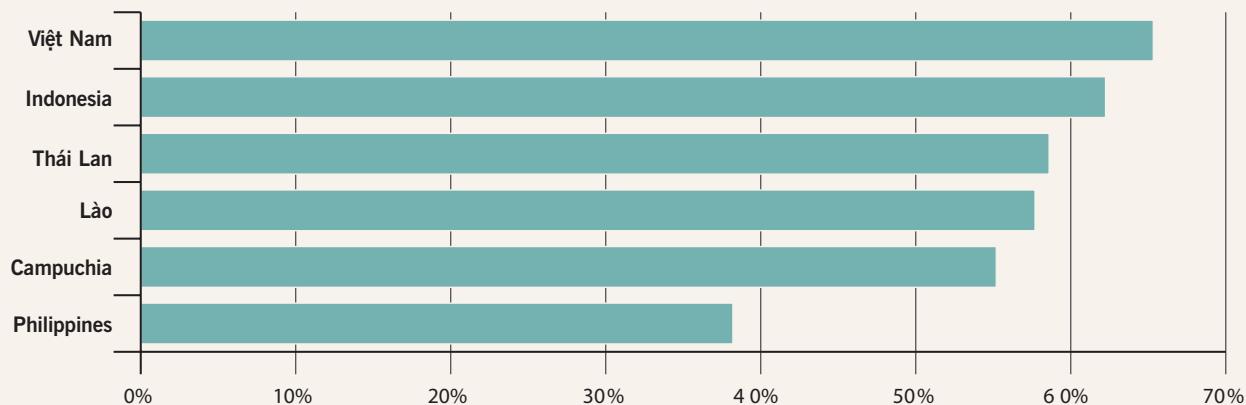
Nguồn: ước tính của ILO dựa trên M. Plummer, P. Petri và F. Zhao, trích ở trên

Biểu đồ 3-7 – Thay đổi việc làm theo kịch bản AEC so với kịch bản cơ sở, năm 2025 (nghìn, phần trăm tổng số việc làm)



Nguồn: ước tính của ILO dựa trên M. Plummer, P. Petri và F. Zhao, trích ở trên.

Biểu đồ 3-8 – Tỷ lệ việc làm dễ bị tổn thương trong tổng số việc làm được tạo ra thêm theo kịch bản AEC so với kịch bản cơ sở, năm 2025 (%)



Nguồn: ước tính của ILO dựa trên M. Plummer, P. Petri và F. Zhao, trích ở trên.

Ngoài ra còn có sự khác biệt giới tính: ở Campuchia và Việt Nam phụ nữ chiếm một nửa hoặc hơn trong tổng số việc làm tăng thêm, nhưng ở Indonesia, Lào, Philippines và Thái Lan họ chỉ chiếm 40% hoặc ít hơn. Với tỷ lệ phụ nữ tham gia lực lượng lao động thấp tại các nước thành viên ASEAN (xem Phụ lục F, Bảng F1-2), các kết quả này cho thấy sự cần thiết phải theo dõi và quản lý các tác động giới của hội nhập ASEAN và cần có những nỗ lực hỗ trợ phụ nữ tham gia và hiện diện trong lực lượng lao động. Hơn nữa, việc làm dễ bị tổn thương chiếm hơn nửa số tổng số việc làm tăng thêm trong cả sáu nền kinh tế, ngoại trừ ở Philippines (Biểu đồ 3-8).¹⁸ Triển vọng tăng thêm loại việc làm này

cho thấy cần có sự phối hợp các chính sách thị trường lao động nhằm cải thiện điều kiện làm việc và giảm mức độ tổn thương. Điểm trọng yếu trong bối cảnh này là việc thành lập các sản phẩm an sinh xã hội như được nhấn mạnh trong Tuyên bố ASEAN về Tăng cường An sinh Xã hội (Hộp 3-3).

Mô hình này cũng chỉ ra những thay đổi trong phân bổ việc làm giữa các ngành. Nhìn chung, việc làm tăng thêm so với kịch bản cơ sở trong các ngành nông

¹⁸ Giả định rằng tỷ trọng của việc làm dễ bị tổn thương trong từng phần ngành kinh tế theo kịch bản cơ sở là không đổi.

ngành, thương mại và giao thông vận tải, và xây dựng (Biểu đồ 3-9). Việc làm tăng thêm trong ngành thương mại và vận tải chiếm một nửa mức tăng chung ở Việt Nam, khoảng một phần ba ở Campuchia, Indonesia, và Philippines và khoảng một phần năm tại Lào và

Thái Lan. Nông nghiệp, mặt khác, lại chiếm tỷ trọng lớn nhất trong tổng số công việc được tạo mới tại Lào, Philippines và Thái Lan.¹⁹ Ở Campuchia và Indonesia, các lĩnh vực xây dựng chiếm tỷ trọng tương đối lớn trong tổng số công việc được tạo ra, vào khoảng 20%.

Hộp 3-3 – Sàn an sinh xã hội

Năm 2013, các nhà lãnh đạo ASEAN đã thông qua Tuyên bố ASEAN về Tăng cường An sinh Xã hội, trong đó tái khẳng định cam kết thúc đẩy mở rộng an sinh xã hội. Việc mở rộng an sinh xã hội nên bắt đầu với một sàn an sinh xã hội cho mọi người dân, và sẽ dần dần mở rộng thành một hệ thống an sinh xã hội toàn diện hơn.

Việc thành lập các sàn an sinh xã hội ngày càng được công nhận bởi tất cả các nước thành viên ASEAN như một phương pháp hiệu quả để chống nghèo đói, bất bình đẳng và tình trạng loại trừ, đồng thời là một yếu tố quan trọng của các chiến lược phát triển quốc gia. An sinh xã hội không chỉ tác động đến khía cạnh phát triển bền vững của xã hội (góp phần giảm nghèo, giảm tình trạng loại trừ trong xã hội và bất bình đẳng), mà còn có tác động ở khía cạnh kinh tế (tác động tích cực đến phát triển nguồn nhân lực, tăng cường ổn định

trong khủng hoảng, và tạo điều kiện cho tăng trưởng kinh tế) và khía cạnh môi trường (giúp người ta ứng phó tốt hơn trước những cú sốc tự nhiên và tạo điều kiện phục hồi nhanh chóng).

Mục tiêu chính của sàn an sinh xã hội là đảm bảo tiếp cận với hàng hóa và dịch vụ (chăm sóc sức khỏe thiết yếu, chăm sóc thai sản, dinh dưỡng, giáo dục và chăm sóc trẻ em) và đem lại sự đảm bảo về thu nhập suốt cuộc đời. Để đạt được điều này, các nước cần phải kết hợp can thiệp bằng các biện pháp đảm bảo sự sẵn có của các dịch vụ xã hội ở chất lượng chấp nhận được. Cách tiếp cận theo sàn an sinh xã hội đòi hỏi bảo hiểm cho mọi người dân và trẻ em, nhưng cần có hỗ trợ cụ thể cho các nhóm thiệt thòi và những người có nhu cầu đặc biệt. Một khi một sàn an sinh được thiết lập, các nước cần nỗ lực cung cấp an sinh ở mức cao cho càng nhiều người càng tốt, và càng sớm càng tốt.

Hộp 3-4 – Ngành công nghiệp ô tô ASEAN

Ngành công nghiệp ô tô ASEAN là một nền tảng của mạng lưới sản xuất khu vực, góp phần đáng kể vào giá trị gia tăng, xuất khẩu và việc làm. Trong năm 2013, các nhà lắp ráp ô tô của ASEAN sản xuất 4,4 triệu xe. Quan trọng hơn cả, có lẽ các chính sách đầu tư nhằm kết nối các nhà sản xuất đa quốc gia với các nhà cung cấp đã dẫn đến sự phát triển của các nhà cung cấp trong nước và các ngành công nghiệp hỗ trợ. Cải tiến thủ tục hải quan và đảm bảo tiêu chuẩn hài hòa, cải thiện giao thông vận tải và hậu cần, tự do hóa và thuận lợi hóa đầu tư – vốn là một phần trong công tác thiết lập AEC - sẽ nâng tầm hiện tượng khu vực hóa mạng lưới sản xuất, đồng thời mở rộng chuỗi cung ứng khu vực, đặc biệt là ở các nước Campuchia – Lào – Myanmar - Việt Nam.

Việc thông qua một thị trường chung ASEAN, với các mạng lưới sản xuất vững chắc, tạo cơ hội để các nền kinh tế ASEAN phát triển hơn. Tại Indonesia, việc chuyển giao kiến thức giữa các doanh nghiệp đa quốc gia, đặc biệt là các doanh nghiệp Nhật Bản, với các công ty trong nước đã diễn ra trong nhiều thập kỷ qua nhằm phát triển hơn nữa năng lực của các doanh nghiệp trong nước để họ tham gia vào mạng lưới sản xuất khu vực. Malaysia sẽ cần một động lực mới trong việc nâng cấp và tăng khả năng cạnh tranh quốc tế các ngành công nghiệp hướng tới một liên

minh chiến lược hiệu quả hơn với nhiều bên liên quan, trong đó có tổ chức công đoàn. Philippines đã tham gia vào việc sản xuất phụ tùng ô tô và linh kiện, và tiếp tục xây dựng năng lực cần thiết để phát triển thị trường rộng hơn từ AEC.

Tại Thái Lan, AEC có thể khiến các nhà cung cấp chuyển sản xuất sang các nước có chung biên giới với Thái Lan – những nước chia sẻ mạng lưới đường bộ - trong khi Thái Lan sẽ trở thành một đầu mối khu vực, kiểm soát vệ tinh sản xuất ô tô tại các nước Campuchia – Lào – Myanmar – Việt Nam và các nước láng giềng. AEC mang đến những cơ hội cho Thái Lan trong việc sản xuất các sản phẩm có giá trị gia tăng cao hơn và tham gia ngày càng sâu vào quy trình và kỹ thuật sản xuất cũng như nghiên cứu và phát triển. Liên đoàn Công nghiệp Thái Lan rất lạc quan về tương lai của ngành công nghiệp ô tô, với dự kiến tổng sản lượng sản xuất sẽ tăng đến khoảng 3,5-4 triệu chiếc vào năm 2020.

Nguồn: S.Y. Chia: *Cộng đồng kinh tế ASEAN: Tiến độ, thách thức và triển vọng*, ADBI Nghiên cứu số 440 (Tokyo, tháng 10/2013); D. Irawati và R. Rutten: "Ngành công nghiệp ô tô của Indonesia trong mạng lưới sản xuất toàn cầu-địa phương của ASEAN", trong D. Irawati và R. Rutten (ed.): *Kinh tế tri thức đang nổi lên ở châu Á: xu hướng hiện nay trong ASEAN 5* (New York, Routledge, 2014), trang 75-94. M.A.D. Rosellon và E.M. Medalla: "ASEAN + 1 FTA và chuỗi giá trị toàn cầu trong khu vực Đông Nam Á: Trường hợp của Philippine ngành ô tô và thiết bị điện tử", trong C. Findlay (ed.): *ASEAN + 1 FTA và chuỗi giá trị toàn cầu trong khu vực Đông Á* (Jakarta, ERIA, 2011), trang 275-320. K. Techakanont: *Cộng đồng ASEAN 2015: Quản lý hội nhập hướng tới thịnh vượng chung và việc làm tốt hơn: Một trường hợp của ngành ô tô của Thái Lan*, báo cáo đầu vào cho *Cộng đồng ASEAN 2015: Quản lý hội nhập hướng tới thịnh vượng chung và việc làm tốt hơn* (Bangkok, ILO). P. Wad và V.G.R. Chandran Govindaraju: *Đánh giá sự phát triển của ngành công nghiệp ô tô Malaysia*, trên Tạp chí Quốc tế về Công nghệ Ô tô và Quản lý (2011, Tập 11, Số 2), trang 152-171.

¹⁹ Thêm vào đó, hiện tượng tái phân bổ việc làm trong một ngành sẽ diễn ra. Ví dụ, ở Philippines đã có quan ngại về sự suy giảm trong ngành mía đường do tác động của AEC. Tham khảo S.B. Tabladillo: *Việc làm bền vững trong bối cảnh hội nhập ASEAN: Trường hợp của ngành công nghiệp mía đường Philippines* (Geneva, Viện Nghiên cứu Lao động, 2013).

Biểu đồ 3-9 –Thay đổi việc làm theo ngành, kịch bản AEC so với kịch bản cơ sở, năm 2025 (nghìn)



Ghi chú: Nông nghiệp bao gồm lúa, hạt ngũ cốc khác, các cây trồng khác, vật nuôi và tài nguyên thiên nhiên.

Nguồn: ước tính của ILO dựa trên M. Plummer, P. Petri và F. Zhao, trích ở trên.

Ngoài ra, các kết quả mô phỏng chỉ ra mức tăng tương đối lớn so với kịch bản cơ sở trong các lĩnh vực khác như ngành dệt, may mặc và hóa chất ở Campuchia; sản xuất kim loại, hóa chất và dệt may ở Indonesia; sản xuất phương tiện vận tải, kim loại và các dịch vụ tư nhân ở CHDCND Lào; dịch vụ tư nhân, chế biến thực phẩm và các loại xe ở Philippines; chế biến thực phẩm, xe cộ, máy móc tại Thái Lan; và may mặc, chế biến thực phẩm ở Việt Nam (xem Hộp 3-4 về các ngành công nghiệp ô tô trong ASEAN). Mặt khác, tình trạng mất việc ở quy mô tương đối lớn so với kịch bản cơ sở có thể xảy ra trong ngành chế biến thực phẩm ở Campuchia, Indonesia và Lào. Tình trạng mất việc tiềm năng này cho thấy các mối liên kết xuôi và ngược với nông nghiệp vẫn còn tương đối yếu ở các nước này và cho thấy cần có sự hỗ trợ trong việc tăng cường các mối quan hệ. Tại Thái Lan và Việt Nam, tình trạng mất việc nhiều hơn so với kịch bản cơ sở có thể thấy trong các ngành dịch vụ cá nhân, trong khi suy giảm việc làm ở Philippines có thể diễn ra trong ngành hóa chất và khai thác mỏ.

Tăng thêm hoặc tổn thất về việc làm so với kịch bản cơ sở có thể làm chậm hoặc gia tăng tốc độ chuyển dịch cơ cấu của sáu nước thành viên ASEAN (xem Phụ lục A, Bảng A1). Ở Campuchia tỷ trọng việc làm nông nghiệp trong tổng số lao động sẽ giảm từ 55% trong 2010 tới 50% trong năm 2025 theo kịch bản cơ sở. Việc thực hiện các chính sách được mô phỏng trong kịch bản AEC có thể tiếp tục làm giảm tỷ lệ lao động trong nông nghiệp xuống 48,3% vào năm 2025 (giảm thêm 1,7 điểm phần trăm). Mặc dù những tác động tích cực tới lao động trong nông nghiệp đạt được trong năm 2025 xảy ra ở tất cả sáu nước, tỷ trọng việc làm nông nghiệp trong tổng số việc làm vẫn tiếp tục giảm ở Campuchia, Indonesia, Lào và Việt Nam – và việc làm phi nông nghiệp sẽ tăng nhiều hơn so với trong ngành nông nghiệp. Tại Thái Lan và Philippines, tỷ lệ lao động nông nghiệp giảm từ năm 2010 đến năm 2025 nhưng việc thực hiện các chính sách thương mại AEC được mô phỏng sẽ làm chậm tốc độ suy giảm này.

Ở Campuchia, trong giai đoạn 2010 - 2025 theo kịch bản cơ sở, tỷ trọng việc làm công nghiệp trong tổng số việc làm tăng từ 14,9% đến 18,1%, nhưng

theo kịch bản AEC có thể tăng đến 19,4% (hay hơn 1,3 điểm phần trăm). Sự tăng trưởng này có được chủ yếu nhờ vào ngành xây dựng. Tỷ trọng của các ngành dịch vụ theo kịch bản cơ bản tăng 1,8 điểm phần trăm, chủ yếu do thương mại và giao thông vận tải; còn theo kịch bản AEC tỷ lệ này tăng thêm 0,4 điểm phần trăm.

Tại Indonesia và Thái Lan, tỷ trọng việc làm trong ngành công nghiệp và dịch vụ trên tổng số việc làm tiếp tục tăng ở kịch bản cơ sở, chủ yếu nhờ vào xây dựng, thương mại và giao thông vận tải. Tại Indonesia, theo kịch bản AEC, tình hình không thay đổi nhiều. Tại Thái Lan, theo kịch bản AEC, tỷ trọng việc làm trong ngành thương mại và vận tải có thể giảm 0,7 điểm phần trăm, và các dịch vụ tư giảm 0,6 điểm phần trăm.

Tại Lào, chuyển dịch cơ cấu xảy ra chậm hơn. Theo kịch bản cơ sở, trong giai đoạn 2010 - 2025, tỷ lệ việc làm công nghiệp trong tổng số việc làm sẽ chỉ tăng 1,0 điểm phần trăm, còn theo kịch bản AEC tỷ lệ này tăng 1,5 điểm phần trăm. Tốc độ tăng trưởng lớn nhất là trong các ngành sản xuất sản phẩm từ gỗ.

Ở cả Philippines và Việt Nam, tỷ lệ việc làm công nghiệp tiếp tục tăng theo kịch bản cơ sở - 5,4 điểm phần trăm ở Philippines và 7,8 điểm phần trăm ở Việt Nam. Tại Philippines, các chính sách thương mại AEC không có một tác động đáng kể. Ở Việt Nam, tuy nhiên, các chính sách này dẫn đến việc tăng tỷ trọng của việc làm trong thương mại và vận chuyển ở mức 2,0 điểm phần trăm trong năm 2025, trong khi tỷ trọng việc làm của dịch vụ tư sẽ giảm 1,0 điểm phần trăm.

Tổng hợp lại, các mô hình cho thấy ảnh hưởng của việc thực thi các chính sách thương mại tới sự tăng hoặc giảm trong tổng số việc làm của một số ngành cụ thể. Nhưng điều quan trọng cần nhấn mạnh là các nước thành viên đã có sẵn hàng loạt những chính sách nhằm tác động đến chuyển dịch cơ cấu kinh tế, như các chính sách công nghiệp nhằm hỗ trợ sự phát triển của một số ngành cụ thể. Hộp 3 5 nêu bật vai trò tiềm năng của các chính sách công nghiệp nhằm thúc đẩy chuyển dịch cơ cấu, tạo ra việc làm chất lượng cao hơn và đẩy mạnh tăng trưởng.

Hộp 3-5 – Chính sách công nghiệp và khu vực thuê ngoài xử lý quy trình kinh doanh tại Philippines

Khu vực thuê ngoài xử lý quy trình kinh doanh (business process outsourcing - BPO) ở Philippines đã tăng trưởng đáng kể trong thập kỷ qua. Doanh thu xuất khẩu từ lĩnh vực này tăng gấp mười lần từ 1,3 tỷ USD năm 2004 lên 13,3 tỷ trong năm 2013, trong khi việc làm trong lĩnh vực

này tăng gấp chín lần từ khoảng 101.000 việc làm năm 2004 lên khoảng 900.000 vào năm 2013, chiếm khoảng 3% tổng số việc làm. Chính sách công nghiệp nhằm hỗ trợ sự phát triển của ngành đóng một vai trò quan trọng trong sự phát triển này.

Khí khu vực BPO tại Philippines bắt đầu phát triển, năm 2001 Chính phủ Philippines đã thành lập Hội đồng Công nghệ Thông tin và Thương mại

điện tử nhằm phát triển Philippines thành trung tâm dịch vụ điện tử. Năm 2005, Chính phủ cũng đã thành lập các Hành lang dịch vụ điện tử Philippines ở một số trung tâm đô thị. Hơn nữa, trong năm 2006, chương trình học bổng đào tạo tập trung đáng kể vào ngành công nghệ thông tin để cung cấp tài trợ giáo dục cho việc đào tạo các ứng cử viên BPO. Chính phủ cũng đã làm việc chặt chẽ với Hiệp hội Chế biến Kinh doanh của Philippines nhằm xây dựng Philippines như một điểm đến hàng đầu cho các nhà đầu tư BPO và đã cung cấp một số ưu đãi bao gồm giảm thuế thu nhập, miễn thuế nhập khẩu đối với thiết bị vốn, khả năng sử dụng người nước ngoài, và đơn giản hóa các thủ tục xuất nhập khẩu. Kế hoạch Phát triển Philippines 2011 - 2016 cũng đã xác định BPO là một trong mười lĩnh vực ưu tiên phát triển hàng đầu với tiềm năng cao nhất nhằm đóng góp

cho cả tăng trưởng lẫn tạo việc làm.

Trong khi các trung tâm thoại đóng góp nhiều nhất cho sự phát triển của ngành, Chính phủ cũng đã công nhận sự cần thiết phải bồi dưỡng những phân khúc năng suất cao hơn bao gồm các dịch vụ văn phòng, thiết kế chu trình, các dịch vụ sao chép, hình ảnh động, và phát triển trò chơi điện tử. Để làm được điều đó, cần tăng cường cơ sở kỹ năng, phát triển cơ sở hạ tầng và cung cấp các ưu đãi tài chính và phi tài chính.

Nguồn: "Cập nhật kinh tế: doanh thu của Philippines từ BPO sẽ tăng 15% trong năm 2014", Oxford Business Group, 9/2/2014; N. Magtibay-Ramos, G. Estrada và J. Felipe: *Phân tích các quá trình kinh doanh ngành công nghiệp gia công phần mềm Philippines*, Kinh tế và Nghiên cứu Tài liệu Công tác số 93 (Manila, ADB, 2007); Kế hoạch Phát triển Philippines 2011 - 2016, Manila, tháng 5/2011.

Hội nhập kinh tế ASEAN và nhu cầu việc làm

Những chuyển dịch cơ cấu của thị trường lao động, được thúc đẩy bởi hội nhập kinh tế, sẽ có tác động vào cơ cấu thị trường lao động. Ngành nghề nào sẽ tăng hay giảm nhờ hiện thực hóa Cộng đồng Kinh tế ASEAN? Biểu đồ 3-10 dự báo nhu cầu nghề nghiệp tiềm năng tại sáu nước thành viên ASEAN với giả định cơ cấu ngành nghề của thị trường lao động theo kịch bản AEC vào năm 2025, dựa trên một mô hình dự báo việc làm được xây dựng riêng cho báo cáo này (xem chi tiết về mô hình tại Phụ lục B).²⁰ Nhu cầu tuyệt đối lớn nhất tập trung ở những việc làm đòi hỏi kỹ năng thấp và trung bình.²¹

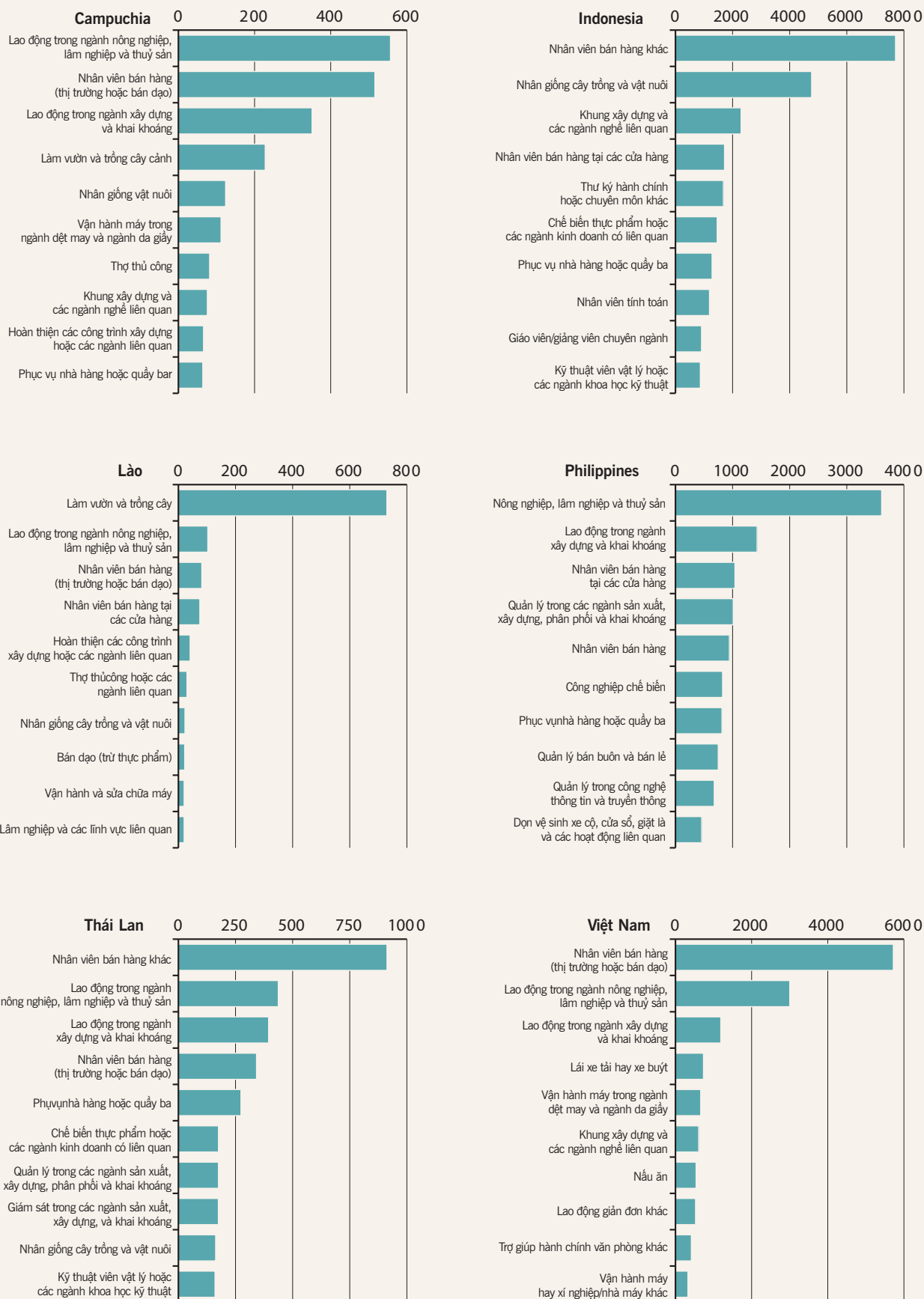
Tuy nhiên, như được chỉ ra trong Biểu đồ 3-11, các công việc dự kiến phát triển nhanh nhất ở một số nước nhìn chung thường đòi hỏi kỹ năng trung bình và cao. Ví dụ như ở Campuchia, quản lý bán lẻ và bán buôn, lắp đặt thiết bị điện và sửa chữa được dự kiến sẽ tăng nhanh nhất, trong khi ở Indonesia, tỷ lệ tăng cao nhất được dự kiến rơi vào các nghề quản lý khách sạn và nhà hàng, lái tàu và công nhân trong ngành đường sắt. Ở Lào, thợ xử lý gỗ, thợ mộc và công nhân trong ngành khai thác gỗ, ngành cao su, khai thác nhựa và các sản phẩm giấy được dự báo là những nghề phát triển nhanh nhất. Trong khi đó, ở Philippines những nghề dẫn đầu bao

gồm thủy thủ và công nhân ngành vận tải biển, thể dục thể thao, giám đốc quản lý và giám đốc điều hành, quản trị cơ sở dữ liệu và mạng, cán bộ thư viện, lưu trữ và giám tuyển. Tại Thái Lan, quản lý khách sạn, nhà hàng và nhân viên phục vụ quầy bar là hai công việc dự kiến có tốc độ tăng trưởng nhanh nhất. Còn ở Việt Nam, sự tăng trưởng nhanh nhất dự kiến rơi vào các nghề thủ công mỹ nghệ, lái xe tải và lái xe buýt.

²⁰ Các mô hình dự báo việc làm do Soulaïma El Achkar Hilal phối hợp với ILO xây dựng. Cấu trúc việc làm có hai thành phần: nhu cầu tăng lên do tăng trưởng trong sản xuất và việc làm hoặc thay đổi trong cơ cấu lao động của các ngành công nghiệp, và nhu cầu thay thế, do các yếu tố như tử vong, nghỉ hưu, dịch chuyển lao động giữa các ngành và khu vực. Trong mô hình này, tỷ lệ lao động trong độ tuổi từ 65 tuổi trở lên cho mỗi nghề nghiệp được sử dụng để ước tính nhu cầu thay thế cho mỗi ngành. Kết quả chi tiết của mô hình có sẵn trong S. El Achkar Hilal: *Tác động của hội nhập kinh tế ASEAN tới triển vọng việc làm và nhu cầu kỹ năng*, báo cáo đầu vào cho Cộng đồng ASEAN 2015: *Quản lý hội nhập hướng tới thịnh vượng chung và việc làm tốt hơn* (Bangkok, ILO).

²¹ Định nghĩa mức độ kỹ năng được dựa trên tiêu chuẩn quốc tế phân loại nghề (ISCO) nhóm chính. Xem Chương 4 để biết thêm thông tin.

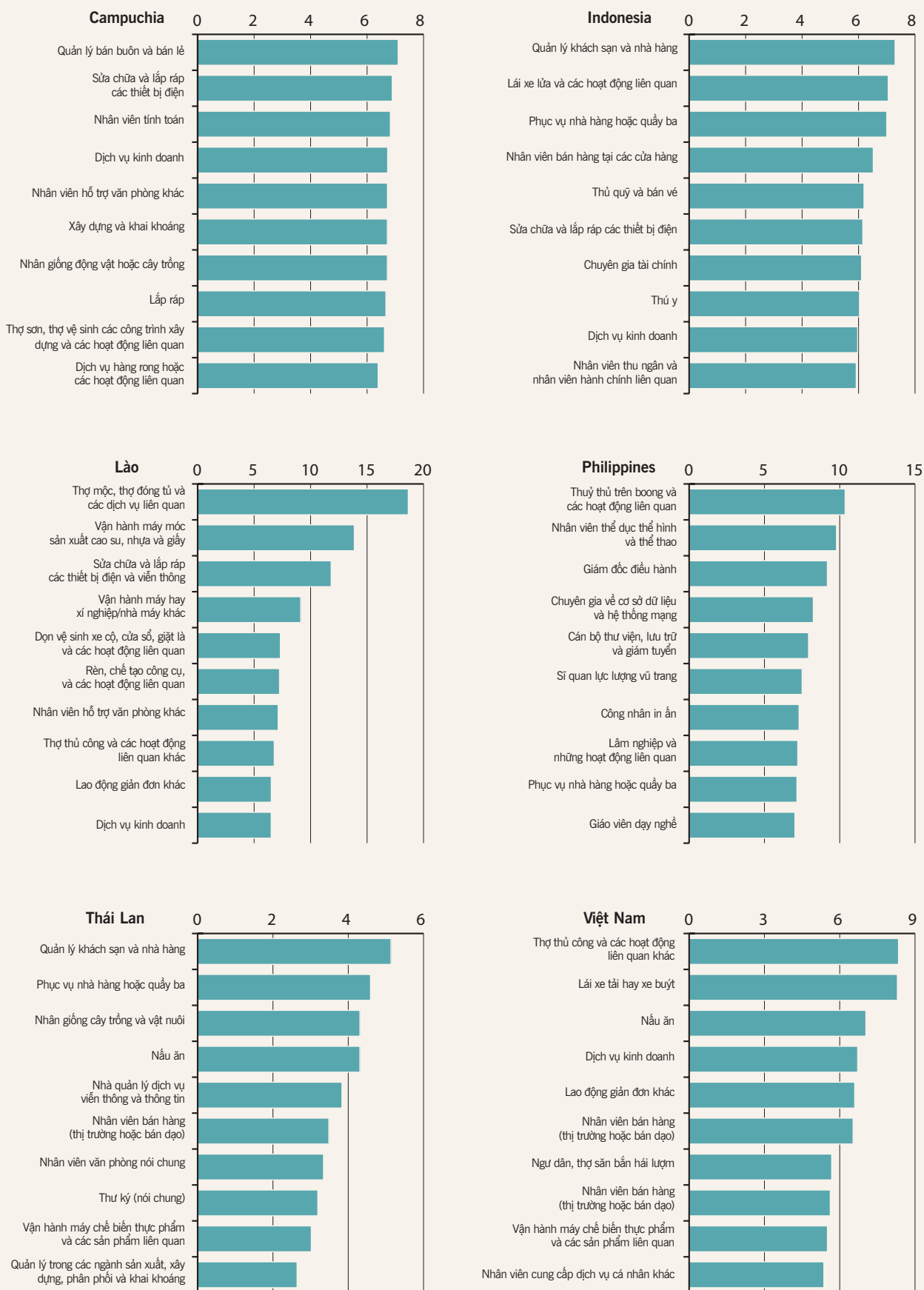
Biểu đồ 3-10 – Dự báo 10 ngành có nhu cầu việc làm cao nhất theo kịch bản AEC, 2010 - 2025 (nghìn)



Ghi chú: Những thay đổi phản ánh cả việc mở rộng và nhu cầu thay thế.

Nguồn: ước tính của ILO dựa trên S. El Achkar Hilal: *Tác động của hội nhập kinh tế ASEAN vào triển vọng nghề nghiệp và nhu cầu kỹ năng, báo cáo đầu vào cho Cộng đồng ASEAN 2015: Quản lý việc hội nhập hướng tới thịnh vượng chung và việc làm tốt hơn* (Bangkok, ILO).

Biểu đồ 3-11 – Dự báo 10 nghề có nhu cầu cao nhất theo kịch bản AEC, thay đổi tỷ lệ phần trăm, 2010 - 2025 (%)



Ghi chú: Thay đổi chỉ phản ánh những nhu cầu thay thế.

Nguồn: ước tính của ILO dựa trên S. El Achkar Hilal: *Tác động của hội nhập kinh tế ASEAN vào triển vọng nghề nghiệp và nhu cầu kỹ năng*, trích dẫn ở trên.

Kết luận

Hội nhập thương mại sẽ thúc đẩy chuyển dịch cơ cấu. Nếu việc chuyển dịch cơ cấu hướng tới các hoạt động sản xuất, thì nó có thể giúp nâng cao mức sống và tăng năng suất lao động tổng hợp – từ đó giảm nghèo và giảm tỷ lệ việc làm dễ bị tổn thương, thúc đẩy việc làm ổn định. Các nước thành viên ASEAN cần đảm bảo cho những thay đổi này diễn ra một cách công bằng và toàn diện, trên cơ sở tôn trọng các nguyên tắc và quyền cơ bản tại nơi làm việc. Hơn nữa, mặc dù hội nhập kinh tế ASEAN sẽ làm tăng phúc lợi, tiền lương và việc làm, nhưng lợi ích được phân bổ không đồng đều giữa các quốc gia và khu vực, cũng như giữa nam và nữ. Phối hợp chính sách chặt chẽ là điều cần thiết ở cả cấp độ khu vực và quốc gia để đảm bảo kết quả toàn diện và công bằng (xem Chương 5).

Các kết quả mô hình mô phỏng được trình bày trong chương này làm nổi bật những triển vọng trong các ngành nghề cụ thể. Tỷ trọng việc làm nông nghiệp được dự kiến sẽ giảm, nhưng nông nghiệp sẽ tiếp tục là một ngành chiếm ưu thế ở một số quốc gia thành viên ASEAN. Điều đặc biệt đáng quan tâm là hội nhập thương mại có thể gây suy yếu trong lĩnh vực chế biến thực phẩm ở một số nước, đặc biệt là Campuchia, Indonesia và Lào. Nỗ lực trong phối hợp chính sách cần được tăng cường nhằm cải thiện chuỗi giá trị trong nông nghiệp.

Tăng trưởng việc làm trong ngành thương mại, xây dựng và dịch vụ tư nhân sẽ diễn ra ở một số quốc gia. Trong quá trình phát triển ASEAN, các lĩnh vực này và một số ngành nghề trong các lĩnh vực này có thể tạo ra việc làm dễ bị tổn thương và khu vực kinh tế phi chính thức. Cần có những nỗ lực không ngừng nhằm tăng cường các chính sách và thể chế thị trường lao động để giải quyết tình trạng việc làm phi chính thức và bảo vệ các nhóm dễ bị tổn thương. Để tạo việc làm cho nhóm lao động ly nông, cũng như năm triệu người mới tham gia lực lượng lao động của ASEAN mỗi năm, các chính phủ cần xây dựng tốt các chính sách công nghiệp và ngành. Các chính sách này cần được phối hợp với các chính sách việc làm, trên cơ sở đối thoại ba bên, với mục tiêu hỗ trợ tăng trưởng việc làm trong các ngành sản xuất và dịch vụ có năng suất cao hơn. Ở một số nước, điều này liên quan đến việc mở rộng tuyển dụng trong lĩnh vực dệt may, nhưng vẫn cần những nỗ lực cần thiết để đa dạng hóa việc làm cho các ngành sản xuất phụ khác.

Chuyển dịch cơ cấu sẽ tạo nên những biến động đáng kể trong thị trường lao động, gây rủi ro cho người lao động dễ bị tổn thương. Điều này càng cho thấy sự cần thiết phải thực hiện các biện pháp được xác định trong Tuyên bố ASEAN về Tăng cường An sinh Xã hội – nhằm nâng cao chất lượng, độ bao phủ và tính bền vững của an sinh xã hội, bắt đầu

bằng việc thiết lập một sàn an sinh xã hội cho tất cả mọi người. Chuyển dịch cơ cấu sản xuất cũng sẽ phụ thuộc vào khả năng của các doanh nghiệp vừa và nhỏ cũng như siêu nhỏ trong việc nắm bắt cơ hội từ các hoạt động có giá trị gia tăng cao hơn, kể cả trong mạng lưới sản xuất khu vực và toàn cầu tại các nước ASEAN. Điều này nhấn mạnh sự cần thiết phải tăng cường năng lực của các doanh nghiệp, bao gồm quản lý tốt và cải thiện tay nghề của người lao động. Với sự chuyển dịch cơ cấu theo hướng gia tăng nhu cầu đối với kỹ năng nghề cao hơn, thì những nghề phát triển nhanh nhất đòi hỏi kỹ năng từ trung bình đến cao. Điều này đòi hỏi đầu tư sâu hơn nữa vào kỹ năng và đào tạo. Chương 4 xem xét các ưu tiên trong bối cảnh các nước ASEAN chuyển dịch lên cấp độ kỹ năng nghề cao hơn.

Vượt lên các bậc thang kỹ năng

Nhu cầu đối với lao động có tay nghề của Cộng đồng Kinh tế ASEAN sẽ tăng lên. Điều này đòi hỏi phải có chính sách giáo dục và đào tạo hợp lý hơn, với chương trình giảng dạy đáp ứng ưu tiên phát triển của quốc gia và đáp ứng được nhu cầu của các đối tượng lao động dễ bị tổn thương nhất, bao gồm cả phụ nữ và thanh niên. Các hiệp hội của người lao động và giới sử dụng lao động phải đóng vai trò chủ thể trong việc đối mặt với thách thức liên quan đến kỹ năng nghề. Nhưng Chính phủ các nước trong khu vực cũng có thể hợp tác để xóa bỏ khoảng cách về kỹ năng thông qua việc chia sẻ kinh nghiệm trong việc công nhận các kỹ năng nghề.

Cộng đồng Kinh tế ASEAN bao hàm nhiều tác động đối với phát triển nguồn nhân lực. Chuyển dịch cơ cấu, nhờ hình thành cộng đồng, sẽ làm tăng nhu cầu đối với một số kỹ năng, đồng thời làm giảm nhu cầu đối với một số kỹ năng khác¹. Các quốc gia cần có những chính sách về thị trường lao động không chỉ để đảm bảo sự phù hợp và chất lượng của các kỹ năng, mà còn để cung cấp an sinh xã hội đối với những lao động bị mất đi việc làm – nhằm giảm thiểu các chi phí điều chỉnh và giúp duy trì quá trình phát triển năng động.²

Ở cấp quốc gia, việc giáo dục và đào tạo kỹ năng nghề cho nguồn nhân lực là một yếu tố then chốt trong việc thu hút FDI, thúc đẩy việc chuyển dịch cơ cấu và tạo cơ hội cho nhóm lao động dễ bị tổn thương nhất trong thị trường trong việc tiếp cận với các công việc tốt hơn. Ở cấp độ doanh nghiệp, năng lực cạnh tranh phụ thuộc nhiều vào khả năng có thể thu hút và giữ chân được nguồn nhân lực có kỹ năng nghề cao cho phép áp dụng nhanh chóng ý tưởng kinh doanh sáng tạo và các công nghệ phức tạp nhằm thúc đẩy sản xuất và nâng cao lợi nhuận.

Tuyên bố của các nhà lãnh đạo ASEAN về Phát triển nguồn nhân lực và kỹ năng nghề cho Phục hồi kinh tế và Tăng trưởng bền vững, được thông qua ở Hà Nội vào tháng 10 năm 2010, đã đưa ra một kế

hoạch chi tiết cho việc hợp tác cấp khu vực và hành động quốc gia nhằm nâng cao kỹ năng nghề³. Nhưng thứ tự ưu tiên sẽ được thay đổi tùy thuộc cơ cấu kinh tế, mục tiêu và mức độ phát triển của từng quốc gia. Một vài quốc gia sẽ tập trung vào giáo dục tiểu học và kỹ năng đọc viết. Các quốc gia khác sẽ chú trọng vào giáo dục trung học và đào tạo kỹ năng nghề. Những quốc gia thành viên ASEAN ở mức độ công nghiệp hóa hơn sẽ nhắm đến việc nâng cao giáo dục đại học cùng với các kỹ năng và tầm nhận thức về toán học, khoa học và kỹ thuật.

Những nền kinh tế thâm dụng kỹ năng

Các nước thành viên ASEAN đã chuyển sang việc sản xuất và xuất khẩu hàng hóa thâm dụng kỹ năng với năng suất lao động cao hơn. Nhưng cách thức thay đổi có khác nhau giữa các khu vực (Biểu đồ 4-1). Ở Singapore, nơi có kỹ năng sản xuất cao nhất trong khu vực, trong khoảng thời gian từ 2000 đến 2012, tỷ trọng hàng xuất khẩu thuộc các ngành chế tác thâm dụng công nghệ và kỹ năng đã tăng từ 36% lên 48%. Nhưng Campuchia, nước nằm ở phía bên kia của thước đo kỹ năng, kể từ năm 2000 cũng chỉ đạt được những tiến bộ hạn chế trong nỗ lực chuyển dịch ra khỏi nông nghiệp và sản xuất may mặc thâm dụng lao động.

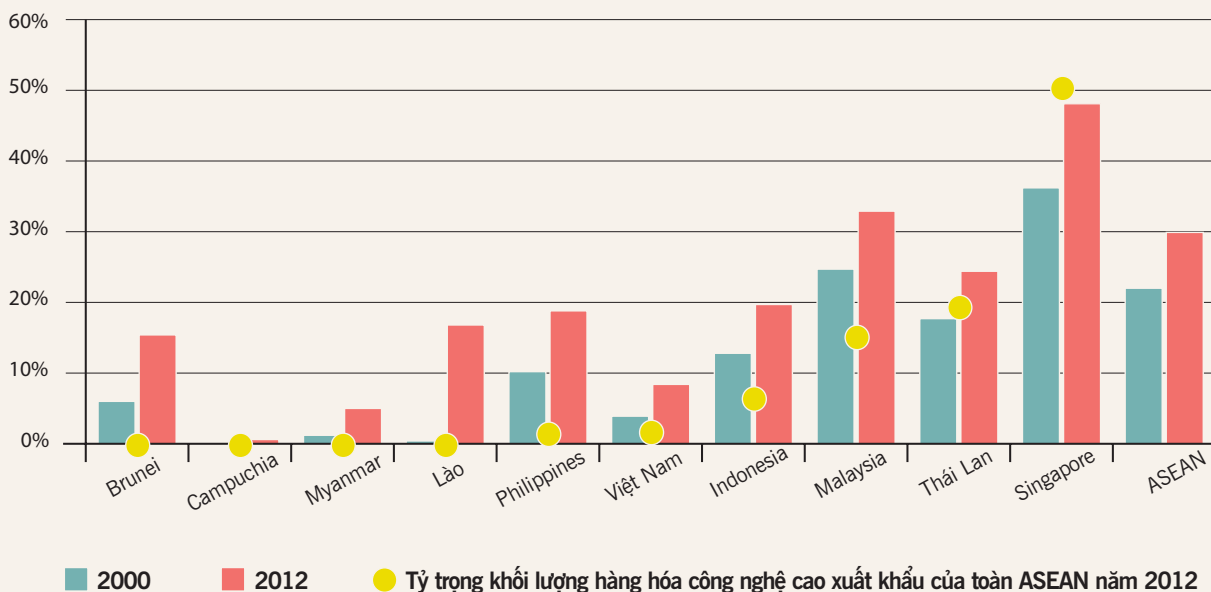
Singapore đóng góp khoảng một nửa trong tổng xuất khẩu của các ngành chế tác có kỹ năng cao của ASEAN, trong khi Thái Lan và Malaysia đóng góp lần lượt là 19,6% và 15,7%. Ở những quốc gia

¹ Trong bản báo cáo này, ngoài phần được chú thích riêng, các nghề nghiệp kỹ năng cao được định nghĩa theo Tiêu chuẩn Phân loại Nghề nghiệp Quốc tế (ISCO): nhóm 1: quản lý; nhóm 2: chuyên gia, người có tay nghề; nhóm 3: kỹ thuật viên. Các nghề nghiệp kỹ năng bậc trung bao gồm: nhóm 4: thư ký; nhóm 5: nhân viên bán hàng và dịch vụ; nhóm 6: lao động có kỹ năng làm nông và ngư nghiệp; nhóm 7: thợ thủ công và các ngành nghề liên quan; nhóm 8: lao động vận hành và lắp ráp máy móc. Nghề nghiệp kỹ năng thấp bao gồm: nhóm 9: nghề nghiệp sơ cấp. Tham khảo thêm Tiêu chuẩn Phân loại Nghề nghiệp: ISCO – 08: Tập 1: Định nghĩa cấu trúc nhóm và các bảng biểu liên quan của Tổ chức Lao động Quốc tế (Geneva 2012).

² ILO: Kỹ năng nâng cao năng suất, cải thiện và phát triển việc làm, Báo cáo V, Hội nghị Lao động Quốc tế, Phiên họp thứ 97 (Geneva, 2008).

³ Tuyên bố của các nhà Lãnh đạo ASEAN về Nguồn Nhân lực và Phát triển Kỹ năng nghề cho Phục hồi Kinh tế và Tăng trưởng bền vững, Hà Nội tháng 10/2010.

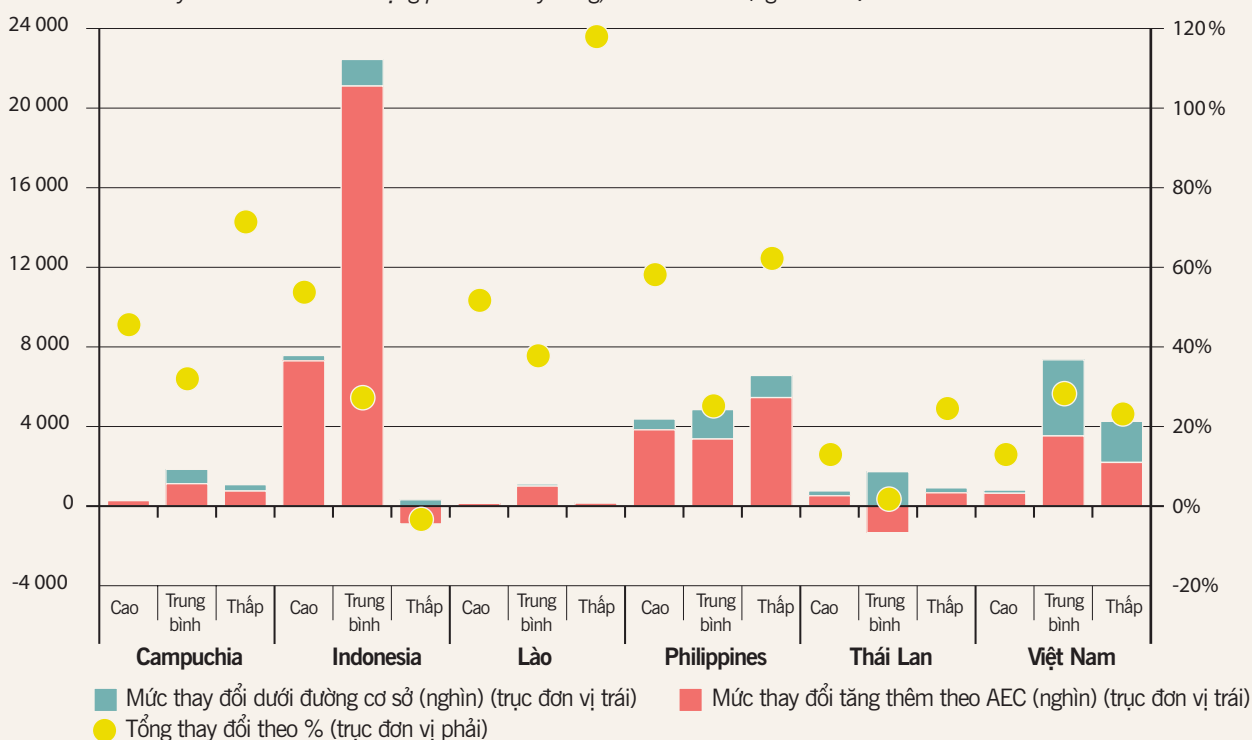
Biểu đồ 4-1 – Tỷ trọng hàng sản xuất có hàm lượng công nghệ cao trong tổng giá trị hàng xuất khẩu, năm 2000 và 2012 (%) và tỷ trọng tổng khối lượng xuất khẩu hàng hóa công nghệ cao của ASEAN năm 2012 (%)



Ghi chú: Hoạt động sản xuất tương ứng với chuẩn phân loại thương mại quốc tế (SITC), Rev.3, các nhóm chính 5, 6, 7 và 8. Các hoạt động sản xuất sử dụng công nghệ và kỹ năng lao động cao chủ yếu trong việc sản xuất các thiết bị điện tử, các bộ phận cho mặt hàng điện và điện tử và các sản phẩm liên quan khác (SITC 751, 752, 759, 761, 762, 763, 764 và 776).

Nguồn: ILO ước tính dựa trên UNCTAD: Dữ liệu UNCTADstat.

Biểu đồ 4-2: Thay đổi ước tính về lao động phân theo kỹ năng, 2010 - 2025 (nghìn và %)



Nguồn: ILO ước tính dựa trên S. El Achkar Hilal: *Những tác động của hội nhập kinh tế ASEAN đến triển vọng nghề nghiệp và nhu cầu kỹ năng*, báo cáo đầu vào cho Cộng đồng ASEAN 2015: Quản trị hội nhập hướng tới thịnh vượng chung và việc làm tốt hơn (Bangkok, ILO).

khác, hàng xuất khẩu thuộc ngành chế tác có kỹ năng cao còn hạn chế. Brunei, Campuchia, Lào và Myanmar cộng lại chiếm chỉ dưới 1% tổng số hàng xuất khẩu ngành chế tác có kỹ năng cao của các nước ASEAN.

Nhu cầu đa dạng kỹ năng

Chuyển dịch cơ cấu do việc hình thành Cộng đồng Kinh tế ASEAN sẽ làm tăng nhu cầu kết hợp các kỹ năng quản lý, kỹ thuật và các kỹ năng làm việc căn

Bảng 4-1. Các chỉ số về giáo dục, đào tạo, và mức độ biết chữ trong năm 2012 hoặc những năm gần đây (%)

	Tỷ lệ biết chữ, độ tuổi trên 15	Tỷ lệ phổ cập tiểu học, tổng số	Tỷ lệ phổ cập THCS, tổng số	Tỷ lệ lao động trong độ tuổi học THCS qua đào tạo nghề	Tỷ lệ lao động nữ trong độ tuổi học THCS qua đào tạo nghề	Tỷ lệ học đại học, tổng số	Chỉ tiêu công cho giáo dục
Brunei	95,4	91,7	94,7	11,4	49,6	24,3	3,3
Campuchia	73,9	98,4	38,2	2,3	47,0	15,8	2,6
Indonesia	92,8	93,7	74,8	18,0	42,0	27,2	2,8
Lào	72,7	95,9	41,4	0,8	54,0	16,7	2,8
Malaysia	93,1	97,0	66,3	6,8	42,5	36,0	5,9
Myanmar	92,7	...	47,0	...	...	13,8	0,8
Philippines	95,4	88,2	61,4	...	...	28,2	2,7
Singapore	95,9	...	...	11,6	35,1	...	3,2
Thái Lan	93,5	95,6	79,5	15,4	41,5	51,4	5,8
Việt Nam	93,4	98,1	...	...	...	24,6	6,3

Ghi chú: Chỉ số về Chi tiêu công cho giáo dục có giá trị là % GDP

Nguồn: Viện thống kê UNESCO

bản. Một nghiên cứu chuyên đề của báo cáo này đã đưa ra ước tính về mức độ nhu cầu trong tương lai của Campuchia, Indonesia, Lào, Philippines, Thái Lan và Việt Nam (Phụ lục B). Mô hình sử dụng trong báo cáo chuyên đề cho thấy nhu cầu đối với nhân công kỹ thuật cao tại các nền kinh tế này trong giai đoạn 2010 - 2025 có thể tăng tới 41%, tương đương với 14 triệu nhân công (Biểu đồ 4-2). Cầu về lao động kỹ thuật cao của Indonesia chiếm gần một nửa con số này. Tuy nhiên, nhu cầu của Philippines cũng sẽ mở rộng hơn đáng kể với mức tăng 60% (4.4 triệu). Campuchia và Lào cũng sẽ có mức tăng so với trước là 45% và 53%, mặc dù mức tăng tuyệt đối của hai nước này ở quy mô nhỏ hơn).

Đối với nhu cầu về lao động kỹ thuật bậc trung, tổng mức tăng trưởng thấp hơn và nằm ở mức 22%, mặc dù về số tuyệt đối mức tăng này là 38 triệu việc làm. Tác động của Cộng đồng Kinh tế ASEAN đối với lao động có kỹ thuật bậc trung là lớn nhất, đặc biệt ở Thái Lan, nơi mà tác động này làm tăng nhu cầu về lao động bậc trung, ngược với mức giảm theo kịch bản tham chiếu, và ở Việt Nam, nơi số lượng lao động bậc trung có thể tăng gấp đôi. Đối với các công việc chỉ yêu cầu kỹ thuật thấp, cầu lao động tăng 12,4 triệu, tương đương với 24%, mà một phần là do sự giảm sút nhu cầu lao động kỹ thuật thấp ở Indonesia. Tuy nhiên, lao động kỹ thuật thấp vẫn tiếp tục giữ vai trò quan trọng tại một số quốc gia. Ở Campuchia, nhu cầu này sẽ tăng lên 71%, ở Lào là 119% và ở Philippines là 62%. Điều này cho thấy tầm quan trọng của việc bảo đảm tiêu chuẩn chất lượng về giáo dục và đào tạo cơ bản.

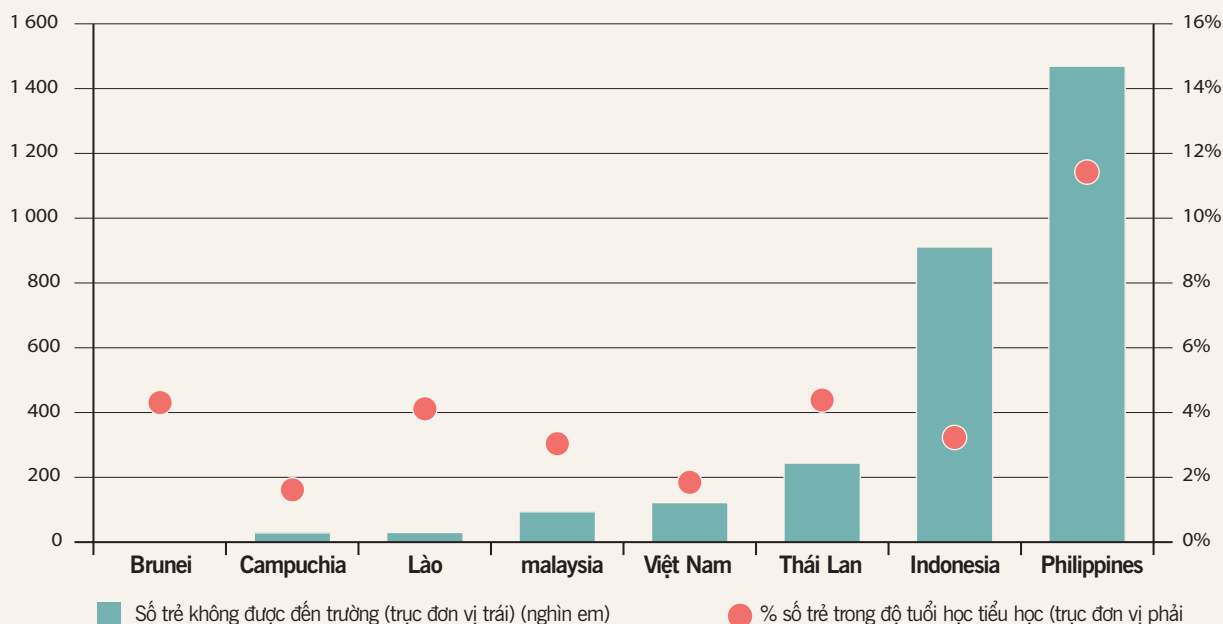
Cộng đồng Kinh tế ASEAN chắc chắn có thể tạo ra nguồn nhân lực có tay nghề và năng suất lao động cao hơn. Điều này sẽ giúp các nước thành viên có mức thu nhập thấp và trung bình vươn lên nấc thang năng suất và kỹ năng cao hơn, có khả năng cạnh tranh cao hơn và tăng trưởng cũng như xuất khẩu sẽ không chỉ dựa vào nguồn nhân công kỹ năng thấp. Tuy nhiên, quá trình này không tự nhiên diễn ra. Các cơ hội chỉ xảy đến nếu các nước củng cố được hệ thống giáo dục và đào tạo quốc gia, đảm bảo rằng kể cả bộ phận lao động dễ bị tổn thương nhất cũng có đủ trình độ và năng lực để cạnh tranh kiếm việc làm.

Giáo dục và đào tạo chất lượng tốt

Đối với mọi quốc gia ở bất kỳ giai đoạn phát triển nào, nền tảng cho sự phát triển chính là một nền giáo dục căn bản tốt giúp hình thành các kỹ năng cơ bản về đọc viết và tính toán. Ở khía cạnh này, các quốc gia thành viên ASEAN đều đạt kết quả khá tốt. Tỷ lệ biết đọc biết viết của dân số trong độ tuổi lao động là khá cao – ngoại trừ ở Campuchia và Lào, là hai nước có tỷ lệ biết đọc biết viết dưới 75% (Bảng 4-1). Tuy nhiên, trong cả khu vực, tỷ lệ phụ nữ biết đọc biết viết thấp hơn đàn ông, thể hiện bất bình đẳng giới trong tiếp cận giáo dục tiểu học.

Các quốc gia thành viên ASEAN đã gần như phổ cập được giáo dục tiểu học. Mặc dù vậy, trong khu vực vẫn còn gần 3 triệu trẻ trong độ tuổi học tiểu học không đến trường – hoặc chưa bao giờ đến trường, hoặc bỏ học giữa chừng (Biểu đồ 4-3).

Biểu đồ 4-3. Tỷ lệ trẻ em không được đến trường trong độ tuổi học tiểu học, 2012 hoặc những năm gần đây (nghìn và %)



Nguồn: Viện thống kê UNESCO

Những đứa trẻ này có nguy cơ trở thành lao động trẻ em và có thể không có kỹ năng đọc viết, tính toán để đảm bảo có được công việc tốt sau này. Hơn 80% trong số này đến từ các nước Indonesia và Philippines. Philippines cũng là quốc gia có tỷ lệ trẻ em bỏ học cao nhất (11,4%), tỷ lệ này ở Brunei, Lào và Thái Lan là trên 4%. Để xử lý những bất cập trong phổ cập giáo dục, cần đặt trọng tâm vào các học sinh bỏ học giữa chừng cũng như những cô cậu bé đứng ngoài hệ thống trường học chính quy. Điều này không chỉ giúp cải thiện phát triển xã hội, mà còn góp phần tạo nền tảng cho nguồn nhân lực chất

lượng cao (Hộp 4-1).

Ngoài giáo dục tiểu học, việc phát triển nguồn nhân lực tương lai ở nhiều nước thành viên ASEAN có mức thu nhập trung bình và thấp cũng cần quan tâm tới giáo dục bậc trung học cơ sở, cũng như giáo dục chuyên nghiệp và dạy nghề. Điều này đặc biệt quan trọng đối với thanh niên từ nông thôn và gia đình nghèo khó, giúp cung cấp cho họ các kỹ năng nhận thức và kỹ năng làm việc chủ chốt để chuyển tiếp từ trường học đến nơi làm việc.

Hộp 4-1 – Phát triển xã hội và Chính sách Phát triển ở Philippines

Philippines có thể phá vỡ các chu kỳ nghèo giữa các thế hệ bằng cách tăng cường tiếp cận giáo dục cơ bản có chất lượng và việc làm bền vững. Cả nước có mức tăng trưởng dân số nhanh, tỷ lệ nghèo đói duy trì ở mức cao, và một số lượng lớn trẻ em và thanh thiếu niên đã phải nghỉ học, đặc biệt là các em đến từ các hộ gia đình nghèo.

Các biện pháp gần đây để phát triển nguồn nhân lực sẽ cải thiện chất lượng giáo dục đối với lực lượng lao động và tăng khả năng phục hồi của doanh nghiệp trong nước nhằm cạnh tranh với bên ngoài. Một cải cách quan trọng là chương trình K-12. Được ban hành thành luật vào tháng 7/2013, chương trình này mở rộng giáo dục cơ bản từ 10

đến 12 năm và có thể tăng cường kỹ năng nhận thức và phân tích của giới trẻ cũng như cải thiện khả năng tiếp nhận đào tạo sau tốt nghiệp. Một biện pháp khác là Bộ Luật Sức khỏe Sinh sản và Trách nhiệm Làm Cha Mẹ. Được ban hành tháng 12/2012, bộ luật này làm tăng sự tiếp cận đối với giáo dục sức khỏe tình dục, biện pháp tránh thai và các dịch vụ sức khỏe sinh sản, với mục đích làm giảm tốc độ tăng trưởng dân số và cuối cùng là làm giảm áp lực thị trường lao động. Hai biện pháp này được bổ sung bởi Chương trình Familyang Pantawid Philippines. Được xây dựng vào năm 2008, chương trình chuyển tiền có điều kiện này tập trung cải thiện cách thức tiếp cận dịch vụ y tế và giáo dục cho trẻ sơ sinh và trẻ em từ các hộ gia đình nghèo và đã mang lại nhiều kết quả tích cực.

Nguồn: ILO: Các chỉ số chính của Thị trường Lao động, bản thứ 8, 2013; Ngân hàng Thế giới: Chương trình chuyển tiền có điều kiện của Philippines: Đánh giá tác động 2012 (Washington, DC, 2013); J. Yap: Cộng đồng ASEAN 2015: Quản lý hội nhập hướng tới thịnh vượng chung và việc làm tốt hơn: Trường hợp Quốc gia Philippines, báo cáo đầu vào cho Cộng đồng ASEAN 2015: Quản lý hội nhập hướng tới thịnh vượng chung và việc làm tốt hơn (Bangkok, ILO).

Quốc gia có sự “thâm hụt” trong giáo dục bậc trung học cơ sở lớn nhất là Campuchia, Lào và Myanmar (với tỷ lệ nhập học thấp hơn 50%). Ở Indonesia, Malaysia, Philippines và Thái Lan, tỷ lệ này có cao hơn đáng kể nhưng vẫn chưa được phổ cập toàn bộ. Đăng ký học nghề cũng còn thấp ở hầu hết các nước thành viên ASEAN, đặc biệt là đối tượng nữ thanh niên. Giáo dục và đào tạo kỹ năng nghề sẽ trang bị cho học sinh những lựa chọn thực tế nhằm góp phần phát triển năng lực phù hợp với ngành nghề cụ thể và tăng khả năng có việc làm (Hộp 4-2)

Trong lĩnh vực này, Việt Nam đã nâng mức nhập học trung học cơ sở của người dân tộc thiểu số và bé gái ở những vùng sâu vùng xa bằng cách xây dựng thêm

hiều trường mới, nơi ở cho giáo viên, phát triển giáo cụ bằng ngôn ngữ dân tộc thiểu số, thí điểm chương trình trường nuôi ăn học sinh cũng như tiến hành các biện pháp khác.⁴ Tương tự, Indonesia cũng đẩy mạnh tuyển sinh trung học cơ sở dành cho các bé gái ở các vùng nông thôn nghèo thông qua các khoản tài trợ do ban giám hiệu trường quản lý, cung cấp học bổng, hỗ trợ ăn uống, đi lại và cải thiện điều kiện vệ sinh.⁵

Thêm vào đó, để đảm bảo hơn cho tương lai, điều cần thiết là phải cải thiện chất lượng giáo dục cho phù hợp với sự thay đổi nhanh chóng của thị trường lao động. ASEAN, với định hướng tới những nền công nghiệp có giá trị gia tăng cao hơn, cần những

Hộp 4-2 – Tăng cường giáo dục nghề và đào tạo kỹ thuật

Một hệ thống giáo dục nghề và đào tạo kỹ thuật (TVET) linh hoạt đóng vai trò rất quan trọng cho sự phát triển lực lượng lao động và giúp thu hẹp khoảng cách về kỹ năng và năng lực, vốn không được tiếp nhận ở giáo dục bậc đại học. TVET cung cấp con đường ngắn nhất để phát triển tri thức, thái độ và kỹ năng từ các khóa học và chương trình đào tạo đa dạng, giúp người lao động ở trình độ trung học cơ sở cũng có thể bắt tay vào làm việc. Hoàn thành các khóa học kỹ thuật nâng cao hơn có thể dẫn đến một công việc đòi hỏi tay nghề cao hoặc cung cấp cầu nối cho sinh viên học tiếp lên đại học nếu họ muốn có công việc với vị trí cao hơn.

Tuy nhiên, trong khối ASEAN, giáo dục nghề và đào tạo kỹ thuật chỉ chiếm một phần nhỏ trong tuyển sinh trung học cơ sở, chưa đến 1% tại Lào, 18% tại Indonesia (Bảng 4-1). Các tổ chức đào tạo nghề ở một số quốc gia phải đối mặt với những thách thức liên quan đến sự phù hợp của chương trình giảng dạy, hướng dẫn và hạ tầng kém chất lượng, không có khung chứng nhận đạt tiêu chuẩn của người sử dụng lao động. Ngoài ra, định kiến giới còn cản trở phụ nữ trẻ lựa chọn một số loại hình nghề nghiệp.

Để giải quyết vấn đề này, việc tập trung nâng cao chất lượng và sự thích hợp của giáo dục nghề và

đào tạo kỹ thuật thông qua các mối liên kết mạnh mẽ với nhu cầu ngành là tối quan trọng, ví dụ như mở rộng phạm vi tiếp cận các chương trình đào tạo này cho lao động nghèo và lao động nông thôn, tích hợp kỹ năng cốt lõi, xây dựng các công cụ công nhận học tập, và tăng cường tiếp cận đối với nguồn thông tin đáng tin cậy về thị trường lao động và chương trình hướng nghiệp. Ví dụ, ở Lào đang phát triển Hệ thống Thông tin Thị trường Lao động và Hệ thống Thông tin Quản lý Giáo dục Đào tạo Nghề; các hệ thống này sẽ góp phần tăng cường đánh giá nhu cầu kỹ năng và dịch vụ việc làm cho sinh viên tham gia các khóa đào tạo nghề và lao động tìm việc.

Nỗ lực cải thiện giáo dục đào tạo kỹ năng dạy nghề cũng sẽ hiệu quả hơn thông qua tăng cường hệ thống tiêu chuẩn và hệ thống công nhận các kỹ năng. Một khung đảm bảo chất lượng tốt có thể thúc đẩy sự phát triển của một cơ chế minh bạch cho phép ngành công nghiệp tư nhân có thể đánh giá, chứng nhận và công nhận các kiến thức và kinh nghiệm của lao động, bất kể họ tiếp nhận các kỹ năng đó từ cơ sở nào.¹ Nhìn chung, các biện pháp này sẽ giúp các nước thành viên ASEAN giảm bớt những khoảng cách về kỹ năng, tạo điều kiện cho việc công nhận kỹ năng theo chuẩn chung trong bối cảnh di cư lao động trong khu vực và tăng cường đối thoại giữa người sử dụng lao động, người lao động và các cơ sở đào tạo.

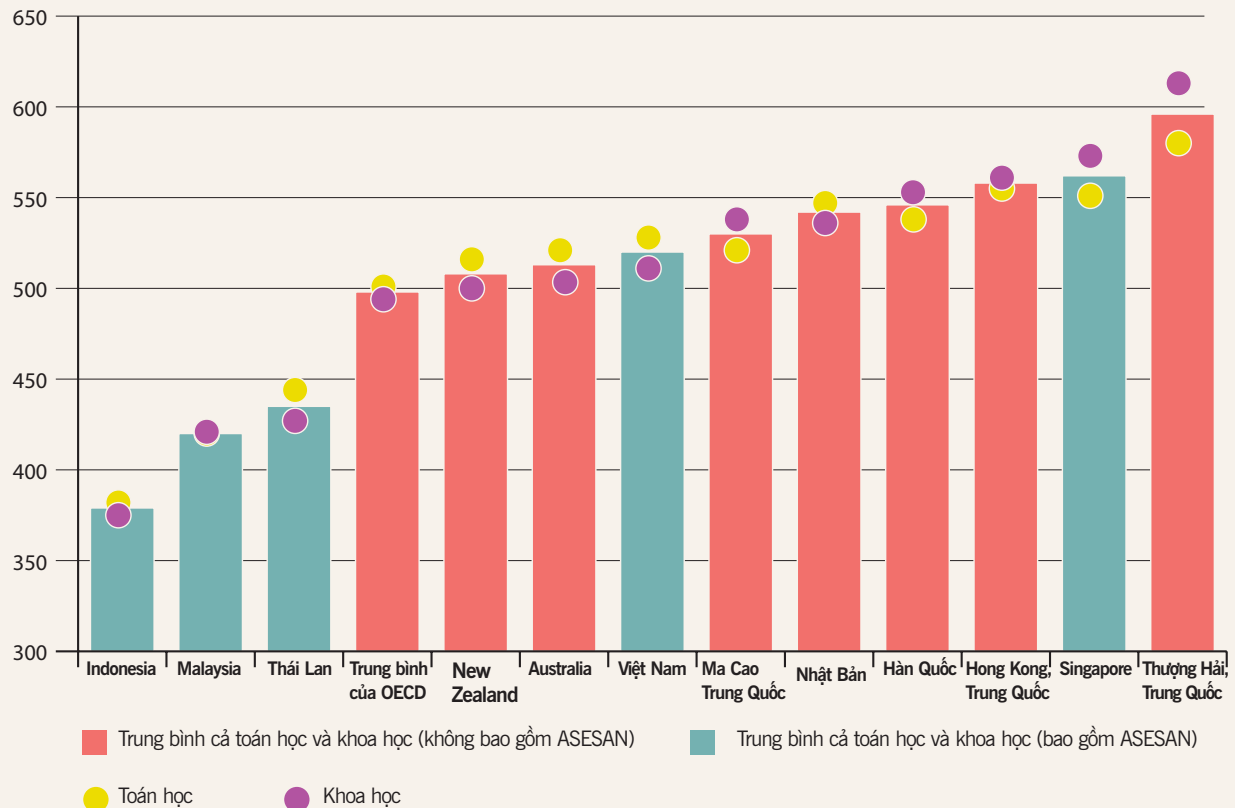
¹ Khuyến nghị Phát triển Nguồn Nhân lực của ILO, 2004 (Số. 195).

Nguồn: S. El Achkar Hilal: *Cộng hòa dân chủ nhân dân Lào: Đánh giá Giáo dục đào tạo dạy nghề* (Bangkok, ILO); S. El Achkar Hilal: *Giáo dục và đào tạo dạy nghề ở Việt Nam: Đánh giá tình hình và đầu vào cho quá trình cải cách pháp lý* (Bangkok, ILO); Q. Huang: *Nghiên cứu toàn diện về đánh giá chung hệ thống và phân bố kỹ năng: Nghiên cứu tại Thái Lan* (Bangkok, ILO); L. Lanzona: *Đánh giá hệ thống giáo dục và đào tạo dạy nghề ở Philippines* (Bangkok, ILO); Doanh nghiệp LSE: *Đánh giá về giáo dục và đào tạo kỹ năng dạy nghề ở Myanmar* (Bangkok, ILO); D. Lythe: *Đánh giá mức độ sẵn sàng của các nước thành viên ASEAN trong việc thực hiện cam kết về dòng chảy tự do của lao động có tay nghề trong Cộng đồng Kinh tế ASEAN từ 2015* (Bangkok, ILO)

⁴ Ngân hàng Phát triển Châu Á: Việt Nam: Tăng cơ hội tiếp cận giáo dục trung học cơ sở cho các bé gái ở những nơi có điều kiện khó khăn – 2013, Nghiên cứu về Giới và Phát triển (Tháng 6, 2013).

⁵ Ngân hàng Phát triển Châu Á: Indonesia: Dự án giáo dục cơ bản được phân cấp – 2010, Nghiên cứu về Giới và Phát triển (Tháng 5, 2013).

Biểu đồ 4-4 – Điểm trung bình toán và khoa học, PISA, 2012



Ghi chú: Chương trình đánh giá sinh viên quốc tế là kết quả của cuộc đánh giá quốc tế về khía cạnh toán học và khoa học trong độ tuổi 15 tại 65 nền kinh tế, bao gồm tất cả 34 quốc gia thành viên OECD. Ước tính 40 điểm tương đương với một năm học ở trường.

Nguồn: OECD: Kết quả PISA 2012: Những gì học sinh 15 tuổi biết và những gì họ có thể làm với những điều họ biết (Paris, 2013).

bước tiến trong lĩnh vực khoa học, công nghệ, kỹ thuật và toán học⁶. Một số quốc gia vẫn còn chậm trễ ở điểm này. Bảng chứng thể hiện trong kết quả của Chương trình Đánh giá Sinh viên Quốc tế (PISA) gần đây (Biểu đồ 4-4). Ví dụ, trong lĩnh vực toán học và khoa học, nếu so sánh với mức trung bình ở các nước thuộc Tổ chức Hợp tác Phát triển Kinh tế OECD, điểm số của sinh viên Indonesia thấp hơn tới 119 điểm, tương đương khoảng 3 năm học. Điểm số của sinh viên Malaysia thấp hơn 77 điểm, còn điểm số của sinh viên Thái Lan thấp hơn 62 điểm. Ngược lại, Singapore xếp thứ 2 trong tổng số 65 nền kinh tế với mức điểm cao hơn 65 điểm so với mức trung bình của các nước thuộc Tổ chức Hợp tác Phát triển Kinh tế, tương đương với 1,5 năm học. Việt Nam có chỉ số khá tốt: mức điểm của trẻ 15 tuổi đạt được cao hơn so với mức trung bình của các nước OECD, cho thấy dù đang ở bước đầu của quá trình phát triển kinh tế, Việt Nam vẫn có thể gặt hái được những thành quả tốt đẹp về giáo dục.

Các nền kinh tế ASEAN với mức thu nhập trung bình và cao cũng phải đối mặt với nhiều thách thức liên quan đến sự thiếu gắn kết giữa giáo dục đại học và nhu cầu của người sử dụng lao động⁷. Tỷ lệ sinh

viên tốt nghiệp với bằng cử nhân kỹ sư, chế tạo và xây dựng nhìn chung là thấp – 9,3% ở Brunei, 15,6% ở Thái Lan và 27,3% ở Malaysia – và số lượng sinh viên nữ còn thấp hơn nhiều⁸. Ví dụ như ở Thái Lan, có quá nhiều sinh viên tốt nghiệp chuyên ngành khoa học xã hội, trong khi có quá ít chuyên gia các lĩnh vực khoa học, công nghệ và y tế. Khoảng 80% công ty Thái Lan gặp khó khăn trong vấn đề tuyển dụng vì hầu hết các sinh viên ra trường đều thiếu kỹ năng nghề⁹.

Đầu tư vào cải cách giáo dục

Có nhiều biện pháp giúp góp phần cải cách hệ thống giáo dục và cải thiện kết quả học tập. Nỗ lực gần đây của Thái Lan đã giúp cải thiện chất lượng giảng dạy trung học cơ sở. Các sáng kiến của quốc gia này bao gồm ban hành hệ thống cấp phép giáo viên, mở rộng các dịch vụ đào tạo trước và trong quá trình giảng dạy, khen thưởng thành tích giảng dạy và cải thiện lương thưởng dành cho giáo viên¹⁰. Tương tự, Malaysia cũng chú trọng vào chất lượng của giáo dục trung học bằng cách thiết lập hệ

⁶ C. Martinez-Fernandez và K. Choi: *Đường tắt để phát triển kỹ năng ở Châu Á*, Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế (OECD) Phát triển Kinh tế và Việc làm địa phương (LEED) Văn bản làm việc 2012/12 (Paris, OECD, 2012).

⁷ Ngân hàng Thế giới: *Giáo dục Đại học và Việc làm: Kỹ năng và nghiên cứu vì sự phát triển ở Đông Nam Á* (Washington, DC, 2012).

⁸ UNESCO Viện Thống kê

⁹ Ngân hàng Thế giới: *Xã hội Thái Lan: Hướng đến hệ thống giáo dục đại học cạnh tranh trong nền kinh tế toàn cầu* (Washington, DC, 2011).

¹⁰ R. Atagi: *Nghiên cứu chính sách dành cho giáo viên Trung học cơ sở Châu Á: Giáo viên Trung học cơ sở tại Thái Lan* (Bangkok, UNESCO, 2011).

thống chỉ tiêu chất lượng, tái định hướng hoạt động học tập hướng đến kinh tế tri thức và kinh tế thông tin, giảng dạy toán học và khoa học bằng tiếng Anh, cũng như nâng cấp chất lượng và lương thưởng của giáo viên.¹¹

Cải cách chương trình học cũng rất quan trọng. Thay vì yêu cầu sinh viên ghi nhớ nội dung bài giảng, chương trình học có thể bồi đắp kỹ năng nhận thức, kỹ năng giải quyết vấn đề, kỹ năng làm việc và thúc đẩy tính linh hoạt và phù hợp với giáo dục dạy nghề sẽ đem lại sự chuẩn bị tốt hơn cho nguồn nhân lực ASEAN. Việc bồi dưỡng các cá nhân xuất sắc chuyên ngành khoa học và toán học song song với chú trọng một cách linh hoạt đến các chủ đề khác ngày càng trở nên cần thiết.¹² Đơn cử như Việt Nam đang sử dụng một mô hình sáng tạo từ Colombia mang tên “Escuela Nueva” – ưu tiên việc học theo nhóm và giải quyết vấn đề hơn là ghi nhớ, học thuộc. Những kết quả đầu tiên dựa trên 1.500 trường tiểu học thí điểm đều rất hứa hẹn, và đã có kế hoạch để mở rộng mô hình sang chương trình giáo dục trung học cơ sở.¹³

Để đạt được những thành tựu giáo dục cao hơn đòi hỏi đầu tư công hiệu quả hơn. Điều này lại đòi hỏi phải tập trung chi tiêu vào những hạng mục cần thiết nhất - nhằm đến đối tượng thanh thiếu niên từ những hộ nghèo và hộ dễ bị tổn thương, cải thiện chất lượng giảng dạy và hoạt động thể chế, khuyến khích nam nữ thanh niên học tập các nội dung phù hợp với yêu cầu của người sử dụng lao động, không bị ảnh hưởng bởi các khuôn mẫu. Ở một số quốc gia, để đạt được những thành quả này cần một nguồn ngân sách lớn. Ví dụ, ở Myanmar, chi tiêu từ ngân sách nhà nước cho giáo dục nhỏ hơn 1% của GDP, thấp hơn đáng kể so với mức 3% ở phần lớn các nước thành viên ASEAN (Bảng 4-1).

Từ trường học đến nơi làm việc

Vì các nền kinh tế không đủ nhu cầu, những thanh niên thiếu kỹ năng việc làm sẽ phải vật lộn để tìm được công việc ổn định. Trong khu vực, những đối tượng có khả năng thất nghiệp cao nhất là nam nữ thanh niên trẻ. Năm 2013, tỷ lệ thất nghiệp ở ASEAN là 4,2% trong khi tỷ lệ nam thanh niên thất nghiệp là 13,1% và nữ thanh niên là 13,4%. Tỷ lệ thất nghiệp cao nhất của đối tượng thanh niên là ở Indonesia với 21,6% và ở Philippines với 16,6% (Phụ lục F, Bảng F1-5).

Giáo dục là một yếu tố chủ chốt đối với vấn đề việc

làm. Ở Campuchia, đối tượng người lao động có bằng cử nhân tìm được việc làm như ý trong vòng 2 năm từ khi tốt nghiệp, trong khi những đối tượng chỉ tốt nghiệp trung học cơ sở sẽ mất trung bình 5 năm để kiếm được việc làm.¹⁴ Tương tự như vậy, một nửa số người lao động trẻ Campuchia có việc làm phi chính thức, 2/5 không có đủ trình độ đối với công việc đang làm. Ở Việt Nam, chỉ 1/4 số lao động thanh niên có thể tìm được việc làm chính thức, với mức lương 45% cao hơn so với lao động phi chính thức.¹⁵

Trong một số trường hợp, thanh niên không có việc làm vì những kiến thức họ học được không phù hợp với yêu cầu ngành nghề. Một số khác lại từ chối việc làm vì không phù hợp với nguyện vọng của bản thân; lao động trẻ xuất thân từ những gia đình khá giả sẵn sàng chờ đợi để tìm được công việc “lý tưởng”. Khuyến khích nữ thanh niên theo đuổi các công việc và ngành nghề vốn được cho là của nam giới sẽ giúp cải thiện cơ hội việc làm và mức lương của họ, đồng thời thu hẹp khoảng cách về tiền lương giữa hai giới. Chiến lược này đòi hỏi không chỉ việc đảm bảo phụ nữ được trang bị những kỹ năng cần thiết, mà còn phải giảm nhẹ sự phân đôi của các nhà tuyển dụng, lao động nam và khách hàng.¹⁶

Thêm vào đó, nhiều sinh viên không được hưởng nhiều dịch vụ hướng nghiệp tốt cũng như thiếu thông tin và số liệu thống kê đáng tin cậy về thị trường lao động để hiểu rõ hơn về nhu cầu hiện tại của nhà tuyển dụng và những kỹ năng cần thiết phải có để cải thiện triển vọng việc làm. Các sinh viên này có thể tìm đến các khóa thực tập, đặc biệt là các khóa dạy kỹ năng trung và cao cấp, theo hình thức liên kết giữa các cơ sở đào tạo với doanh nghiệp. Tuy nhiên, các hệ thống này vẫn còn kém phát triển và không cung cấp đủ nguồn nhân lực, hạn chế cơ hội để sinh viên tiếp cận với kiến thức trường lớp kết hợp với kinh nghiệm thực tế.

Khoảng cách kỹ năng

Các khó khăn mà nam nữ lao động trẻ phải đối mặt đã phản ánh khoảng cách to lớn về kỹ năng. Điều này được khẳng định thông qua bảng khảo sát 2013 của Tổ chức Lao động Quốc tế đối với các doanh nghiệp và hiệp hội kinh doanh trong khối ASEAN (Phụ lục C). Cứ mỗi ba đối tượng tham gia khảo sát thì có ít hơn một đồng ý rằng lao động với trình độ trung học được trang bị kỹ năng liên quan và phù hợp với tổ chức của họ, trong đó, trên thang điểm 10, Myanmar đạt dưới

¹¹ S. Eshah Moksheim, H. Haji Ahmad và A. Vongalis-Macrow: *Nghiên cứu chính sách dành cho giáo viên Trung học cơ sở Châu Á: hướng đến nền giáo dục trung học cơ sở chất lượng: Đào tạo và giữ chân giáo viên chất lượng ở Malaysia* (Bangkok, UNESCO, 2009).

¹² D. Bloom: “Hơn cả căn bản: Theo đuổi giáo dục trung học cơ sở”, tại Diễn đàn Kinh tế Thế giới: Giáo dục và kỹ năng 2.0: Mục tiêu mới và cách tiếp cận đổi mới (Geneva, 2014), trang. 59-63.

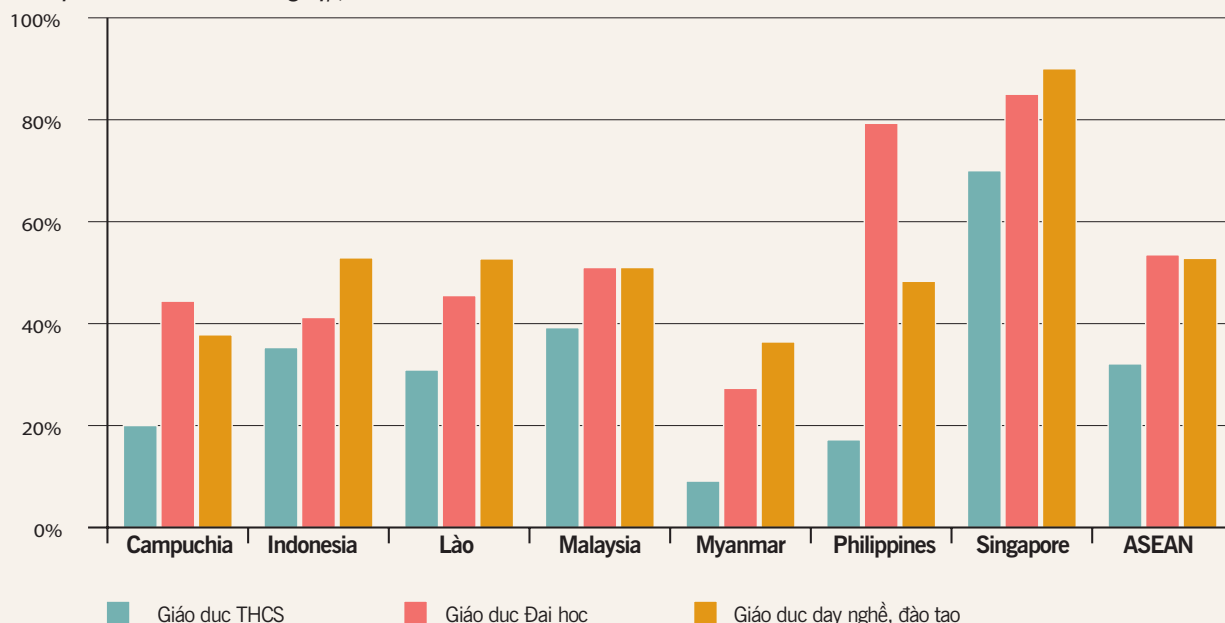
¹³ Ngân hàng Thế giới: *Báo cáo Phát triển Việt Nam 2014: Nâng cao kỹ năng ở Việt Nam: Chuẩn bị sẵn sàng nhân lực cho nền kinh tế thị trường hiện đại* (Washington, DC, 2013).

¹⁴ H. Kanol, K. Khemarin và S. Elder: *Quá độ Thị trường lao động nam nữ thanh niên ở Campuchia*, Ấn bản Work4Youth Số. 2 (Geneva, ILO, 2013).

¹⁵ E. Shehu và B. Nilsson: *Việc làm không chính thức của giới trẻ: Nghiên cứu 20 trường hợp thực tế*, Ấn bản Work4Youth Số 8 (Geneva, ILO, 2014).

¹⁶ ADB và ILO: *Kinh tế toàn cầu và hoạt động xã hội tốt nhằm thúc đẩy bình đẳng giới trong thị trường lao động* (Manila, ADB, 2013).

Biểu đồ 4-5 – Tỷ lệ những người đồng ý rằng những kỹ năng của sinh viên tốt nghiệp THCS, đại học và dạy nghề đáp ứng được nhu cầu của doanh nghiệp, 2013 (%)



Ghi chú: Giá trị trung bình của khu vực ASEAN không bao gồm Brunei, Thái Lan, và Việt Nam.
Nguồn: ILO: Khảo sát của nhà tuyển dụng lao động ASEAN về kỹ năng và năng lực cạnh tranh (2013)

1 còn Singapore đạt 7 (Biểu đồ 4-5). So sánh cho thấy, kỹ năng của các sinh viên tốt nghiệp đại học trong khối ASEAN nói chung được cho là phù hợp hơn với yêu cầu của ngành nghề hơn (1/2 đối tượng khảo sát đồng ý với nhận định này). Hai quốc gia Philippines và Singapore phản ứng tích cực nhất đối với câu hỏi này, đạt 4/5 người đồng ý. Về hệ thống đào tạo giáo dục dạy nghề, một nửa trong số đối tượng tham gia khảo sát đều cho rằng các cơ sở dạy nghề đáp ứng được nhu cầu của doanh nghiệp. Tỷ lệ đồng ý cao nhất là ở Singapore (9/10), và tương đối thấp ở Campuchia và Myanmar (thấp hơn 2/5).

Bảng khảo sát dành cho các nhà tuyển dụng cũng xác định được những khoảng cách kỹ năng lớn nhất. Việc đào tạo được cho là cần thiết nhất bao gồm đào tạo về quản lý và lãnh đạo (29% đối tượng khảo sát), sau đó là dạy nghề (17%) và dịch vụ chăm sóc khách hàng (15%). Tại Campuchia, một khảo sát riêng dành cho hơn 500 doanh nghiệp cho thấy năng lực nghề nghiệp còn thiếu hụt đáng kể cụ thể là kỹ năng giao tiếp và ngoại ngữ.¹⁷ Tương tự, ở Việt Nam, một cuộc khảo sát của Ngân hàng Thế giới dành cho các nhà tuyển dụng đã xác định được khoảng cách về các kỹ năng làm việc cũng như những kỹ năng nhận thức, chẳng hạn kỹ năng giải quyết vấn đề, tư duy có tính phê phán, và các kỹ năng cơ bản như làm việc theo nhóm và giao tiếp.¹⁸ Trừ phi giải quyết được những hạn chế này, các nhà tuyển dụng vẫn còn

phải đối mặt với tỷ lệ luân chuyển lao động cao, phải tuyển dụng nhân công tay nghề cao từ nước ngoài hay tuyển nhân công có trình độ và kỹ năng thấp hơn vị trí việc làm, mà điều này có thể làm giảm năng suất.¹⁹

Đáp ứng nhu cầu trong tương lai

Trình độ các kỹ năng tiềm năng và sự không phù hợp về giáo dục đã được ước tính trong một mô hình thực nghiệm, gắn tăng trưởng của nhu cầu đối với việc làm kỹ năng cao với bằng cấp giáo dục của nguồn lao động từ trước đến nay.²⁰ Kết quả cho thấy đến năm 2025, trong Cộng đồng Kinh tế ASEAN, ở Campuchia, Indonesia, Lào, Philippines, Thái Lan và Việt Nam, hơn một nửa việc làm yêu cầu tay nghề cao sẽ được đảm nhiệm bởi những ứng viên không đủ trình độ (Biểu đồ 4-6). Sáu nền kinh tế này có thể phải đối mặt với sự không tương ứng về kỹ năng trong số 26,6 triệu việc làm đòi hỏi kỹ năng cao, trong đó kịch bản của Cộng đồng Kinh tế ASEAN chiếm 800.000 việc làm có sự lệch pha về kỹ năng. Indonesia có thể phải đối mặt với thách thức có số lao động không đạt tiêu chuẩn trình độ cao nhất (13.3 triệu lao động, hay 63%). Ở Campuchia và Lào, số quản lý, chuyên gia và kỹ sư không đạt chuẩn trình độ có thể lên đến gần 900.000, chiếm tới 59% trong số 1,5 triệu vị trí việc làm đòi hỏi trình độ cao ở cả hai quốc gia. Xu hướng này tái khẳng

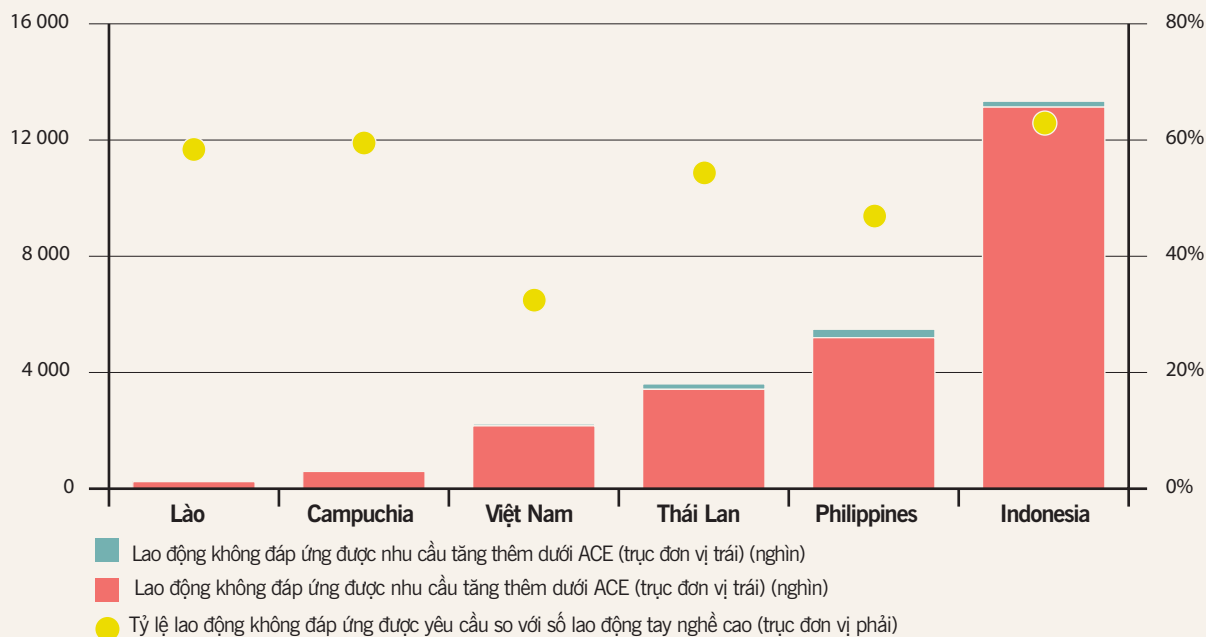
¹⁷ M. Bruni, L. Luch và S. Kuoch: Các hạn chế và khoảng trống kỹ năng ở thị trường lao động Campuchia: Khảo sát nhà tuyển dụng về Kỹ năng cần thiết, loạt báo cáo của ILO khu vực Châu Á Thái Bình Dương (Bangkok, ILO, 2013).

¹⁸ Ngân hàng Thế giới: Báo cáo Phát triển Việt Nam 2014: Nâng cao kỹ năng Việt Nam: Chuẩn bị nguồn nhân lực cho nền kinh tế thị trường hiện đại.

¹⁹ M. Aring: Nâng cao khả năng cạnh tranh và việc làm thông qua phát triển kỹ năng, Báo cáo đầu vào cho Cộng đồng ASEAN 2015: Quản lý hội nhập hướng tới thịnh vượng chung và việc làm tốt hơn (Bangkok, ILO).

²⁰ Để tìm hiểu thêm về phương pháp, tham khảo tài liệu của S. El Achkar Hilal: Dự án nghề nghiệp ASEAN: Tác động của việc hội nhập kinh tế ASEAN lên vấn đề việc làm và yêu cầu kỹ năng.

Biểu đồ 4-6 –Mức độ không đáp ứng yêu cầu về kỹ năng, trình độ giáo dục trong các ngành nghề kỹ năng cao, 2025 (nghìn và %)



Nguồn: ILO ước lượng dựa trên S. El Achkar Hilal: *Những dự kiến nghề nghiệp trong khu vực ASEAN: Tác động của hội nhập kinh tế ASEAN tới triển vọng nghề nghiệp và nhu cầu kỹ năng.*

định tầm quan trọng của việc cải thiện giáo dục và đào tạo đại học nhằm giảm bớt khó khăn trong tương lai về tăng trưởng và đầu tư.

Ngoài ra, khoảng cách về kỹ năng này có thể trở nên trầm trọng hơn ở Singapore và Thái Lan nơi dân số đang già đi, tăng trưởng nhân lực cũng giảm sút. Những quốc gia này có thể giữ lượng nhân công lớn tuổi bằng cách thúc đẩy và khuyến khích việc học tập suốt đời. Ví dụ, các doanh nghiệp có thể đầu tư vào việc đào tạo nhân lực tại chỗ để đảm bảo rằng lao động của họ luôn thích ứng và làm việc có năng suất. Họ cũng có thể tuyển dụng và đào tạo lại kỹ năng cho nhân lực lớn tuổi và những người đã về hưu vào vị trí công việc mới, tận dụng kiến thức và kinh nghiệm của họ để tư vấn và chuẩn bị cho nguồn nhân lực trẻ.²¹ Một xã hội già đi sẽ có nhu cầu cao hơn về y tế và chăm sóc sức khỏe, và đào tạo những kỹ năng cần thiết cho nguồn nhân lực. Tiềm năng của việc nhân lực già đi cùng sự mở rộng hơn của khoảng cách kỹ năng sẽ thúc đẩy nhu cầu về việc quản lý tốt hơn đối với lao động di cư trong khu vực (Chương 6).

Gắn kết quy hoạch kinh tế và nhân lực

Nhìn chung, việc gắn kết chặt chẽ chiến lược phát triển kinh tế với chiến lược phát triển nguồn nhân lực là rất cần thiết để đáp ứng sự thay đổi về nhu cầu đối với lao động kỹ năng. Điều này được củng cố bằng sự phối hợp thể chế chặt chẽ hơn giữa các

bộ ban ngành liên quan, ví dụ như Bộ Lao động, Bộ Kế hoạch và Thống kê, Bộ thương mại, Bộ Giáo dục và Thanh niên, và quan hệ đối tác với nhà tuyển dụng, công đoàn. Các quốc gia thành viên ASEAN đều đã có khung chính sách quốc gia thể hiện lĩnh vực kinh tế ưu tiên và khẳng định tầm quan trọng của nguồn nhân lực (Bảng 4-2). Tuy vậy để đạt được các mục tiêu lớn về phát triển kinh tế xã hội, cần phải phát triển kỹ năng ở những lĩnh vực cụ thể.

Mặc dù cơ cấu của khu vực tiếp tục chuyển dịch theo hướng rời bỏ nông nghiệp, nông nghiệp vẫn đóng vai trò quan trọng đối với an ninh lương thực và việc làm. Đối với hơn một nửa các nước thành viên ASEAN, nông nghiệp là một lĩnh vực được ưu tiên phát triển. Nếu các quốc gia muốn nâng cao năng suất nông nghiệp, năng lực trong việc áp dụng quy trình canh tác tiên tiến và công nghệ là rất quan trọng, đặc biệt với mục tiêu nâng cấp và xanh hoá ngành. Như ở Thái Lan, quốc gia này đã tổ chức đào tạo trong sản xuất và sử dụng phân bón sinh học cũng như áp dụng thông lệ tốt hơn trong việc đóng góp sản phẩm bằng vật liệu thân thiện với môi trường.²²

Đa số các nước thành viên ASEAN dành ưu tiên đối với vận tải, xây dựng và cơ sở hạ tầng. Điều này đòi hỏi mở rộng việc cung cấp lao động có năng lực trong kỹ thuật và kỹ năng xây dựng như hàn, dây điện và lát gạch. Những nỗ lực theo hướng môi trường bền vững cũng đòi hỏi các kỹ sư chuyên ngành và các kiến trúc sư được đào tạo

²¹ P. Milligan và P. Sung: "Già hơn và thông thái hơn: Khai thác đầy đủ tiềm năng của lực lượng lao động trưởng thành", trong Diễn đàn Kinh tế Thế giới: Giáo dục và Kỹ năng 2.0: Mục tiêu mới và cách tiếp cận sáng tạo, trang 70-77.

²² O. Strietska-Ilina: *Kỹ năng cho công việc xanh: Góc nhìn toàn cầu: Báo cáo tổng hợp dựa trên nghiên cứu về 21 quốc gia* (Geneva, ILO, 2011).

Bảng 4-2 – Các lĩnh vực phát triển ưu tiên

Campuchia	Nông nghiệp Hàng may mặc và dệt may Xây dựng và cơ sở hạ tầng	Indonesia	Nông nghiệp Thức ăn và đồ uống Giao thông và cơ sở hạ tầng
Lào	Nông nghiệp Du lịch và khách sạn Xây dựng và cơ sở hạ tầng	Malaysia	Dầu khí Dịch vụ tài chính Giao thông và cơ sở hạ tầng
Myanmar	Nông nghiệp Rừng Năng lượng	Philippines	Công nghiệp chế biến Công nghệ thông tin và quản lý quy trình kinh doanh Xây dựng và dịch vụ hậu cần
Việt Nam	Nông nghiệp Hàng may mặc và dệt may Giao thông và cơ sở hạ tầng	Thái Lan	Nông nghiệp Ô tô và thiết bị điện tử Du lịch và khách sạn
Những nước ASEAN có mức thu nhập cao			
Brunei	Dịch vụ xã hội (giáo dục và sức khỏe) Giao thông và truyền thông	Singapore	Dịch vụ tài chính Công nghệ sinh học Giao thông và cơ sở hạ tầng
Nguồn: Tài liệu tổng hợp ILO dựa trên những nguồn lực quốc gia chính thức; M.Aring			

trong mảng xây dựng tiết kiệm năng lượng và năng lượng tái tạo.²³

Ở Campuchia và Việt Nam, nâng cấp kỹ năng trong ngành công nghiệp dệt may sẽ giúp đảm bảo tầm quan trọng của khu vực này trong vấn đề xuất khẩu và việc làm. Rất nhiều thương hiệu quần áo đa quốc gia đang tìm nguồn cung ứng dựa trên cải thiện chất lượng sản phẩm, năng suất lao động và mức độ tuân thủ các tiêu chuẩn lao động. Các doanh nghiệp có nhu cầu cạnh tranh cần trau dồi việc tuyển dụng lao động có kỹ năng chuyên môn, tăng khả năng cung cấp những sản phẩm may mặc tinh vi hơn và mang lại giá trị gia tăng cao, như kỹ năng nghiên cứu, thiết kế sản phẩm và tiếp thị.²⁴

Các nước thành viên ASEAN có mức thu nhập trung bình và cao như Malaysia, Philippines, Singapore và Thái Lan đang nhắm đến sản xuất kỹ năng cao (ví dụ như phụ tùng ô tô và thiết bị điện tử) cũng như các dịch vụ dựa trên tri thức (bao gồm công nghệ thông tin và dịch vụ tài chính). Điều này đòi hỏi đầu tư vào lực lượng lao động có trình độ về khoa học, công nghệ và toán học. Đạt được cấp độ cao hơn của làm việc theo nhóm, sáng tạo và đổi mới đồng nghĩa với việc phải bồi dưỡng kỹ năng làm việc cốt lõi lẫn các kỹ năng mềm.²⁵

Mô hình ước tính cầu về việc làm trong sáu nền kinh tế ASEAN đến năm 2025 cho thấy nhu cầu

tiềm năng đối với một số loại hình lao động đặc thù (Chương 3, Biểu đồ 3-10). Trong cả sáu quốc gia, nhu cầu đối với công nhân xây dựng sẽ tăng (tổng cộng 3,3 triệu), với hai phần ba số đó là nhu cầu của Philippines và Việt Nam. Campuchia và Việt Nam sẽ cần nhiều lao động vận hành máy dệt. Thái Lan có nhu cầu mạnh mẽ đối với lao động mảng phục vụ (bồi bàn và quầy bar), trong lĩnh vực khách sạn. Indonesia sẽ có nhu cầu nhiều về lao động trong ngành chế biến thực phẩm. Những xu hướng này phù hợp với các ưu tiên phát triển quốc gia của các nước này.

Đáng chú ý là sự gia tăng đáng kể trong nhu cầu về nhân viên bán hàng ngoài đường phố và trong chợ. Những lao động này thường được tuyển dụng không chính thức – phản ánh phạm vi đào tạo và giáo dục kỹ năng kinh doanh, cùng đòi hỏi cải thiện phương thức tiếp cận với các dịch vụ tài chính và hỗ trợ kinh doanh. Từ đó, các lao động này có thể chuyển sang việc làm chính thức hoặc thành lập doanh nghiệp cung cấp dịch vụ khách hàng. Ngoài ra còn có nhiều nhu cầu đối với lao động nông nghiệp có kỹ năng cao lẫn thấp; chất lượng giáo dục cơ bản với mức đầu tư lớn hơn vào hạ tầng nông thôn sẽ giúp nâng cao kỹ năng và năng suất của họ.²⁶ Ở Hàn Quốc, việc đưa học phần về phát triển doanh nghiệp nông nghiệp vào chương trình học có thể giúp thúc đẩy tinh thần kinh doanh và mối quan tâm đến lĩnh vực này trong giới trẻ.

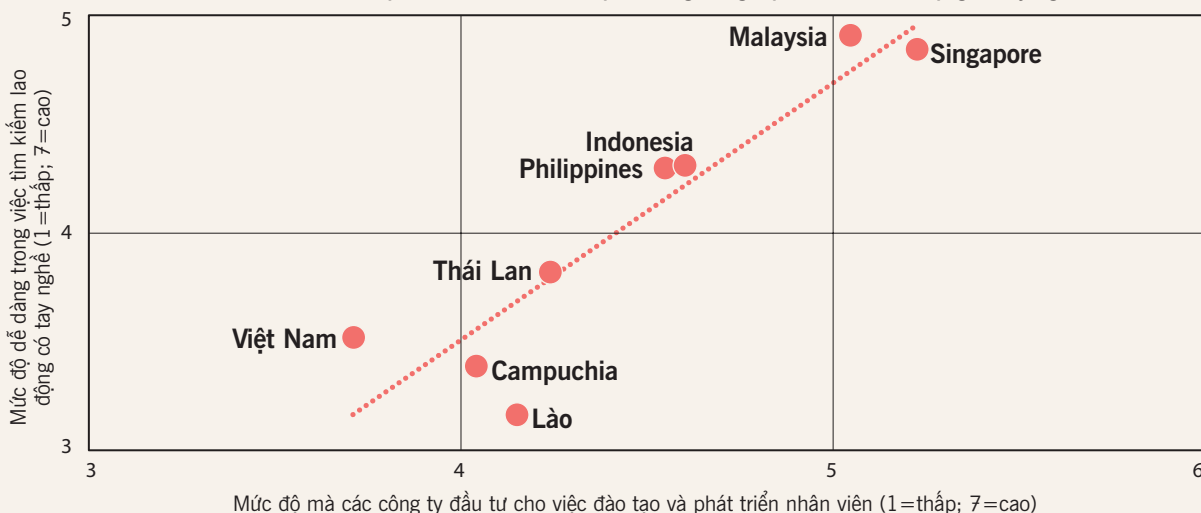
²³ R. Maclean, S. Jagannathan và J. Sarvi (eds.): *Phát triển kỹ năng vì tăng trưởng tổng hợp và bền vững vì một Châu Á – Thái Bình Dương phát triển*, Giáo dục và Đào tạo Kỹ năng dạy nghề: Văn đề, mối quan tâm và viễn cảnh, Số 19 (Ngân hàng Phát triển Châu Á và Springer, 2013).

²⁴ G. Lopez-Acevedo và R. Robertson: *Tạo nên thành công? Việc làm, tiền lương và Nghèo đói sau khi kết thúc Hiệp định về Hàng Dệt may* (Washington, DC, Ngân hàng Thế giới, 2012).

²⁵ L. Brewer: *Tăng cường việc làm cho thanh niên gặp khó khăn: Làm gì? Vì sao và Như thế nào? Hướng dẫn kỹ năng làm việc cốt lõi* (Geneva, Tổ chức Lao động Quốc tế, 2013); M. Aring.

²⁶ ILO: *Kỹ năng cho việc làm và phát triển nông thôn*, Kỹ năng cho Chính sách Việc làm – Tóm tắt (Geneva, 2014).

Biểu đồ 4-7 – Đầu tư tư nhân cho đào tạo nhân viên và mức độ dễ dàng trong việc tìm kiếm lao động có tay nghề



Ghi chú: Mức độ dễ dàng trong việc tìm kiếm lao động có tay nghề được xác định dựa trên những câu trả lời của giám đốc điều hành kinh doanh với câu hỏi phỏng vấn: “Ở nước bạn, mức độ dễ dàng của việc các công ty tìm được lao động có kỹ năng phù hợp với nhu cầu tuyển dụng của họ là như thế nào?”. Câu trả lời cho mức độ các công ty đầu tư cho đào tạo và phát triển nhân viên dựa trên câu hỏi “Mức độ đầu tư của các công ty ở nước bạn cho đào tạo và phát triển nhân viên là như thế nào”. Câu trả lời cho cả 2 câu hỏi được đánh số từ 1 (thấp) tới 7 (cao).

Nguồn: Diễn đàn kinh tế thế giới: *Khảo sát ý kiến người quản lý*, 2013-2014 (Geneva, 2013); Diễn đàn Kinh tế Thế giới: *Báo cáo nguồn nhân lực* (Geneva, 2013).

Chứng nhận kỹ năng

Phát triển khung chứng nhận kỹ năng và cơ chế đảm bảo chất lượng, được tin dùng bởi người sử dụng lao động, đóng vai trò rất quan trọng trong việc tăng cường hệ thống đào tạo. Phương thức chứng nhận kỹ năng sẽ công nhận mọi kỹ năng và năng lực bất kể sử dụng hình thức đào tạo nào, cho phép người sử dụng lao động so sánh các kỹ năng trên thị trường lao động, hỗ trợ chuyển đổi việc làm, và thúc đẩy học tập suốt đời. Khung trình độ quốc gia hiện nay trong khối ASEAN vẫn tồn tại những khoảng cách đáng kể đặc biệt là giữa các nước CLMV (Campuchia, Lào, Myanmar, Việt Nam).²⁷ Về vấn đề này, các nước có thể rút ra những bài học kinh nghiệm của Brunei, Malaysia, Philippines và Singapore như trong việc kết nối các hệ thống đào tạo kỹ thuật để ưu tiên phát triển quốc gia và thiết lập thước đo trình độ thống nhất.

Việc này đòi hỏi một nỗ lực lâu dài và tốn kém. Một số nước thành viên ASEAN có thể theo đuổi cách tiếp cận dần dần, đầu tiên cần chứng nhận các nghề nghiệp và kỹ năng quan trọng. Để làm được việc này, Ban Thư ký ASEAN, với chuyên môn kỹ thuật của Ngân hàng Phát triển Châu Á và Tổ chức Lao động Quốc tế, sẽ đóng vai trò điều phối chính. Ban Thư ký có thể giúp đảm bảo rằng khung trình độ được chuẩn hóa từng bước để phù hợp với Khung Tham chiếu Trình độ ASEAN đang được xây dựng.²⁸ Hỗ trợ kỹ thuật

ở cấp khu vực cũng nên tập trung vào phát triển các mô hình tiêu chuẩn năng lực khu vực, ví dụ như các công cụ chuẩn phục vụ phát triển các nước thành viên ASEAN. Những nỗ lực hợp tác khu vực cũng có thể thúc đẩy tăng trưởng ngành như xây dựng, du lịch, giúp bảo vệ các nhóm dễ bị tổn thương như người lao động trong nước, đồng thời mở rộng các thỏa thuận công nhận lẫn nhau, giúp tạo điều kiện cho lao động di cư trong khu vực (Chương 6).

Tăng cường quan hệ đối tác

Tất cả những nỗ lực để chuẩn bị tốt hơn cho lực lượng lao động của khối ASEAN sẽ hiệu quả hơn nếu dựa trên quan hệ đối tác mạnh mẽ với các nhà tuyển dụng và các tổ chức của người lao động. Sự phối hợp giữa các cơ sở đào tạo với doanh nghiệp sẽ giúp đảm bảo giáo trình giảng dạy có tính thực tế và phù hợp với nhu cầu thị trường, nếu như chương trình đào tạo dựa trên đánh giá nhu cầu kỹ năng của phía doanh nghiệp. Nhà tuyển dụng cũng có thể phát triển các chương trình thực tập bổ sung, thông qua đó những người trẻ tuổi có thể tiếp thu những kinh nghiệm thực tế và kỹ năng làm việc cụ thể để có thể thích nghi với quá trình chuyển tiếp từ trường học đến nơi làm việc. Về vấn đề này, Viện Giáo dục Kỹ thuật của Singapore đã áp dụng một mô hình hiệu quả thúc đẩy quan hệ đối tác công-tư. Cơ cấu quản trị là phối hợp ba bên với sự tham gia chặt chẽ của ngành công nghiệp trong việc vạch kế hoạch chiến lược giúp tăng cường sự phù hợp của giáo trình giảng dạy và tích hợp chương trình học nghề chất lượng cao với bài học.²⁹

²⁷ D. Lythe

²⁸ Khung tham chiếu trình độ ASEAN nhằm cung cấp điểm tham chiếu chung khi ứng dụng sự đa dạng của hệ thống đào tạo và bằng cấp quốc gia, thúc đẩy chính sách quốc tế và bài học thực tiễn về phát triển nguồn nhân lực, tạo điều kiện cho lao động nhập cư thông qua công nhận kỹ năng một cách chung và công bằng. Tham khảo thêm tài liệu của: D. Lythe.

²⁹ L. Song Seng: *Chính sách quốc gia liên kết đào tạo giáo dục kỹ năng và dạy nghề với mở rộng phát triển kinh tế: Bài học từ Singapore*, Bài viết cho Báo cáo Giám sát Giáo dục Toàn cầu 2012 (UNESCO, 2011); Hợp tác Kinh tế Châu Á – Thái Bình Dương (APEC): *Nghiên cứu về Viện Giáo dục Kỹ thuật Singapore* (2010).

Dần dần, trong các nước thành viên ASEAN đã hình thành một xu hướng thiết lập và phát triển các cơ quan đầu ngành (hoặc hội đồng kỹ năng ngành) nhằm chính thức thu hẹp khoảng cách giữa cơ sở giáo dục và dạy nghề với thị trường lao động. Mục đích là để tạo ra một môi trường trong đó giới chủ sử dụng lao động tham gia nhiều hơn và đầu tư nhiều hơn vào việc trau dồi các kỹ năng, thúc đẩy năng lực cạnh tranh doanh nghiệp và thúc đẩy sự năng động của các ngành công nghiệp. Ví dụ như, tại Malaysia, 16 cơ quan đầu ngành công nghiệp trong các lĩnh vực khác nhau từ nông nghiệp đến dịch vụ tài chính, đã giúp xác định được các năng lực của các ngành nghề cụ thể cần thiết đối với các vị trí việc làm khác³⁰ nhau. Đáng chú ý, Myanmar cũng có kế hoạch áp dụng phương pháp tương tự, ví dụ như thành lập hội đồng kỹ năng ngành như quy định trong Luật Phát triển Việc làm và Kỹ năng.

Hơn nữa, khuyến khích các doanh nghiệp tham gia đào tạo sẽ giúp thu hẹp khoảng cách kỹ năng, làm tăng năng suất làm việc và hỗ trợ học tập suốt đời, tạo ra sự liên kết tích cực giữa tăng cường đầu tư của khu vực tư nhân vào công tác đào tạo nhân viên và gỡ bỏ các vướng mắc về kỹ năng (Biểu đồ 4-7). Hiệu quả của việc đầu tư vào đào tạo sẽ được tăng cường thông qua sự hợp tác chặt chẽ với tổ chức đại diện của người lao động nhằm xác định nhu cầu đào tạo tại nơi làm việc.

Kết luận

Triển vọng hội nhập khu vực sâu hơn là to lớn. Tuy nhiên, việc hội nhập kinh tế sâu hơn có mang lại lợi ích cho cả hai giới hay không phụ thuộc rất nhiều vào chính sách phát triển kỹ năng. Nếu chất lượng của hệ thống giáo dục và đào tạo được tăng cường và gắn liền với các mục tiêu phát triển quốc gia, ASEAN có thể trở thành một trung tâm sản xuất tầm khu vực với lượng nhân công có tay nghề, đổi mới và sáng tạo. Quan hệ đối tác mạnh mẽ với các tổ chức của chủ sử dụng lao động và các tổ chức của người lao động là hết sức quan trọng trong quá trình này - giúp đảm bảo sự phù hợp của chương trình giảng dạy, cải thiện hệ thống chương trình thực tập nghề và tăng cường đầu tư vào đào tạo ở cấp doanh nghiệp. Hợp tác khu vực cũng rất cần thiết để phát triển và chuẩn hóa các khung công nhận kỹ năng và để chia sẻ các thông lệ tốt nhất giúp thu hẹp mọi khoảng cách về kỹ năng.

Khi người lao động đạt được trình độ kỹ năng cao hơn và có năng suất làm việc tốt hơn, họ phải nhận được mức lương cao hơn. Đây là chủ đề chính của chương sau.

³⁰ D. Lythe.

GẮN LƯƠNG VỚI NĂNG SUẤT LAO ĐỘNG

5

Gắn lương với năng suất lao động

Các nước thành viên ASEAN sẽ tăng cường cạnh tranh trong nền kinh tế toàn cầu dựa trên một lực lượng lao động hiệu quả hơn, và các doanh nghiệp sẽ cần thu hút và giữ chân người lao động bằng mức lương tốt hơn. Trên thực tế, cách tốt nhất để đảm bảo phát triển công bằng và giảm sự phụ thuộc vào xuất khẩu là gắn tăng năng suất với tăng lương. Để đạt được điều này, các nước thành viên ASEAN cần cải thiện các thể chế xác lập tiền lương của mình.

Sự chuyển đổi kinh tế của khu vực ASEAN đã chứng kiến hàng triệu người di cư từ các vùng nông thôn và đảm nhận công việc làm công ăn lương trong nhà máy và ngành dịch vụ. Kết quả là hiện nay tại toàn bộ 10 nước thành viên ASEAN, tiền lương là nguồn thu nhập chính của 116,9 triệu người lao động và gia đình họ.¹ Tại Brunei, Malaysia và Singapore, trên

3/4 tổng số lao động hiện nay sống phụ thuộc vào tiền lương - một tỷ lệ điển hình của các nền kinh tế phát triển. Trong khi đó, tỷ lệ lao động làm công ăn lương trong tổng số lao động có việc làm cũng đã tăng mạnh ở các nước khác như Campuchia, Indonesia, Philippines và Việt Nam (Bảng 5-1).

Bảng 5-1 – Tỷ lệ lao động làm công ăn lương trong tổng số lao động có việc làm, 1993 - 2013 (%)

	Tỷ lệ lao động làm công ăn lương trong tổng số lao động có việc làm (%)			Điểm % thay đổi 1993-2003	Điểm % thay đổi 2003-13
	1993	2003	2013		
Brunei	94,9	...	...	...	...
Campuchia	10,3	22,9	40,6	+12,6	+17,7
Indonesia	31,0	34,9	46,5	+3,9	+11,6
Lào	9,7	11,7	15,6	+2,1	+3,9
Malaysia	71,4	76,2	73,9	+4,8	-2,4
Myanmar	...	...	36,5	...	...
Philippines	...	50,1	58,2	...	+8,1
Singapore	85,4	85,1	85,1	-0,3	±0,0
Thái Lan	34,3	40,5	41,4	+6,2	+0,9
Việt Nam	16,8	21,9	34,8	+5,1	+12,9

Ghi chú: “...” = Không có dữ liệu. Dữ liệu không phải lúc nào cũng so sánh được theo thời gian và giữa các quốc gia. Số liệu của Brunei tính tới năm 1991; số liệu của Campuchia dựa trên Khảo sát Kinh tế - Xã hội Campuchia năm 1993/1994 (độ tuổi từ 10 trở lên), năm 2004 và 2013 (độ tuổi từ 15-64); số liệu của Indonesia bao gồm cả lao động thời vụ; số liệu của Lào tương ứng với các năm 1995, 2005, 2010; số liệu mới nhất của Malaysia tính tới năm 2012; số liệu mới nhất của Myanmar tính tới năm 2009/2010 và bao gồm cả lao động thường xuyên và lao động thời vụ; số liệu mới nhất của Philippines chỉ tính tới 3 quý đầu tiên; số liệu của Singapore chỉ tính tới lao động thường trú; số liệu của Thái Lan là số liệu quý 3 của tất cả các năm; số liệu đầu tiên của Việt Nam là số liệu năm 1996.

Nguồn: Nguồn số liệu quốc gia chính thức; ILO: Các chỉ số chính của thị trường lao động, phiên bản thứ tám, năm 2013.

¹ ILO: Xu hướng Mô hình Kinh tế, tháng 1/2014.

Tăng tiền lương thực tế

Khi có nhiều người phụ thuộc vào tiền lương hơn, tiền lương và sức mua của nó có ý nghĩa lớn hơn - với người lao động, đó là một nguồn thu nhập, và đổi lại, với các nền kinh tế trong khu vực thì đó là một nguồn tạo ra nhu cầu tiêu dùng. Nhìn chung, tình hình khá khả quan: từ năm 2005, tiền lương thực tế đã có tăng trưởng ở mức vừa phải (sau khi đã khấu trừ lạm phát). Trong hai năm qua, mức tăng trưởng lương thực tế đã tăng tại một số quốc gia, đặc biệt là Indonesia, Thái Lan và Việt Nam, một phần do lương tối thiểu tăng mạnh. Điều này dẫn đến tiền lương tăng ở mức hơn 3% vào năm 2012 và, theo ước tính sơ bộ, năm 2013 cũng vậy (Biểu đồ 5-1).

Mặc dù tiền lương đã tăng trong cả khu vực ASEAN, vẫn còn tồn tại những chênh lệch đáng kể giữa các nước thành viên (Biểu đồ 5-2). Ví dụ, Lào và Campuchia có mức lương thấp nhất khu vực, lần lượt là 119 USD và 121 USD, trong khi đó người lao động trung bình ở Singapore có thu nhập 3.547 USD mỗi tháng. Nằm giữa hai thái cực này là Indonesia (174 USD), Việt Nam (181 USD), Philippines (206 USD), Thái Lan (357 USD) và Malaysia (609 USD). Mặc dù tiền lương tại nhóm nước Campuchia - Lào - Myanmar - Việt Nam đã tăng nhanh hơn các nước thành viên có nền kinh tế phát triển hơn của khu vực ASEAN những năm gần đây, tiến triển này vẫn chưa thể thu hẹp khoảng cách trong tương lai gần.

Do đó, chênh lệch tiền lương sẽ tiếp tục khuyến khích di cư lao động, ví dụ, lao động từ Indonesia tới Malaysia, từ các nước láng giềng Campuchia, Lào và Myanmar tới Thái Lan (xem Chương 6).

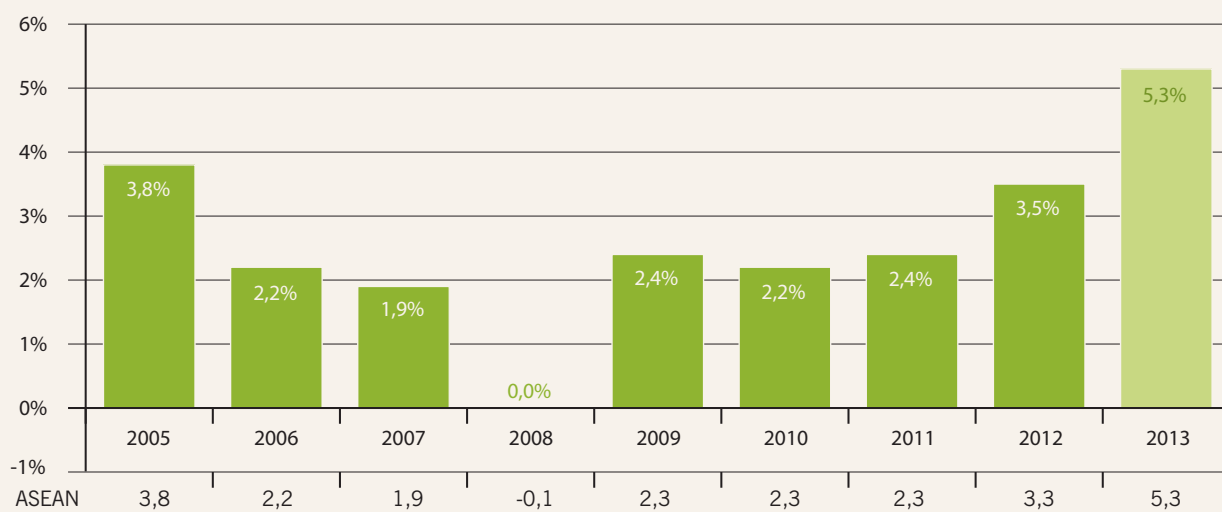
Những luồng lao động di cư giúp các quốc gia nhập khẩu nhân công bù đắp được lực lượng lao động còn thiếu còn các nước xuất khẩu sức lao động thì thu lợi từ kiều hối. Tuy nhiên, lượng di cư ồ ạt có thể làm giảm tiền lương của người lao động địa phương trong các ngành công nghiệp sử dụng nhiều lao động. Chính phủ có thể tránh được áp lực giảm tiền lương này bằng cách thiết lập một mặt bằng tiền lương chung cho tất cả các doanh nghiệp dưới hình thức tiền lương tối thiểu áp dụng cho cả lao động trong và ngoài nước, nhờ đó ngăn chặn nảy sinh một nhóm lao động giá rẻ hơn.

Tăng năng suất

Sự khác biệt lớn về tiền lương giữa các nước thành viên ASEAN phần nào phản ánh sự khác biệt đáng kể về năng suất lao động - giá trị gia tăng trên mỗi lao động, hoặc mỗi giờ làm việc. Khi các nước áp dụng công nghệ mới, đầu tư vào cơ sở hạ tầng và cải thiện các kỹ năng cho lực lượng lao động thì điều này đã đặt nền móng cho các doanh nghiệp hoạt động hiệu quả hơn - và chuyển dịch sang các ngành có giá trị gia tăng cao hơn. Tăng hiệu quả kết hợp với chuyển dịch cơ cấu làm tăng năng suất lao động, và do đó "chiếc bánh kinh tế" sẽ lớn hơn.

Các doanh nghiệp sẽ giữ lại một phần lợi ích thông qua việc gia tăng lợi nhuận, nhưng đóng góp của người lao động được chi trả dưới hình thức điều kiện làm việc tốt hơn, bao gồm cả tiền lương cao hơn. Biểu đồ 5-3 cho thấy mối tương quan chặt chẽ giữa năng suất lao động và tiền lương tại một số nền kinh tế ASEAN. Ở góc dưới bên trái là các nền kinh tế kém phát triển có năng suất lao động thấp với mức lương thấp, trong khi ở góc đối diện là Singapore và các nền kinh tế phát triển khác có năng suất lao

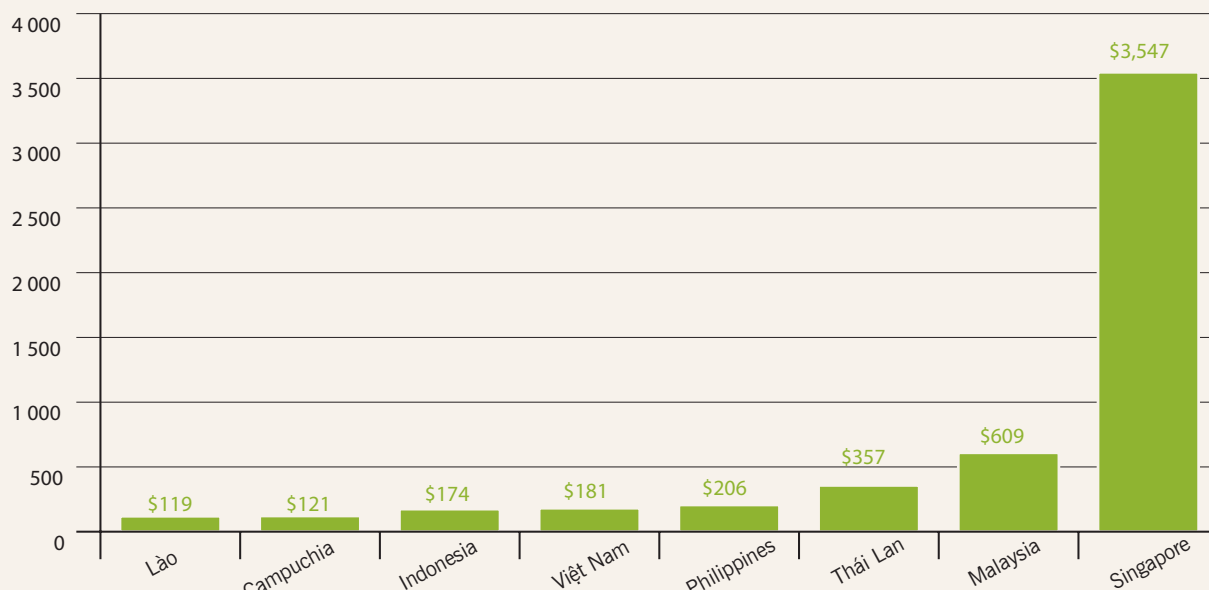
Biểu đồ 5-1 – Tăng lương thực tế hàng năm của ASEAN, 2005 - 2013 (%)



Ghi chú: Số liệu 2013 là ước tính sơ bộ, dựa trên số liệu đã có nhưng không bao quát cả năm 2013. Về phương pháp, tham khảo ILO: Báo cáo tiền lương toàn cầu 2012/2013: Tiền lương và tăng trưởng công bằng (Geneva, 2012), phụ lục 1.

Nguồn: Ước tính của ILO dựa trên ILO: Cơ sở dữ liệu tiền lương toàn cầu.

Biểu đồ 5-2 – Tiền lương bình quân hàng tháng, 2012 (\$)



Ghi chú: Ngoại trừ Singapore, là quốc gia có số liệu dựa trên các báo cáo hành chính của Ủy ban Quỹ dự phòng Trung ương thì số liệu của các quốc gia khác đều dựa vào số liệu điều tra lực lượng lao động quốc gia, có thể so sánh được ở mức độ tương đối. Số liệu của Lào là số liệu năm 2010 cho lao động làm công ăn lương nhận lương theo tháng. Không có số liệu cho Brunei và Myanmar.

Nguồn: Ước tính của ILO dựa trên nguồn số liệu quốc gia chính thức; ILO: Cơ sở dữ liệu tiền lương toàn cầu.

Biểu đồ 5-3 - Năng suất lao động và lương bình quân tháng, 2012 hoặc năm gần nhất (\$)



Ghi chú: Các số liệu chỉ so sánh được ở mức tương đối từ các cuộc điều tra lực lượng lao động quốc gia. Tất cả dữ liệu là trong năm 2012, ngoại trừ số liệu của Lào là 2010, Nepal (2008) và Pakistan (2011).

Nguồn: ILO: Cơ sở Dữ liệu tiền lương toàn cầu; ILO: Các mô hình kinh tế lượng xu hướng, tháng 1/2014.

động cao và lương cao. Một số nền kinh tế ASEAN khác như Thái Lan và Malaysia, đã đi được một quãng đường khá dài trong hành trình tiến đến vị thế thu nhập cao.

Gắn tăng lương với tăng năng suất là khuyến nghị chính sách đúng đắn vì hai lý do: thứ nhất, nó đảm bảo rằng tăng trưởng kinh tế có lợi cho người lao động theo hình thức tăng thu nhập thực tế. Thứ hai,

nó đảm bảo rằng doanh nghiệp có thể tăng tổng lãi hoạt động ròng của mình phù hợp với tăng trưởng năng suất. Điều này cho phép doanh nghiệp tái đầu tư vào các hoạt động sản xuất kinh doanh, chẳng hạn thay thế máy móc lỗi thời và tăng cường năng lực sản xuất. Ví dụ, Hội đồng Tiền lương Quốc gia

Singapore cho rằng: "Để người lao động được hưởng lợi từ đóng góp của họ cho việc cải thiện năng suất và đồng thời để các doanh nghiệp duy trì được năng lực cạnh tranh, tiền lương thực tế nên tăng phù hợp với tăng trưởng năng suất trong dài hạn"².

Hộp 5-1 Năng suất và tiền lương trong ngành sản xuất của Thái Lan

Thái Lan đã trở thành một trung tâm khu vực của một số ngành công nghiệp sản xuất then chốt, như ngành chế biến lương thực thực phẩm, sản xuất ô tô và hoá chất. Ngành sản xuất sử dụng hơn 5,4 triệu lao động trong năm 2012 và đóng góp 29,1% GDP, tương đương 114 tỷ USD.¹ Đóng góp vào thành công này phải kể đến yếu tố vô cùng quan trọng – tăng trưởng ấn tượng về năng suất lao động, tăng hơn 50% kể từ năm 2001.

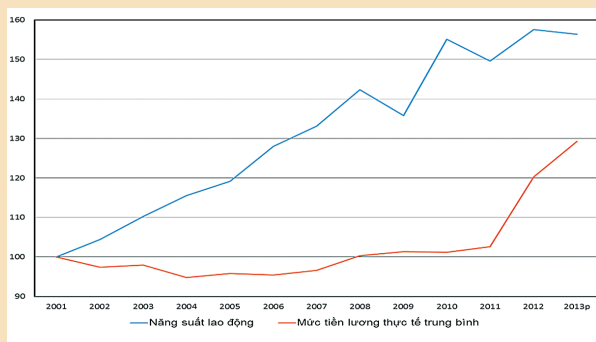
Tuy nhiên, người lao động trong ngành sản xuất lại không được hưởng lợi ích tương ứng. Tiền lương thực tế giữ nguyên cho tới năm 2011 (Biểu đồ hộp 5-1, Hình A). Hậu quả là tỷ trọng lao động giảm, và tỷ lệ giá trị gia tăng mà người lao động nhận được dưới dạng tiền lương và đóng góp của người sử dụng lao động cho hệ thống an sinh xã hội cũng giảm. Trong giai đoạn 2001 - 2012, tỷ lệ này đã giảm từ 45,3% xuống 32,7% (Biểu đồ 5-1, Hình B).

Tại sao không có mối tương quan giữa năng suất lao động và tiền lương? Câu trả lời có thể là bởi lĩnh vực sản xuất sử dụng vốn ngày càng nhiều. Điều này lý giải tại sao tỷ lệ giá trị gia tăng cho người lao động giảm đi, còn tỷ lệ vốn của người chủ sở hữu tăng lên. Tuy nhiên, dữ liệu không hỗ trợ luận điểm này. Hình B chỉ ra xu hướng nguồn vốn ròng so với giá trị gia tăng, cho thấy tỷ lệ vốn-sản lượng giảm từ cuối thập niên 90.² Do đó, lĩnh vực sản xuất sẽ ít thâm dụng vốn hơn.

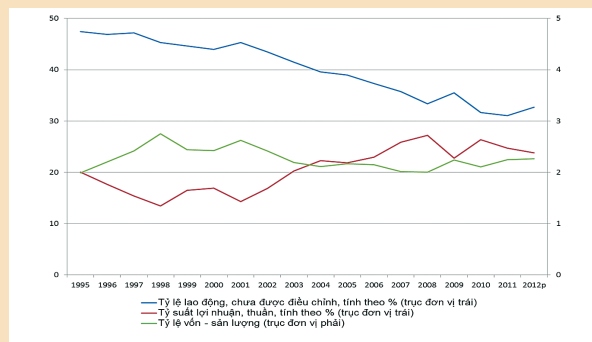
Vì vậy, cách giải thích chính thống về tỷ trọng lao động giảm không thuyết phục. Thay vào đó, tăng năng suất giúp tăng lợi nhuận hơn là tăng lương. Từ cuối những năm 90, tính theo lãi hoạt động ròng (sau khi khấu trừ tài sản), doanh thu hàng năm trên nguồn vốn ròng đã tăng từ 15% đến hơn 25%.³ Nói cách khác, lợi nhuận thu về trên lượng vốn ban đầu trong năm 2011 tăng gấp hai phần ba so với thập kỷ trước, trong khi lương thực tế của người lao động hoàn toàn không thay đổi cho tới 2011.

Điều gì giải thích cho phân phối lệch của tăng

Biểu đồ Hộp 5-1. Tiền lương, năng suất, và các chỉ số liên quan trong ngành sản xuất ở Thái Lan



Hình A: Năng suất lao động và tiền lương bình quân, 2000 - 2013 (Năm 2001 = 100)



Hình B: Tỷ trọng lao động, tỷ suất lợi nhuận và tỷ lệ vốn-sản lượng, 1995 - 2012

Ghi chú: Tiền lương thực tế là tiền lương danh nghĩa điều chỉnh theo sức mua, sử dụng chỉ số giá tiêu dùng (CPI). Năng suất lao động là năng suất lao động thực tế. Tỷ trọng lao động được tính bằng chi phí trả cho người lao động chia cho giá trị gia tăng; Tỷ lệ lợi nhuận ròng được tính bằng lãi hoạt động ròng (bao gồm thu nhập hỗn hợp) chia cho nguồn vốn ròng theo chi phí thay thế hiện tại; Tỷ lệ vốn-sản lượng được tính bằng cách chia nguồn vốn ròng cho GDP theo chi phí yếu tố đầu vào. Tỷ trọng lao động được thể hiện dưới dạng chưa điều chỉnh. Tuy nhiên, từ năm 2000 khi tỷ lệ lao động làm công ăn lương duy trì ở khoảng 75%, việc điều chỉnh không làm thay đổi xu hướng tiền lương.

Nguồn: Ngân hàng Thái Lan, Bảng EC_EI_029 và bảng EC_EI_027; Cơ quan Thống kê Quốc gia Thái Lan: Khảo sát lực lượng lao động (Bangkok, nhiều năm), bảng 14. Ủy ban Phát triển Kinh tế và Xã hội Quốc gia Thái Lan (NESDB): Nguồn vốn của Thái Lan 2012 (Bangkok, như trên) và NESDB: Tài khoản quốc gia Thái Lan 2012 (Bangkok, như trên).

² Tham khảo thêm Hội đồng Tiền lương Quốc gia Singapore: "Hướng dẫn của Hội đồng Tiền lương Quốc gia 2012/2013" (Singapore, Bộ Nguồn Nhân lực, 2012), đoạn 10.

năng suất lao động? Các nhà nghiên cứu thuộc Đại học Chulalongkorn chỉ ra rằng chính hoạt động yếu kém của các thiết chế thị trường lao động của Thái Lan là câu trả lời.¹ Dưới 2% lực lượng lao động tham gia công đoàn và thương lượng tập thể còn rất yếu. Điều này cho phép người sử dụng lao động đơn phương xác lập tiền

lương. Chỉ đến năm 2012 và 2013 khi tiền lương tối thiểu tăng thì người sử dụng lao động mới bị buộc phải chuyển một phần lợi nhuận từ tăng năng suất lao động cho người lao động. Sức mạnh thương lượng của người lao động bị suy yếu do việc sử dụng hợp đồng thầu phụ và người lao động nước ngoài nhập cư.

¹ Tham khảo thêm Ủy ban Phát triển Kinh tế và Xã hội Quốc gia Thái Lan NESDB: Tài khoản Quốc gia Thái Lan 2012 (Bangkok, NESDB).

² Phân tích của Ủy ban Phát triển Kinh tế và Xã hội Quốc gia Thái Lan khẳng định kết quả này. Tỷ lệ vốn-sản lượng tăng thêm hoặc đầu tư cần thiết để tăng một đơn vị GDP ở mức dưới một kể từ Kế hoạch quốc gia lần thứ 9 vào năm 2002. Trong hai kế hoạch trước đó, tỉ lệ vốn-sản lượng tăng thêm là 1,7. Tham khảo thêm NESDB: Nguồn vốn ròng Thái Lan 2012 (Bangkok), Bảng 4.

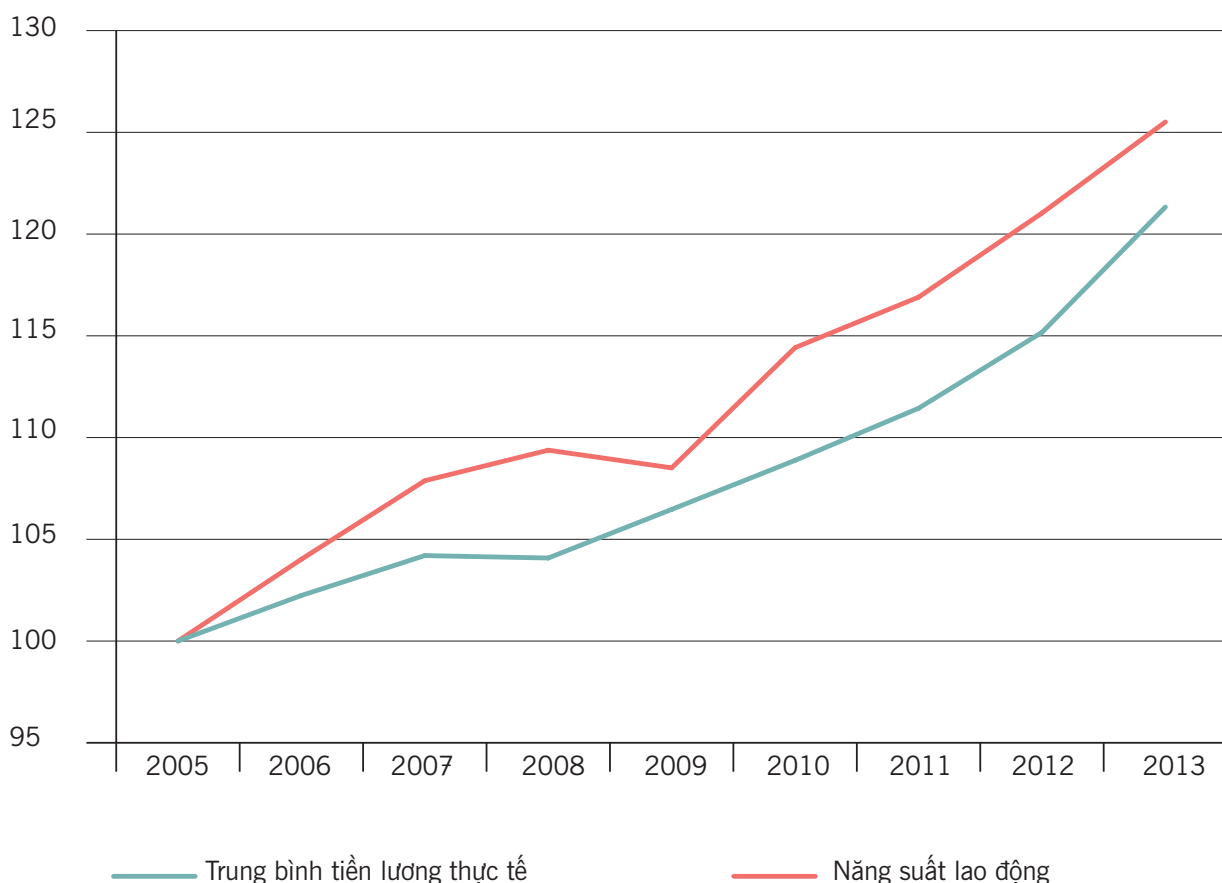
³ Biểu đồ này bao gồm thu nhập hỗn hợp của các doanh nghiệp do chủ doanh nghiệp tự vận hành, cấu trúc việc làm không thay đổi nhiều kể từ năm 2000. Do đó, xu hướng này không bị ảnh hưởng nếu có điều chỉnh.

⁴ S. Boonyamanond, S. Sermcheep và J. Vechbanyongratana: Tiền lương, năng suất và tiến triển bất bình đẳng ở Thái Lan (Bangkok, ILO, tháng 9/2013).

Tuy nhiên, mối tương quan giữa năng suất lao động và tiền lương vẫn chưa thực sự thỏa đáng do mức độ chuyển đổi thành quả của tăng trưởng kinh tế thành tăng trưởng tiền lương khác nhau ở các nước.³ Trên phạm vi toàn cầu, tiền lương thường đi sau tăng năng suất trong hai thập kỷ qua, trong đó Trung Quốc, Đức và Hoa Kỳ là những ví dụ nổi bật nhất.⁴ Tuy nhiên, cũng có thể thấy xu hướng tương tự ở các quốc gia thành viên ASEAN, nơi tiền lương thực tế

tăng kém xa so với tăng năng suất từ năm 2005 (Biểu đồ 5-4). Tuy nhiên, khoảng cách trở nên rõ ràng hơn trong các ngành cụ thể, chẳng hạn như ngành sản xuất ở Thái Lan (xem Hộp 5-1). Rõ ràng là, trong khi tăng năng suất lao động cao hơn là một điều kiện tiên quyết cho tăng lương bền vững, nó không đảm bảo tốc độ tăng lương tương ứng.

Biểu đồ 5-4 – Tăng năng suất lao động và tiền lương bình quân hàng tháng thực tế trong khu vực ASEAN, 2005 - 2013 (2005=100)



Ghi chú: Số liệu 2013 là ước tính sơ bộ, dựa trên số liệu hiện có nhưng không đầy đủ cho cả năm. Về phương pháp, xem ILO: Báo cáo tiền lương toàn cầu 2012/13: Tiền lương và tăng trưởng công bằng, trang 67-75.

Nguồn: ILO ước tính dựa trên ILO: Dữ liệu tiền lương toàn cầu

³ Theo Hệ thống Tài khoản Quốc gia (SNA-2008), Tổng giá trị gia tăng (hay GDP) được phân bổ cho chi phí lao động, thuế ròng và trợ cấp, và tổng lãi hoạt động ròng.

⁴ Tham khảo thêm ILO: Báo cáo Tiền lương toàn cầu 2012/13: Tiền lương và tăng trưởng công bằng (Geneva, ILO, 2012).

Chuyển đổi thành nền kinh tế năng suất cao

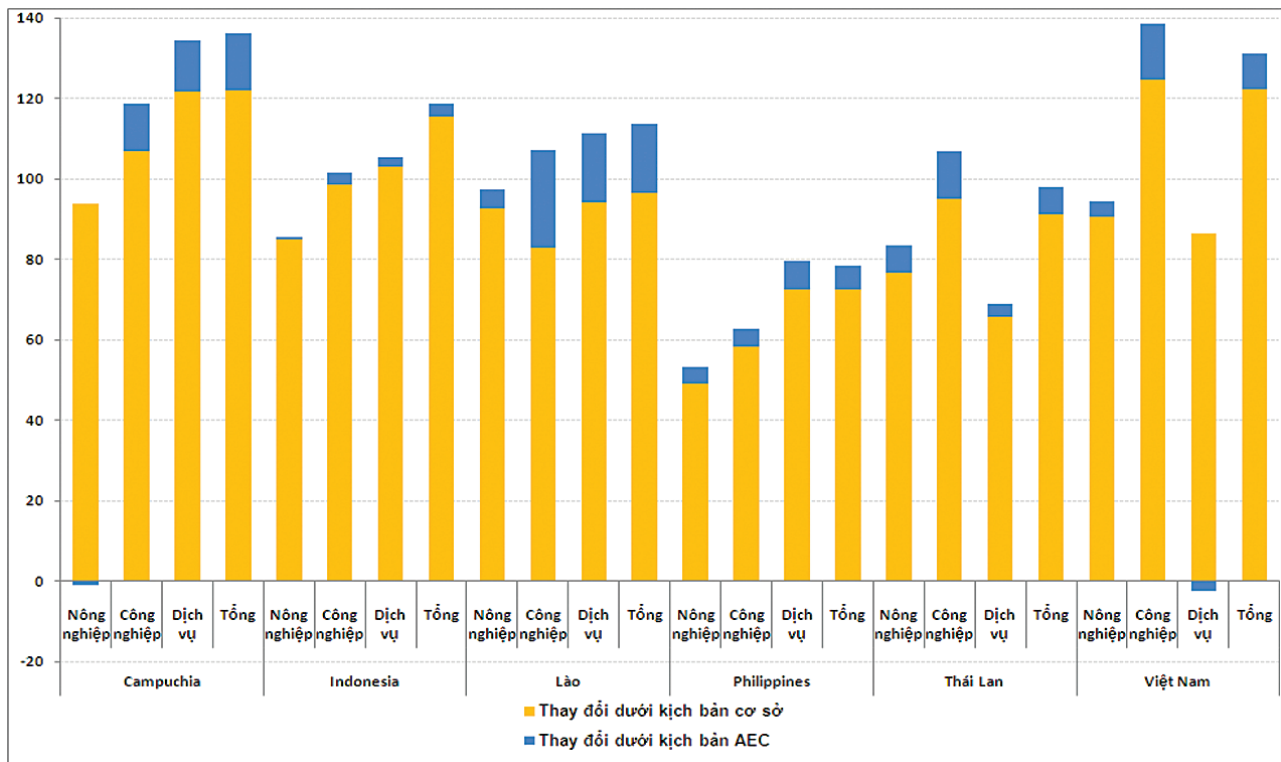
Như đã nêu tại Chương 3, báo cáo này sử dụng mô hình để xem xét tác động của hội nhập kinh tế như một hệ quả của việc hình thành Cộng đồng Kinh tế ASEAN (AEC). Một trong những kết quả chính là khả năng tăng năng suất lao động. Trong giai đoạn 2010 - 2025, đối với các nước có đủ dữ liệu, mô hình cho thấy tiềm năng tăng năng suất đáng kể - mà AEC tạo thêm lực đẩy. Theo kịch bản hội nhập khu vực sâu, Campuchia, Indonesia, Lào và Việt Nam có thể tăng ít nhất gấp đôi sản lượng trên mỗi lao động, Philippines và Thái Lan cũng tăng ở mức độ tương đương (Biểu đồ 5-5).

Kết quả này phản ánh sự gia tăng của năng suất lao động trong cả ba ngành - nông nghiệp, công nghiệp và dịch vụ. Tuy nhiên, tăng năng suất thường cao hơn đối với toàn bộ nền kinh tế. Nguyên nhân là do

người lao động chuyển dịch từ ngành nông nghiệp sang hoạt động có giá trị gia tăng cao hơn trong ngành công nghiệp và dịch vụ. Như đã thảo luận ở Chương 3, chuyển dịch cơ cấu tăng tốc nhờ AEC sẽ khiến lao động bị mất việc làm trong một số ngành đang suy giảm - nhưng nó cũng mang lại những ích lợi lớn nếu tăng năng suất lao động giúp tiền lương thực tế cao hơn.

Đối với các nước thành viên ASEAN phát triển hơn, quá trình chuyển đổi như vậy tạo cơ hội để tránh bẫy thu nhập trung bình. Ví dụ như Thái Lan có thể gia nhập hàng ngũ các nước có thu nhập trên trung bình, trong khi Malaysia, với tham vọng đạt vị thế nước thu nhập cao vào năm 2020, có thể bước lên nấc phát triển tiếp theo và biến tham vọng thành hiện thực. Tương tự như vậy, các nước Campuchia - Lào - Myanmar - Việt Nam sẽ có thể cạnh tranh trên thị trường toàn cầu, không chỉ dựa trên mức lương thấp, mà còn dựa trên năng suất cao hơn.

Biểu đồ 5-5 – Thay đổi về năng suất lao động trong khuôn khổ AEC, 2010 - 2025 (%)



Nguồn: ILO ước tính dựa trên M. Plummer, P. Petri và F. Zhai

Chiến lược để đạt năng suất cao hơn

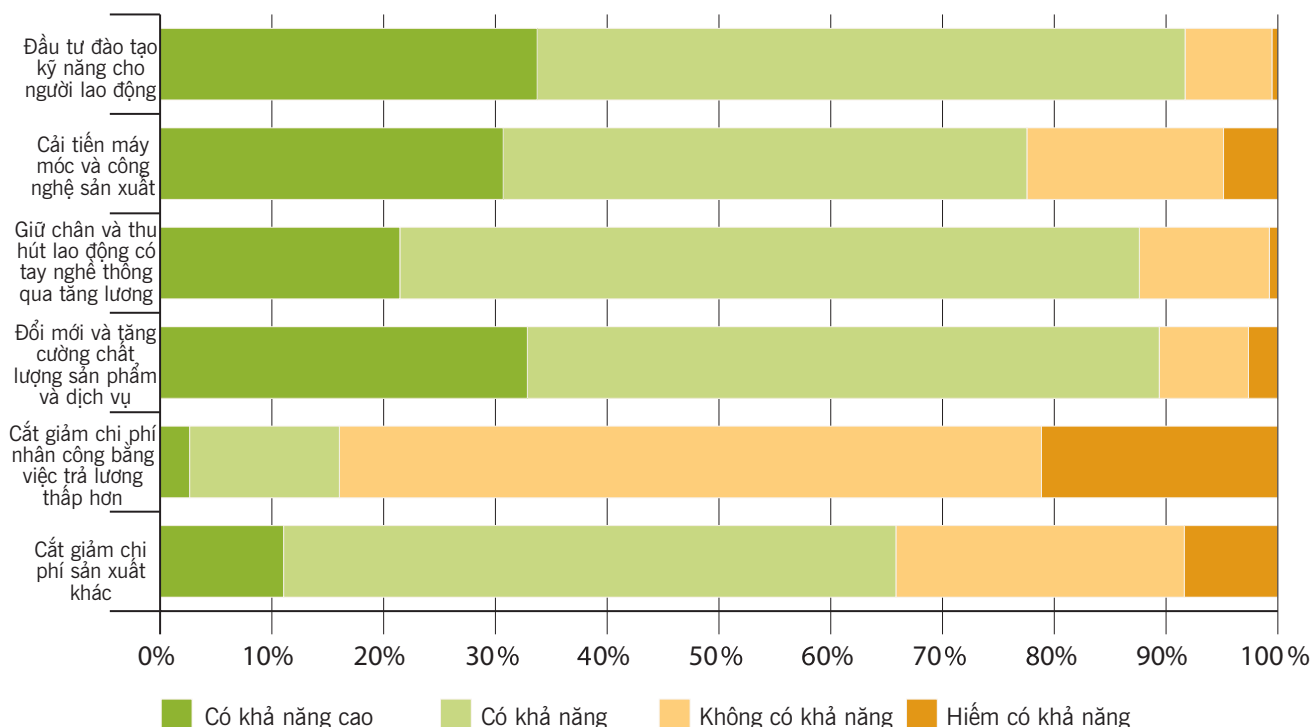
Việc hiện thực hóa tiềm năng này sẽ phụ thuộc vào các chính sách hỗ trợ quốc gia và khu vực - cũng như đầu tư vào cơ sở hạ tầng công cộng (Chương 2) và kỹ năng cần thiết cho lực lượng lao động năng suất cao (Chương 4). Ví dụ, một nghiên cứu đánh giá gần đây về Indonesia cho rằng, cải thiện cơ sở hạ tầng, các thiết chế quản trị tốt hơn và tiếp cận rộng hơn đối với nền giáo dục chất lượng cao có thể giúp khai mở tiềm năng kinh tế trọn vẹn của đất nước này.⁵

⁵ ADB, ILO, và IDB: *Indonesia: Hạn chế quan trọng đến phát triển* (Mandaluyong City, ADB, 2010).

Tuy nhiên, nâng cao năng suất cũng sẽ đòi hỏi sự đầu tư của các doanh nghiệp và những thay đổi sâu sắc trong cách thức hoạt động. Cuộc khảo sát các nhà lãnh đạo doanh nghiệp ASEAN của ILO (xem Phụ lục C) cung cấp một số thông tin sâu về chiến lược mà các doanh nghiệp ưu tiên lựa chọn để cạnh tranh thành công trong môi trường mới này. Những chiến lược này bao gồm: đổi mới để nâng cao chất lượng sản phẩm và dịch vụ; đầu tư vào đào tạo kỹ năng và nâng cấp máy móc và công nghệ sản xuất. Đa số người được hỏi cho rằng các biện pháp này "phù hợp" hoặc "rất phù hợp".

Điều thú vị là, những người trả lời cũng đã có một cái nhìn rõ ràng về tác động của năng suất đối với tiền lương: 88% nói rằng họ "có khả năng" hoặc "có khả năng cao" sẽ tăng lương để thu hút và giữ chân người lao động, trong khi chỉ có một số nhỏ cho biết họ sẽ giảm tiền lương để cắt giảm chi phí. Mặc dù khảo sát không đại diện cho toàn bộ cộng đồng doanh nghiệp, nó vẫn cho thấy các lãnh đạo doanh nghiệp có cùng quan điểm rằng nền tảng để cạnh tranh thành công trong tương lai có lẽ được dựa trên một chiến lược toàn diện mà năng suất cao hơn song hành với mức lương cao hơn.

Biểu đồ 5-6 – Chiến lược nâng cao năng lực cạnh tranh của các doanh nghiệp ASEAN, 2013 (%)



Ghi chú: Người tham gia phỏng vấn được hỏi là: “Để nâng cao khả năng cạnh tranh của doanh nghiệp mình, anh/chị nghĩ những giải pháp dưới đây có tính khả thi như thế nào?”

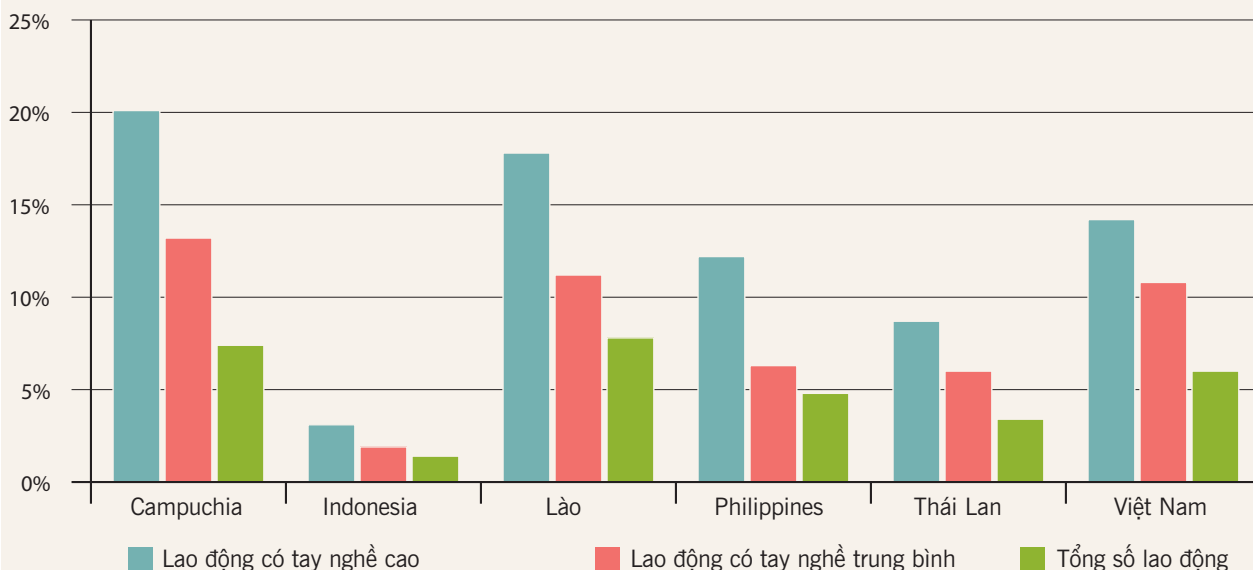
Nguồn: ILO: Khảo sát giới sử dụng lao động ASEAN về Kỹ năng và Tính cạnh tranh (2013)

Cạnh tranh để thu hút lao động có tay nghề

Khi các doanh nghiệp nâng cấp hoạt động, họ sẽ cạnh tranh quyết liệt hơn để thu hút nhân tài khan hiếm – ưu ái nâng cao thu nhập cho những lao động có kỹ năng phù hợp. Như mô phỏng được thực hiện trong báo cáo này cho thấy, lao động có kỹ năng cao như các nhà quản lý, lao động có chuyên môn kỹ thuật bậc cao và lao động có chuyên môn kỹ thuật bậc trung có thể được tăng lương nhiều nhất khi có hội nhập kinh tế chặt chẽ hơn trong Cộng đồng Kinh tế ASEAN (Biểu đồ 5-7).

Lao động có kỹ năng cao tại các nước CLMV có khả năng sẽ có mức tăng lương lớn nhất trong khuôn khổ AEC: tại Campuchia 20,1%; tại Lào 17,8%; và tại Việt Nam 14,2%. Tuy nhiên, cần lưu ý rằng tại các quốc gia này, tất cả tiền lương - bao gồm cả lương của lao động lành nghề - có mức khởi điểm thấp hơn nhiều so với các nước khác (Biểu đồ 5-2). Lao động có kỹ năng cao ở Philippines và Thái Lan cũng sẽ được hưởng lợi đáng kể, ở mức độ thấp hơn là người lao động ở Indonesia. Tương tự như vậy, lao động kỹ năng trung bình tại tất cả các nước cũng sẽ được hưởng lợi từ AEC, mặc dù ở mức độ thấp hơn. Mô hình cho thấy tiền lương của lao động chưa qua đào tạo chỉ tăng một chút, nhưng nhiều cơ hội việc làm trong các ngành mới lại được tạo ra.

Biểu đồ 5-7 – Thay đổi lương trong kịch bản có tác động của AEC so với kịch bản cơ sở, 2025 (%)



Ghi chú: Biểu đồ này cho thấy kết quả mô hình đối với tác động biên của AEC tới tiền lương vào năm 2025, khi so sánh với kịch bản tham chiếu không có hội nhập khu vực sâu rộng. Trong mô hình này, lao động có kỹ năng cao được xác định theo ISCO-08 bao gồm nhóm 1 (lãnh đạo); nhóm 2 (chuyên môn kỹ thuật bậc cao) và nhóm 3 (chuyên môn kỹ thuật bậc trung). Lao động có kỹ năng trung bình thuộc ISCO-08 nhóm 4 (nhân viên), nhóm 5 (dịch vụ cá nhân và bán hàng), nhóm 7 (thợ thủ công và các thợ khác có liên quan) và nhóm 8 (thợ lắp ráp và vận hành máy móc thiết bị). Tham khảo thêm, xem ILO: Phân loại nghề nghiệp theo chuẩn quốc tế: ISCO-08: Tập 1: Cơ cấu, định nghĩa nhóm và các bảng biểu tương ứng.

Nguồn: ILO ước tính dựa trên M. Plummer, P. Petri và F. Zhai

Hộp 5-2 – Quan điểm chuyên gia về tiền lương, kỹ năng và tính cạnh tranh của khu vực ASEAN

“Các công ty sẽ phải chi trả nhiều hơn, đào tạo thêm và tăng trưởng nội bộ để cạnh tranh với các công ty khác trong khu vực, nếu không sẽ bị đào thải.”

Chuyên gia cao cấp về giáo dục, Ngân hàng Phát triển Khu vực, Philippines

“Các công ty sẽ đầu tư vào những lĩnh vực giúp họ phát triển, và mức lương tối thiểu đang tăng tại tất cả các nước ASEAN. Bạn muốn phát triển, do đó bạn cần phải tăng cường tất cả mọi thứ liên quan đến năng suất lao động. Các công ty sẽ sẵn sàng đầu tư vào đào tạo, máy móc và mức lương cao

hơn cho nhân tài, vì đó là những yếu tố thúc đẩy sản xuất và tăng trưởng.”

Trưởng phòng Kinh doanh Thị trường, Công ty Nguồn Nhân lực Đa quốc gia, Singapore

“Giảm lương và ưu đãi sẽ chỉ làm doanh nghiệp thất bại. Thuê lao động có tay nghề tốn chi phí cao, nên tốt hơn là hãy đầu tư vào nhân sự sẵn có tại doanh nghiệp. Tuyển dụng lao động có kỹ năng cao hơn chỉ nên áp dụng trong một thời gian tạm thời để phục vụ mục đích đào tạo và chuyển giao kiến thức.”

Ủy Viên, Hiệp hội Dệt may, Lào.

Nguồn: ILO: Điều tra giới sử dụng lao động tại khu vực ASEAN về Kỹ năng và Năng lực Cạnh tranh (2013).

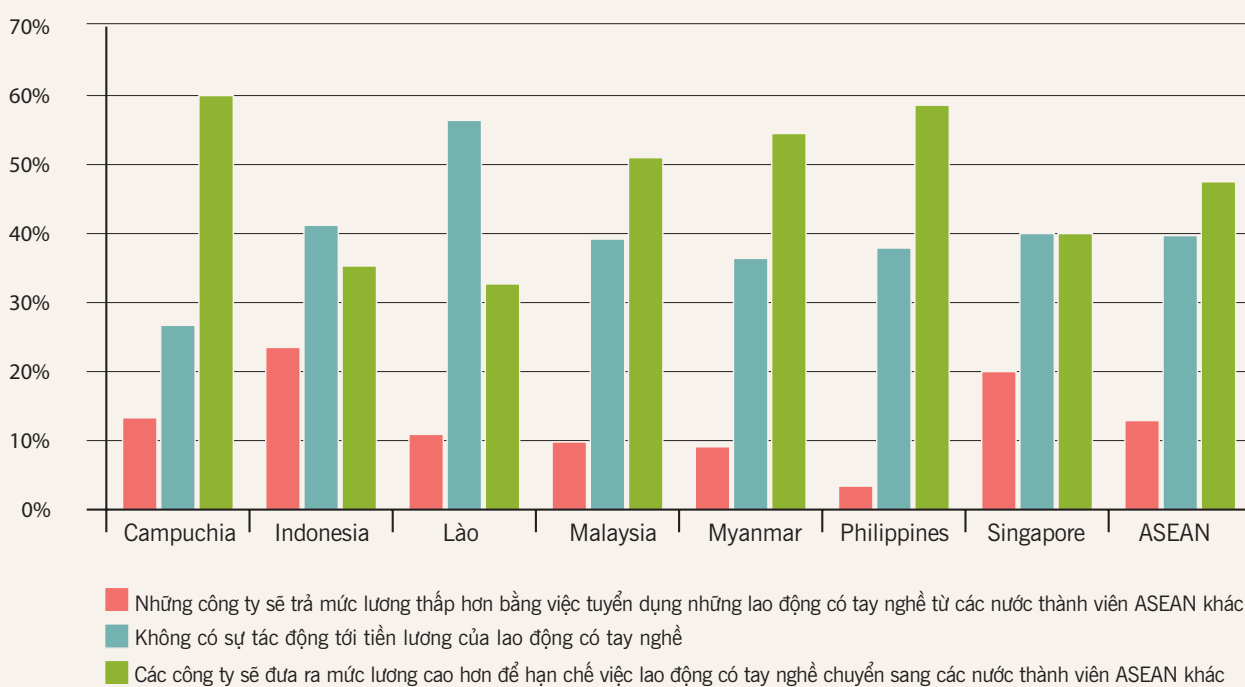
Những thay đổi tiền lương chủ yếu được thúc đẩy bởi chuyển dịch cơ cấu kinh tế theo hướng sản xuất thâm dụng công nghệ và kỹ năng. Các cuộc phỏng vấn với chuyên gia trong các lĩnh vực khác nhau xác nhận xu hướng này - các công ty đang chuẩn bị để giành giật nhân tài (xem Hộp 5-2). Tương tự như vậy, cuộc khảo sát giới sử dụng lao động ASEAN của ILO cho thấy gần một nửa số doanh nghiệp cho rằng họ sẽ phải đưa ra mức lương cao hơn để giữ chân lao động có chuyên môn kỹ thuật bậc cao và để ngăn cản họ tìm kiếm cơ hội tại các nước thành viên ASEAN khác (xem Biểu đồ 5-8). Chỉ có 13% doanh nghiệp dự đoán rằng khả năng tuyển dụng lao động

có tay nghề cao từ các nước thành viên ASEAN của họ sẽ dẫn đến tiền lương giảm. Số còn lại tin rằng sự dịch chuyển đó sẽ không có tác động đáng kể đối với tiền lương của lao động có chuyên môn kỹ thuật bậc cao. Dịch chuyển lao động, tuy nhiên, có khả năng áp dụng với một số ít lao động thuộc một số nhóm nghề nhất định (xem Chương 6).

Bất bình đẳng tiền lương

Nếu tiền lương của lao động có chuyên môn kỹ thuật bậc cao tăng nhanh hơn so với những lao

Biểu đồ 5-8 – Dự đoán của doanh nghiệp về tác động của dịch chuyển lao động đến tiền lương cho lao động chuyên môn kỹ thuật bậc cao, 2013 (%)



Ghi chú: Người tham gia phỏng vấn được hỏi là: “Tác động của gia tăng dịch chuyển lao động của lao động có chuyên môn kỹ thuật bậc cao đến tiền lương mà doanh nghiệp bạn sẽ trả là gì?”

Nguồn: ILO: Khảo sát giới sử dụng lao động ASEAN về Kỹ năng và Tính cạnh tranh (2013).

động ở đáy của thang lương, chênh lệch tiền lương sẽ gia tăng giữa các quốc gia. Do đó, kết quả nghiên cứu nhấn mạnh nguy cơ gia tăng bất bình đẳng – một kết quả đi ngược lại mục tiêu phát triển kinh tế công bằng và tăng trưởng toàn diện của ASEAN⁶. Nhiều nước thành viên ASEAN đã và đang chứng kiến sự gia tăng của bất bình đẳng tiền lương. Ví dụ, tại Singapore, tiền lương thực tế của những lao động ở gần cuối thang lương đã hầu như không tăng trong một thập kỷ rưỡi vừa qua, trong khi tiền lương của những người có thu nhập cao nhất thì đã tăng đáng kể (xem Hộp 5-3).

Một cách đo lường bất bình đẳng tiền lương là so sánh thu nhập hàng tháng của những lao động thuộc nhóm cao nhất (bách phân vị thứ 90) với những lao động thuộc nhóm thấp nhất (bách phân vị thứ 10). Tỷ số này gần bằng 10 tại Singapore, và gần bằng 7 ở Indonesia, Philippines và Thái Lan (xem Biểu đồ 5-9). Với tỷ số vào khoảng 4, phân phối tiền lương vẫn bình đẳng hơn ở Campuchia và Việt Nam. Để so sánh, nếu tính theo cách này thì mức độ phân bố thu nhập của lao động toàn thời gian tại các nước OECD dao động từ 2,3 (Bỉ) đến 5,2 (Israel)⁷.

Bất bình đẳng giới là một trong những khía cạnh

của bất bình đẳng tiền lương. Ngoại trừ Philippines, theo số liệu hiện có, lao động nữ tại tất cả các nước thành viên ASEAN có thu nhập thấp hơn so với nam giới. Khoảng cách này ở Malaysia và Thái Lan khá nhỏ, nhưng con số này tại Việt Nam là 10% và khoảng một phần tư tại Campuchia và Singapore (Xem Phụ lục F, Bảng F1-8).

Những bất cập này đến từ một số yếu tố, bao gồm cả sự khác biệt trong giáo dục và đào tạo, kinh nghiệm làm việc và thời gian làm việc⁸. Tuy nhiên, chúng cũng phản ánh sự khác biệt trong cơ hội tiếp cận việc làm tốt. Đối với Campuchia, một nghiên cứu gần đây của ILO-ADB cho thấy phụ nữ thường làm các công việc lương thấp hơn nam giới, và ít có khả năng giữ vị trí được trả lương tốt hơn trong khu vực dịch vụ công⁹.

Các hình thức phân biệt đối xử có thể khiến vấn đề trầm trọng hơn. Ví dụ, nam giới và nữ giới thực hiện nhiệm vụ tương tự nhưng thường giữ chức danh công việc khác nhau và nhận thù lao khác nhau. Vì vậy, chấm dứt đối xử bất công và thực hiện nguyên tắc trả lương bình đẳng cho nam giới và phụ nữ cho công việc có giá trị ngang nhau là mục tiêu hàng đầu của Công ước về trả lương bình

⁶ Tham khảo thêm Khuôn khổ ASEAN cho phát triển kinh tế công bằng, Bali, tháng 11/2011.

⁷ Tham khảo OECD: *Đổi lập: Vì sao bất bình đẳng không ngừng gia tăng* (Paris, OECD, 2011).

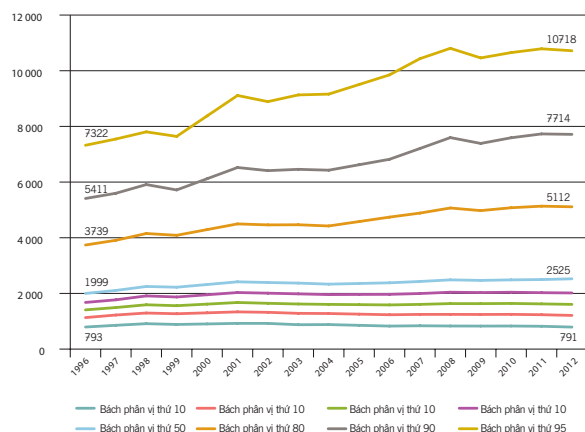
⁸ M. Olez.: *Trả lương bình đẳng: Tài liệu hướng dẫn* (Geneva, ILO, 2013).

⁹ ADB và ILO: *Bình đẳng giới trong thị trường lao động Campuchia* (Mandaluyong City, ADB, 2013).

Hộp 5-3 – Bất bình đẳng tiền lương ở Singapore và Mô hình Tiền lương Tiên tiến

Xét theo nhiều khía cạnh, Singapore được người lao động và giới sử dụng lao động trong khu vực ngưỡng mộ: Đất nước này được xếp hạng cao về năng lực cạnh tranh quốc tế, tỷ lệ thất nghiệp thấp, năng suất lao động cao, và mức lương trung bình vượt xa những nước khác trong khu vực ASEAN. Tuy nhiên, khi phân tích kỹ hơn, hai trong số những xu hướng tiền lương tiêu cực được thảo luận trong chương này vẫn tồn tại ở Singapore.

Biểu đồ hộp 5-3 – Tiền lương thực tế của lao động thường trú có công ăn việc làm tại Singapore, 1996 - 2012 (SGD, theo giá so sánh 2009)



Ghi chú: Không có dữ liệu năm 2000 và 2005; giá trị cho 2 năm này tính theo phương pháp nội suy.

Nguồn: H.W.Tat và R.Toh

Thứ nhất, tiền lương của người lao động đã tụt hậu so với tăng năng suất - dù Singapore đã có chính sách mà theo đó tiền lương thực tế phải tăng sao cho phù hợp với tăng năng suất về dài hạn. Trong thập kỷ từ năm 2002 đến năm 2012, tiền lương thực tế tăng 1,2% mỗi năm, thấp hơn so với con số tăng năng suất lao động là 1,6%.¹ Dù khác biệt từng năm không lớn, nhưng theo thời gian khoảng cách giữa tiền lương và năng suất lao động sẽ ngày càng gia tăng.

Thứ hai, bất bình đẳng tiền lương đã gia tăng nhanh chóng khiến Singapore trở thành quốc gia có chênh lệch lương lớn nhất tại khu vực ASEAN (xem Biểu đồ 5-9). Ở nhóm dẫn đầu (bách phân vị thứ 95), tiền lương thực tế tăng 46% trong giai đoạn 1996 đến 2012. Nhóm này có thu nhập 10.711 đô la Singapore một tháng (theo giá năm 2009). Nhưng

nhóm nhận lương thấp nhất trong thị trường lao động thì hầu như không được tăng lương: trong thập kỷ qua, 40% lao động thường trú của Singapore không được hưởng lợi từ thành tựu kinh tế (Biểu đồ hộp 5-3).²

Mức lương thấp đặc biệt phổ biến trong một số nghề dịch vụ. Trong nhóm lao động thường trú hiện làm các công việc như vệ sinh, lao động chân tay và các công việc liên quan, hơn 50% có thu nhập chưa tới 1.000 SGD vào năm 2013. Trong khi đó, với các nghề khác, chỉ 7% lao động có mức lương thấp như vậy.³ Với chi phí sinh hoạt cao ở Singapore, vấn đề lao động nghèo - được định nghĩa là lao động có việc làm nhưng thu nhập không đủ sống - đã tạo ra tranh luận sôi nổi ở quốc gia nằm trong nhóm giàu nhất thế giới này.⁴

Trong hướng dẫn đối với thời kỳ 2012/13, Hội đồng Tiền lương Quốc gia Singapore (NWC) đã khuyến nghị các doanh nghiệp tăng ít nhất 50 SGD một tháng vào tiền lương cho những lao động có mức thu nhập dưới 1.000 SGD/tháng.⁵ Tuy nhiên, hướng dẫn của NWC không mang tính bắt buộc và tính đến tháng 12/2012 cứ 10 doanh nghiệp thì chỉ có 3 doanh nghiệp thực hiện hướng dẫn này.⁶ Một lý do là nhiều doanh nghiệp trong các ngành trả lương thấp cạnh tranh quyết liệt với nhau trên cơ sở chi phí thấp, đặc biệt là dịch vụ thuê ngoài như vệ sinh, an ninh, chăm sóc vườn cảnh.

Đại hội Công đoàn Quốc gia đã đề xuất thành công Mô hình Tiền lương Tiên tiến (PWM) nhằm giải quyết vấn đề này thông qua việc thiết lập một mặt bằng tiền lương chung cho các doanh nghiệp trong ba ngành kết hợp với đào tạo và phát triển nghề. Dẫn đầu là sáng kiến tự nguyện của Ủy ban Ba bên cho lao động vệ sinh, theo đó nhóm lao động này được nhận lương khởi điểm ít nhất là 1.000 SGD/tháng và các cầu phần khác của PWM sẽ được áp dụng bắt buộc vào năm 2014 đối với các công ty vệ sinh có giấy phép.⁷

Thông qua việc thiết lập mức lương cụ thể bắt buộc đối với tất cả các doanh nghiệp trong một ngành, PWM khác với truyền thống đưa ra các khuyến nghị không mang tính bắt buộc thực hiện của Singapore. Do đó, một số nhà bình luận cho rằng PWM là một hình thức lương tối thiểu ngành.⁸ Theo một số nhà kinh tế học, "bối cảnh thị trường lao động Singapore cho thấy một trường hợp điển hình về việc đưa ra mức lương tối thiểu theo luật định", giúp nâng cao năng suất, giảm bớt sự phụ thuộc vào lao động nước ngoài và góp phần thúc đẩy bình đẳng.⁹

¹ Tham khảo tài liệu của Hội đồng Tiền lương Quốc gia Singapore: *Hướng dẫn của Hội đồng Tiền lương Quốc gia 2013/2014* (Singapore, Bộ Nguồn Nhân Lực, 2013), đoạn 8.

² Chi tiết thảo luận, tham khảo tài liệu của H.W. Tat và R. Toh, đã trích ở trên.

³ Tính toán dựa trên dữ liệu của Bộ Nguồn Nhân Lực: *Lực lượng lao động Singapore*, 2013 (Singapore, 2014), Bảng 22. Các con số ước tính này không bao gồm lao động giúp việc là người nước ngoài và lao động nhập cư có thu nhập thấp không có hộ khẩu thường trú khác.

⁴ Tham khảo J. Donaldson: "Do lường tình trạng nghèo khổ tại Singapore: Cần nhắc các khuôn khổ", *Tạp chí Không gian Xã hội* (2013, Kỳ 6), trang 58-66.

⁵ Tham khảo tài liệu của Hội đồng Tiền lương Quốc gia Singapore: *Hướng dẫn của Hội đồng Tiền lương Quốc gia 2012/2013* (Singapore, Bộ Nguồn Nhân Lực, 2012).

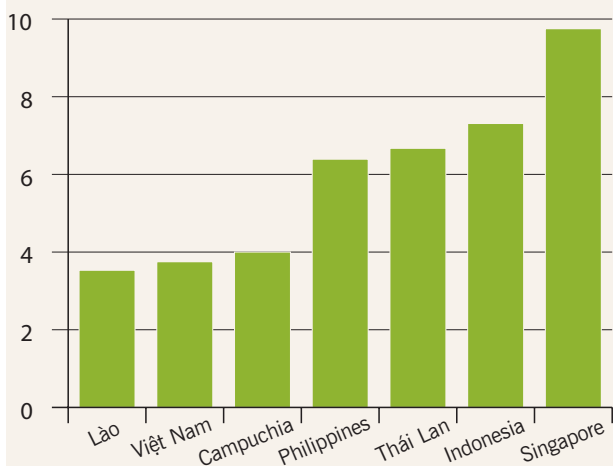
⁶ Như trên, đoạn 19.

⁷ Lao động có kỹ năng cao hơn, ví dụ: lao động giám sát có mức lương cao hơn là 1.700 SGD/tháng.

⁸ Mức lương sàn bắt buộc của Mô hình tiền lương tiên tiến (PWM) đáp ứng quy định của Tổ chức Lao động Quốc tế về mức lương tối thiểu "khoản tối thiểu trả cho lao động cho công việc hoặc dịch vụ mà họ làm [...] thỏa thuận cá nhân hay thỏa ước tập thể không thể giảm số tiền". Tham khảo thêm tài liệu ILO: *Khảo sát tổng quan về các báo cáo Công ước xác lập lương tối thiểu 1970* (Số. 131), và *Khuyến nghị xác lập lương tối thiểu, 1970* (Số. 135), Báo cáo III (Phần 1B), Hội nghị Lao động Quốc tế, Phiên thứ 103, Geneva, 2014, đoạn 53. Tương tự như PWM, Chính phủ Cộng hòa Liên Bang Đức cũng đã yêu cầu bắt buộc thực hiện ước lao động tập thể cho tất cả lao động trong ngành vệ sinh.

⁹ Tham khảo tài liệu của W.T. Hui: "Tăng trưởng kinh tế và bất bình đẳng ở Singapore: Nghiên cứu điển hình về lương tối thiểu", *Tạp chí Lao động Quốc tế* (2013, Tập. 152), trang 107-123.

Biểu đồ 5-9 – Phân bố tiền lương, nhiều năm (tỷ số P90/P10)



Ghi chú: Chỉ sử dụng các số liệu có thể so sánh được một cách tương đối từ khảo sát lực lượng lao động quốc gia. Dữ liệu vào năm 2010 (Indonesia, Lào, và Thái Lan), 2011 (Philippines) và 2012 (Campuchia và Singapore)

Nguồn: ILO ước tính dựa trên nguồn số liệu quốc gia chính thức; H.W. Tat và R.Toh: Tăng trưởng công bằng tại Singapore: Thách thức và triển vọng, Điều kiện lao động và việc làm số 48 (Geneva, ILO, 2014).

đăng của ILO, 1951 (số 100), đã được 8 trong số 10 nước thành viên ASEAN phê chuẩn (xem Chương 1, Bảng 1-5).

Để đạt được mục tiêu kép là ngăn chặn bất bình đẳng và gắn tiền lương với năng suất cần có các thể chế xác lập tiền lương mạnh mẽ hơn, bao gồm thương lượng tập thể và xác định lương tối thiểu.

Giá trị của thương lượng tập thể

Thương lượng tập thể hiệu quả có thể giúp tái cân bằng lợi ích của tăng trưởng kinh tế, giảm bất bình đẳng và đảm bảo quá trình chuyển đổi sang nền kinh tế năng suất hơn diễn ra một cách ổn định. Hiện nay, hầu hết các nước thành viên ASEAN đều cần nỗ lực hơn nữa để tăng cường hệ thống thương lượng tập thể giữa người sử dụng lao động và người lao động. Lợi ích từ việc xây dựng những thiết chế mạnh mẽ hơn đã được chứng minh tại các nước OECD, nơi mà thương lượng tập thể đã tạo điều kiện cho tái cơ cấu nền kinh tế, giúp doanh nghiệp ứng phó với biến động bất ngờ đồng thời tăng cường đào tạo và kỹ năng nghề.

Thương lượng tập thể còn có thể giúp chuẩn hóa điều kiện việc làm tại các doanh nghiệp, giảm nguy cơ giảm lương để cạnh tranh giữa các doanh nghiệp. Nguy cơ này có thể được giải quyết bằng đàm phán giữa các công đoàn và các tổ chức giới sử dụng lao động, thiết lập những điều kiện tối thiểu cho toàn ngành (thỏa thuận với nhiều người sử dụng lao động), và ở phạm vi nhỏ hơn là thông qua các thỏa ước giữa các doanh nghiệp cá thể và các công đoàn cấp doanh nghiệp (thỏa thuận với một người sử dụng lao động).¹⁰

Tại một số quốc gia phát triển, các thiết chế thương lượng tập thể có ảnh hưởng đến hơn một nửa lực lượng lao động. Độ bao phủ của thương lượng tập thể tại phần lớn các quốc gia thành viên ASEAN rất thấp, và những thỏa ước này cũng chỉ được áp dụng cho một bộ phận nhỏ người lao động. Báo cáo thống kê khái quát do ILO thực hiện cho thấy, tại Philippines vào năm 2008, chỉ có 2,2% người lao động làm công ăn lương tham gia thỏa ước lao động tập thể, con số này tại Malaysia năm 2007 chỉ là 2,4% số lao động làm việc trong khu vực doanh nghiệp tư nhân. Ngược lại, Singapore có tỷ lệ người lao động tham gia thỏa ước lao động tập thể lên tới 17,3%.¹¹

Hậu quả của thiết chế thương lượng tập thể và giải quyết tranh chấp yếu kém thường là xung đột bùng nổ. Thương lượng tập thể thực chất giữa công đoàn đại diện cho người lao động và người sử dụng lao động trong khu vực kinh tế tư nhân còn chưa tồn tại ở những nước như Việt Nam và Lào. Tại Việt Nam, người lao động phải sử dụng đình công tự phát để cải thiện thu nhập và điều kiện làm việc.¹²

Tại Indonesia, việc người lao động và người sử dụng lao động không thể thương lượng tiền lương ở cấp doanh nghiệp hay cấp ngành đã thúc đẩy các công đoàn tìm cách tăng lương thông qua hệ thống xác lập lương tối thiểu. Thông lệ trả lương cho tất cả lao động trên cơ sở lương tối thiểu của phần lớn người sử dụng lao động đã nâng cao tầm quan trọng của lương tối thiểu và chính trị hóa tranh chấp lao động. Kết quả là, lãnh đạo chính quyền địa phương có quyền quyết định cuối cùng về tiền lương. Do đó, quyết định này thường bị tác động bởi các yếu tố chính trị hơn là các yếu tố kinh tế và xã hội. Tăng cường thương lượng tập thể và giải quyết tranh chấp lao động là phương thức giảm thiểu sự phụ thuộc quá mức vào lương tối thiểu.¹³

Campuchia là một ví dụ thú vị. Mức lương tối thiểu quốc gia chỉ được áp dụng cho các ngành dệt may và da giày, đây là những ngành đang sử dụng nhiều lao động thuộc khu vực tư nhân nhất. Hạn chế của các thiết chế xác lập lương tối thiểu đã dẫn tới các cuộc đình công quy mô lớn và bạo lực trong thời gian qua. Tuy nhiên, với các khách sạn và sân bay có công đoàn lớn tại Campuchia, tiền lương được xác lập thông qua thương lượng tập thể. Quá trình này khá ổn định và hiệu quả, đình công chỉ xảy ra trong trường hợp có sự phân biệt đối xử chống công đoàn.

¹⁰ Tổ chức Hợp tác và Phát triển kinh tế: *Triển vọng việc làm tại OECD* (Paris, 1994), trang. 167-188.

¹¹ S. Hayter và V. Stoevska: *Chỉ số Đối thoại xã hội: Điều tra thống kê quốc tế 2008 - 2009* (Geneva, ILO, 2011).

¹² Y. Yoon: *Nghiên cứu so sánh về quan hệ lao động và thương lượng tập thể ở các nước Đông Á* (Geneva, ILO, 2009).

¹³ Tham khảo khuyến nghị trong báo cáo của Ngân hàng Thế giới: *Báo cáo việc làm Indonesia: Hướng tới việc làm tốt hơn và an sinh cho tất cả mọi người* (Washington, DC và Jakarta, 2010), trang 115.

Xác định lương tối thiểu

Trong trường hợp thiếu thương lượng tập thể hiệu quả, cơ chế chính để xác lập tiền lương tại các nước thành viên ASEAN là lương tối thiểu. Mục tiêu cốt lõi của chính sách lương tối thiểu là để bảo vệ những lao động thiếu khả năng đàm phán, giúp chuyển lợi ích của hội nhập khu vực sâu rộng thành thịnh vượng chung. Do một trong những đối tượng chính được hưởng lợi từ AEC là những lao động có chuyên môn kỹ thuật bậc cao, tiền lương tối thiểu có thể làm giảm nguy cơ gia tăng bất bình đẳng về tiền lương, làm cho người lao động có chuyên môn kỹ thuật thấp bị tụt hậu.

Trong những năm gần đây, một số nước thành viên ASEAN đã hiện đại hóa các thiết chế xác lập lương tối thiểu. Ví dụ, vào năm 2013, Việt Nam đã thành lập Hội đồng Tiền lương Quốc gia để Công đoàn và đại diện người sử dụng lao động được tham gia trực tiếp vào việc thỏa thuận mức lương tối thiểu. Cũng trong năm 2013, Malaysia đưa ra mức lương tối thiểu quốc gia lần đầu tiên và Hội đồng Tư vấn Tiền lương Quốc gia đang tiến hành xem xét mức lương này. Tại Philippines, các Hội đồng Năng suất và Tiền lương Ba bên Khu vực đã bắt đầu áp dụng hệ thống tiền lương hai lớp, chú trọng hơn vào tiền lương theo hiệu suất lao động. Tương tự như vậy, Myanmar cũng đã thành lập một Hội đồng Tiền lương Tối thiểu Quốc gia ba bên với nhiệm vụ đề

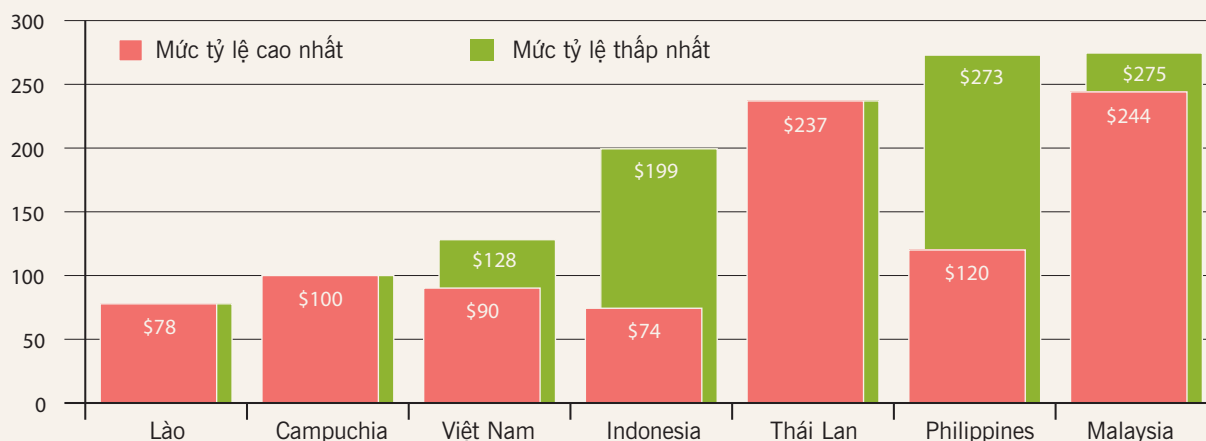
xuất một mức lương tối thiểu mới trong năm 2014.

Tổng cộng đã có 7 trong số 10 nước ASEAN đã xác lập mức lương tối thiểu (Myanmar sẽ là nước thứ 8). Mức lương tối thiểu khác nhau đáng kể giữa các quốc gia và trong từng quốc gia cụ thể. Mức lương tối thiểu thấp nhất là của Lào (78 USD/tháng), tiếp đó là Campuchia với mức lương tối thiểu 100 USD/tháng trong các ngành dệt may và da giày (xem Biểu đồ 5-10). Mức lương tối thiểu tại nước láng giềng Thái Lan cao hơn hẳn với 237 USD/tháng, lý giải vì sao đất nước này lại thu hút nhiều lao động nhập cư như vậy (xem Chương 6).¹⁴

Trong số các nước thiết lập một số mức lương tối thiểu, sự khác biệt giữa các vùng tương đối nhỏ ở Việt Nam (từ 90 USD đến 128 USD) và Malaysia (với hai mức 244 USD và 275 USD). Cả hai nước tập trung hóa thiết chế xác định mức lương tối thiểu ở trung ương. Ngược lại, việc phân vùng trong xác lập lương tối thiểu ở Indonesia và Philippines đã dẫn đến các mức chênh lệch lớn trong các quốc gia này. Ví dụ, mức lương tối thiểu ở Indonesia xê dịch từ 74 USD tại Purworejo đến 199 USD tại Jakarta. Tương tự như vậy, Philippines có một số mức lương tối thiểu thấp nhất và cao nhất trong khu vực ASEAN.

Trong khi các nước đã bắt đầu giải quyết những bất cập về thể chế của các cơ chế xác lập lương tối thiểu,

Biểu đồ 5-10 – Lương tối thiểu hàng tháng, 2014 (USD)

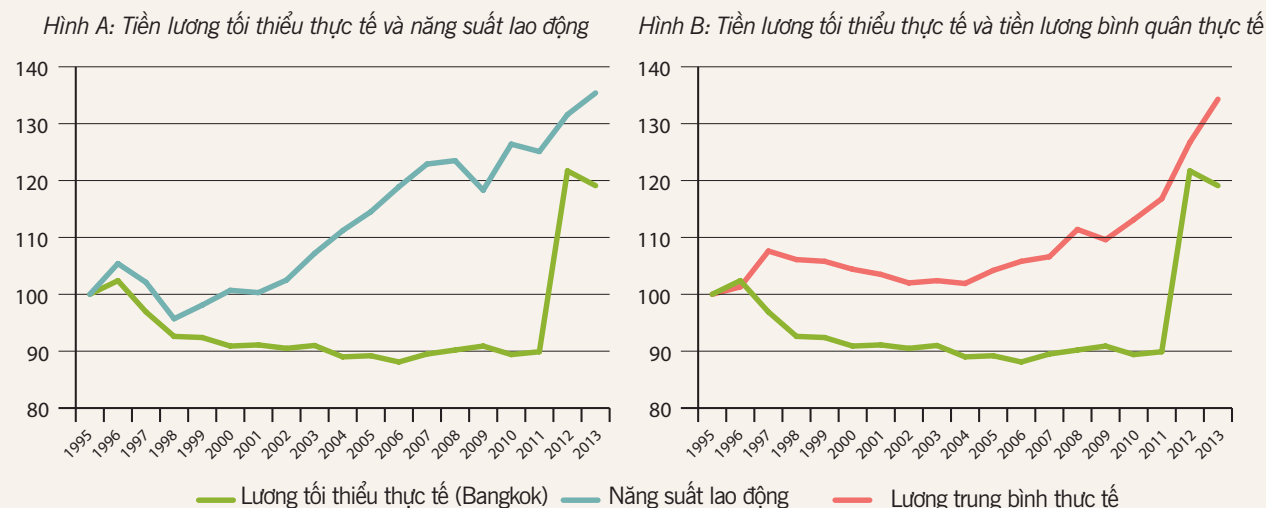


Ghi chú: Đối với một số quốc gia có nhiều mức lương tối thiểu khác nhau, biểu đồ sẽ thể hiện mức cao nhất và thấp nhất áp dụng cho lao động ở khu vực tư nhân bắt đầu từ 1/1/2014. Mức tiền lương tối thiểu của Campuchia chỉ áp dụng cho lao động trong ngành may mặc và da giày, có hiệu lực từ 1/2/2014. Số liệu của Indonesia là số liệu về lương tối thiểu theo tỉnh và mức lương tối thiểu tạm thời đối với các tỉnh không xác lập mức lương tối thiểu. Lương tối thiểu ngày của Philippines và Thái Lan đã được chuyển đổi thành lương tối thiểu tháng giả định rằng một tuần có 6 ngày làm việc (nhân 6 ngày với 52 tuần, sau đó chia cho 12 tháng). Brunei, Singapore và Myanmar không có lương tối thiểu theo luật định tại thời điểm 1/1/2014.

Nguồn: Tài liệu tổng hợp của ILO dựa trên nguồn số liệu quốc gia chính thức; tiền tệ quốc gia chuyển đổi sang USD theo tỷ giá hối đoái của IMF - mức tỷ giá đại diện cho một số đơn vị tiền tệ (có hiệu lực vào 2/1/2014), ngoại trừ Lào và Việt Nam là 2 nước được chuyển đổi dựa trên tỷ giá chính thức của Ngân hàng Lào và Ngân hàng Nhà nước Việt Nam.

¹⁴ Tuy nhiên, lương tối thiểu ở Thái Lan không áp dụng cho lao động giúp việc gia đình, nghề thu hút chủ yếu lao động nhập cư từ Campuchia, Lào và Myanmar.

Biểu đồ 5-11 – Tăng lương tối thiểu thực tế, so sánh với năng suất lao động và tiền lương bình quân thực tế tại Thái Lan, 1995 - 2013 (năm 1995 = 100)



Nguồn: ILO: Cơ sở dữ liệu tiền lương toàn cầu

vẫn còn tồn tại nhiều vấn đề. Ví dụ, ở Campuchia vào đầu năm 2014, tranh chấp về việc điều chỉnh mức lương tối thiểu đã gây ra tình trạng quan hệ lao động bất ổn, dẫn đến bạo lực, một số người biểu tình tử vong và nhiều nhà máy dệt may phải đóng cửa tạm thời. Vấn đề này đã làm dấy lên nỗi lo ngại trong các khách hàng quốc tế lớn của ngành may mặc và dẫn đến việc Chính phủ phối hợp với ILO để thiết lập một quy trình xác lập lương tối thiểu khoa học hơn, trong đó tính đến lợi ích của người lao động lẫn người sử dụng lao động.

Một vấn đề nữa là lương tối thiểu có thể không được điều chỉnh thường xuyên. Ví dụ, tại Thái Lan, việc lương tối thiểu được điều chỉnh nhiều trong năm 2012 và 2013 chỉ đến sau một thời gian dài trì trệ. Mặc dù có tăng trưởng kinh tế và năng suất lao động mạnh mẽ, sức mua của tiền lương tối thiểu thực tế không thay đổi trong những năm 2000, thậm chí còn giảm xuống dưới mức của năm 1995 (Biểu đồ 5-11, Hình A). Lao động hưởng lương tối thiểu cũng có mức lương thấp hơn nhiều so với lương trung bình (Hình B). Trong cả hai khía cạnh đề cập ở trên, mức tăng mạnh của lương tối thiểu lên 300 Baht/ngày (khoảng 10 USD) cho thấy nỗ lực bù đắp sau hơn một thập kỷ bị lãng quên.

Doanh nghiệp ứng phó khi tiền lương tăng như thế nào

Tăng lương giúp chia sẻ lợi ích của tăng trưởng và tăng năng suất với người lao động nhưng nó có ảnh hưởng đến doanh nghiệp ra sao? Với doanh nghiệp, tiền lương là chi phí lớn trong kinh doanh và lương tăng sẽ làm cho doanh nghiệp phải xem xét lại mô

hình kinh doanh và số lượng lao động. Các nghiên cứu học thuật từ lâu đã thảo luận về tác động của mức lương tối thiểu và tăng lương nói chung tới việc làm. Trong khi các kết quả nghiên cứu vẫn còn phần nào đối lập, một đánh giá gần đây cho thấy tác động của tăng lương đối với việc làm thường khiêm tốn và có thể làm tăng hoặc giảm việc làm.¹⁵

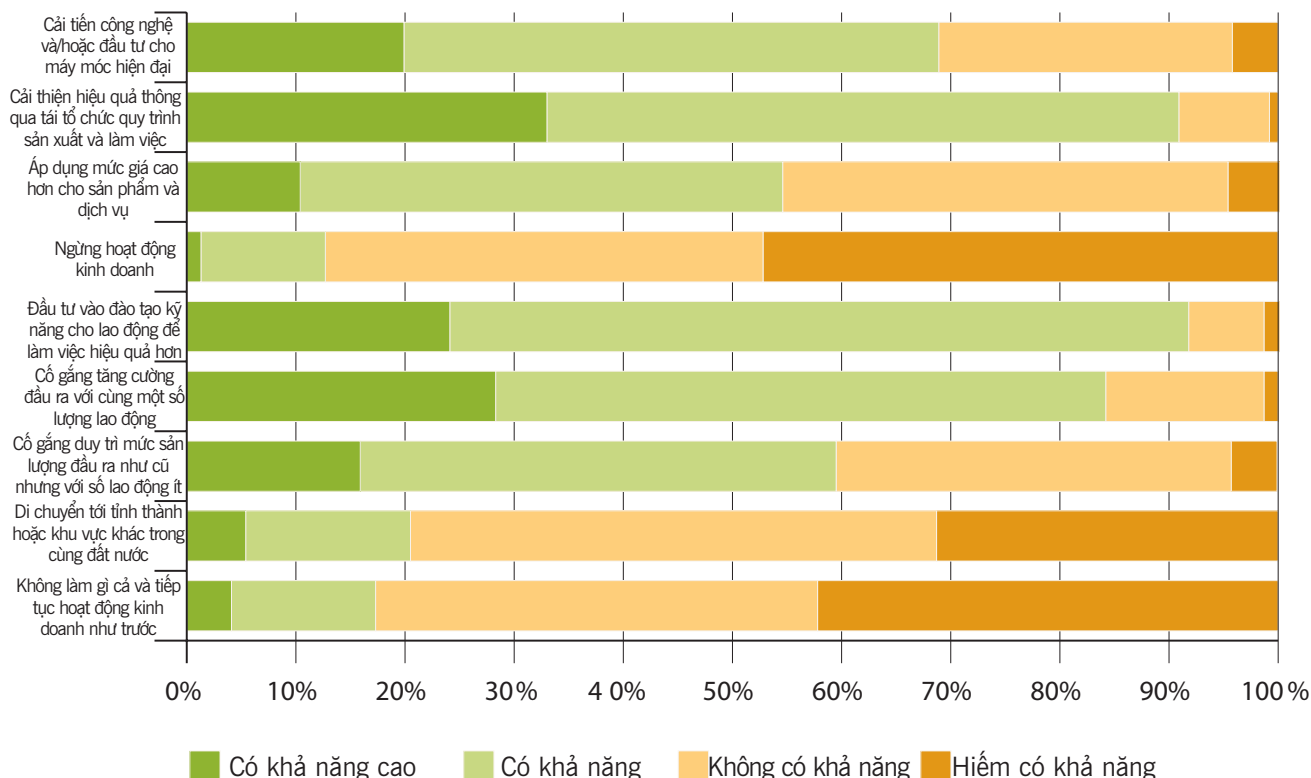
Tăng lương đột ngột ngoài dự tính có thể có tác động bất lợi, nhưng nếu lương tăng từ từ và có lộ trình, các doanh nghiệp có thể thích nghi với điều kiện mới - và chọn được phương án ứng phó tốt nhất. Khi được hỏi doanh nghiệp sẽ phản ứng thế nào với việc lương tối thiểu tăng 10%, giới chủ sử dụng lao động của các nước thành viên ASEAN chủ yếu chọn các biện pháp nhằm nâng cao năng suất, ví dụ nâng cấp công nghệ, đầu tư vào đào tạo, và tổ chức lại quy trình sản xuất để nâng cao hiệu quả (Biểu đồ 5-12). Rất ít người nghĩ rằng điều này có thể khiến họ phải đóng cửa doanh nghiệp (13%), di dời doanh nghiệp (20%) hoặc đơn giản là tiếp tục vận hành doanh nghiệp như trước đây (17%).

Tiền lương và tăng trưởng kinh tế

Khi áp lực tiền lương khiến các doanh nghiệp phải cải thiện và tăng cường năng suất, có khả năng tiền lương sẽ tiếp tục tăng. Ví dụ như đối với Malaysia, chính sách tiền lương tối thiểu mới dự kiến sẽ dẫn đến đầu tư vào công nghệ và tăng năng suất. Nhưng vai trò kinh tế của tiền lương còn lớn hơn thế: khi tiền lương của người lao động

¹⁵ G. Betcherman: Nghiên cứu chuyên đề: Các thể chế thị trường lao động (Washington DC, Ngân hàng Thế giới, 2012).

Hình 5-12 – Những phản ứng của doanh nghiệp đối với mức tăng lương tối thiểu 10%, 2013 (Đơn vị tính: %)



Ghi chú: Người tham gia phỏng vấn được hỏi là: "Trong trường hợp mức lương tối thiểu ở đất nước bạn tăng lên 10%, mức độ sẵn sàng mà các doanh nghiệp sẽ áp dụng các biện pháp dưới đây là như thế nào?"

Nguồn: ILO: Khảo sát giới sử dụng lao động ASEAN về kỹ năng và sức cạnh tranh (2013).

tăng, sức chi tiêu của họ cũng tăng. Người lao động có thể mua nhiều hàng hóa và dịch vụ hơn, tạo ra nhu cầu về các sản phẩm mà các doanh nghiệp sản xuất.

Phù hợp với luận điểm này, chính sách tiền lương tối thiểu mới của Malaysia có mục đích rõ ràng là kích cầu trong nước¹⁶. Hạn chế của các thị trường xuất khẩu truyền thống làm cho các nền kinh tế ASEAN phải tìm kiếm nguồn tăng trưởng mới - và nhu cầu nội địa là một trong những yếu tố quan trọng. Khi tiền lương tăng, người lao động sẽ muốn chi tiêu. Các nhà sản xuất trong khu vực có được lợi thế lớn nhất để đáp ứng nhu cầu của một lượng lớn 600 triệu khách hàng thuộc khu vực ASEAN cùng với khát vọng gia tăng tầng lớp trung lưu của khu vực¹⁷.

Các nhà đầu tư nước ngoài đã nhận ra tiềm năng của thị trường ASEAN. Trước đây, họ đầu tư vào khu vực này để tận dụng nhân công giá rẻ, nhưng bằng chứng cho thấy các nhà đầu tư đang ngày

càng phân bổ đầu tư trên cơ sở các cơ hội thị trường¹⁸. Thật vậy, các chi nhánh của các công ty đa quốc gia từ Nhật Bản và Mỹ đã hiện diện trong các nước thành viên ASEAN chủ yếu cung ứng cho các thị trường địa phương, sau đó là thị trường nước nhà, chứ không phải là thị trường toàn cầu.

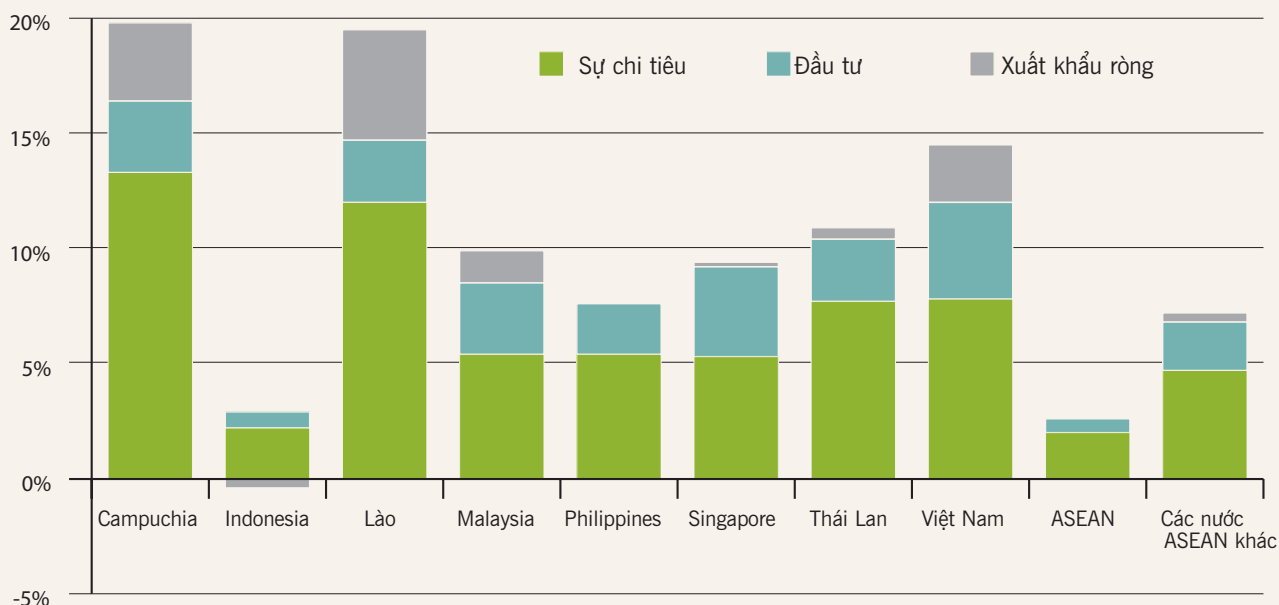
Mô hình cũng cho thấy vai trò ngày càng tăng của tiêu dùng đối với tổng cầu, và do đó là tăng trưởng. Việc mở rộng thương mại theo kịch bản AEC giúp các quốc gia chuyên môn hóa các ngành thế mạnh và vì vậy làm tăng tốc độ chuyển dịch cơ cấu và tăng năng suất lao động (xem Chương 3). Tuy nhiên, thương mại sẽ không tác động nhiều đến tổng cầu - tăng xuất khẩu (tăng nhu cầu cuối cùng) phần lớn bị khấu trừ bởi nhập khẩu tăng. Do đó, theo kịch bản AEC, không ngạc nhiên khi xuất khẩu ròng đóng góp vào tăng trưởng GDP ít hơn rất nhiều so với đầu tư bổ sung, và đặc biệt là tiêu dùng (Biểu đồ 5-13).

¹⁶ Bộ Nguồn nhân lực: Báo cáo năm 2012 (Putrajaya, 2013)

¹⁷ Năm 2013, khoảng 35,1% lao động làm công ăn lương tại khu vực Đông Nam Á-Thái Bình Dương (về cơ bản trùng với khu vực ASEAN) được xếp hạng "trung lưu" dựa trên tiêu chí thu nhập bình quân đầu người của hộ gia đình đạt mức từ 4 USD. Ước tính, nhóm lao động này sẽ tăng lên đến 44,3% vào năm 2017. Tham khảo thêm tài liệu của S. Kapsos và E. Bourmpoula: *Việc làm và tăng lớp kinh tế tại các nước đang phát triển* (Geneva, ILO, 2013), trang 47.

¹⁸ S. Thomsen, M. Otsuka và B. Lee: *Vai trò ngày gia tăng của Đông Nam Á trong các dòng chảy FDI toàn cầu* (Paris, Viện Quan hệ Quốc tế Pháp, 2011).

Biểu đồ 5-13 – Đóng góp vào tăng trưởng GDP gia tăng so sánh giữa kịch bản AEC và kịch bản cơ sở, năm 2025 (% của GDP tham chiếu)



Ghi chú: Biểu đồ trên cho thấy kết quả mô hình đối với tác động biên của AEC đến cơ cấu GDP năm 2025, so sánh với kịch bản tham chiếu không có hội nhập khu vực sâu rộng. Tất cả số liệu được cung cấp là phần trăm GDP vào năm 2025 theo kịch bản tham chiếu.

Nguồn: ILO ước tính dựa trên M. Plummer, P. Petri và F. Zhai

Kết luận

Như chương này đã lập luận, hội nhập kinh tế sâu rộng hơn trong khuôn khổ AEC tạo ra cơ hội để các nước thành viên ASEAN chuyển đổi từ nền kinh tế có mức lương thấp sang nền kinh tế có năng suất cao. Thay đổi cơ cấu nhanh chóng như vậy không tự nhiên mà có. Người lao động trong các ngành thu hẹp sản xuất sẽ phải đối mặt với tình trạng thất nghiệp và không có kỹ năng phù hợp cho các ngành mới. Quá trình chuyển đổi vì vậy cần đi kèm với các cơ chế an sinh xã hội đầy đủ - cùng với chính sách giáo dục và đào tạo kỹ năng cần thiết để trang bị cho người lao động nắm bắt cơ hội mới.

Tuy nhiên, tăng trưởng năng suất lao động mở ra tiềm năng lớn cho thịnh vượng chung trong khu vực ASEAN. Theo Kế hoạch AEC, ASEAN mong muốn trở thành một khu vực phát triển kinh tế công bằng và có tính cạnh tranh cao.¹⁹ Tăng năng suất là điều kiện cần tiên quyết để thực hiện tham vọng này, nhưng không đảm bảo thịnh vượng chung. Có đạt được thịnh vượng chung hay không còn tùy thuộc vào việc liệu người lao động có được tăng thu nhập và tiền lương nhờ những lợi ích của hội nhập kinh tế sâu rộng, một cơ chế chuyển đổi mấu chốt mà qua đó lợi ích của phát triển kinh tế được phân bổ rộng. Kinh nghiệm lịch sử của ASEAN và các khu vực khác cho thấy tăng trưởng tiền lương thường không đạt được mức tiềm năng khi thiếu các thiết chế mạnh mẽ. Ngoài ra, có nguy cơ là hội nhập kinh tế sẽ làm gia tăng xu hướng bất bình đẳng. Khi các doanh nghiệp phải

cạnh tranh quyết liệt hơn để thu hút nhân tài khan hiếm, lao động có tay nghề cao có được vị thế thuận lợi nhất để tăng lương - và lao động có tay nghề thấp có nguy cơ bị tụt hậu.

Do đó, điều quan trọng là các nước thành viên ASEAN thiết lập các thiết chế xác lập tiền lương hiệu quả. Khi được thiết kế và vận hành đúng cách, lương tối thiểu theo luật định có thể giúp kìm hãm gia tăng bất bình đẳng và đảm bảo người lao động hưởng lương thấp cũng được hưởng lợi công bằng từ thành quả của phát triển. Tuy nhiên, trong việc xác lập mức lương cho lao động có kỹ năng, các chính phủ nên lùi bước và thay vào đó tạo điều kiện cho thương lượng tập thể giữa các bên có liên quan - người sử dụng lao động và người lao động.

Trong khi các doanh nghiệp sẽ phải ứng phó với tiền lương tăng bằng cách đầu tư mạnh vào công nghệ và đào tạo kỹ năng, doanh nghiệp cũng sẽ được hưởng lợi từ sự gia tăng nhu cầu đi kèm với sức mua tăng. Các nhà đầu tư nước ngoài đã định hướng tới việc nắm bắt lợi thế từ thị trường với 600 triệu người tiêu dùng thuộc khu vực ASEAN. Người lao động trong khu vực ASEAN cũng có thể tìm kiếm cơ hội để phát huy kỹ năng của họ bằng cách di cư sang các nước khác trong khu vực. Di cư lao động trong khu vực là chủ đề của chương tiếp theo.

¹⁹ Kế hoạch Cộng đồng Kinh tế ASEAN, Singapore, tháng 12/2007.

Nắm bắt những lợi ích của di chuyển lao động

ASEAN đã trở thành trung tâm di cư lao động, trong đó có nhiều nước lớn là điểm xuất phát và là điểm đến của lao động. Mặc dù Cộng đồng Kinh tế ASEAN đã định liệu các biện pháp để tạo thuận lợi cho việc di chuyển lao động tay nghề cao, song hầu hết lao động di cư trong khu vực đều thuộc nhóm tay nghề thấp và nhiều trường hợp di cư lao động không có giấy tờ hợp pháp. Nếu các nước thành viên ASEAN muốn nắm bắt được lợi ích từ việc di chuyển lao động thì họ cần quản lý các hình thức di cư hiệu quả hơn và cần có sự bảo vệ thỏa đáng cho lao động di cư.

Di cư trong khu vực ASEAN đã gia tăng nhanh chóng – nhất là giữa các nước thành viên. Di cư lao động chịu ảnh hưởng bởi hai nhóm nhân tố. Một là sự khác biệt giữa các nước trong trình độ phát triển kinh tế xã hội, và tính ổn định chính trị. Hai là tăng trưởng lực lượng lao động và già hóa dân số làm ảnh hưởng tới cung và cầu lao động, điều này tạo thêm cả cơ hội và thách thức.

Xét trong phạm vi cơ cấu chứ chưa xét đến tính chu kỳ của những nhân tố này, thì di cư lao động sẽ không giảm trong trung hạn và còn có thể tiếp tục tăng. Khu vực ASEAN có thể chuẩn bị trước bằng cách phát triển những cơ chế thiết thực để hỗ trợ dịch chuyển lao động. Trong đó có việc xây dựng các cách thức di cư lao động trở nên an toàn hơn, minh bạch hơn và ít tốn kém hơn; xây dựng cơ chế an sinh xã hội đầy đủ cho lao động di cư nhằm tạo điều kiện để họ có cuộc sống tương tác cũng như cơ hội nâng cao kỹ năng của mình; và cải thiện hệ thống thông tin thị trường lao động nhằm cung cấp dữ liệu chi tiết và đáng tin cậy để có thể tính toán, lập hồ sơ và hiểu biết tốt hơn về dòng và số lượng lao động di cư. Phát triển những cơ chế như vậy theo cách tiếp cận khu vực dài hạn sẽ có lợi cho cả nước điểm đến lẫn nước xuất phát của lao động trong ASEAN – và quan trọng nhất – là có lợi cho chính lao động di cư hiện tại và tương lai.

Sự gia tăng của di cư lao động trong ASEAN

Từ năm 1990, nguồn di cư nội khối ASEAN đã tăng mạnh. Tính theo giá trị tuyệt đối, số di cư trong

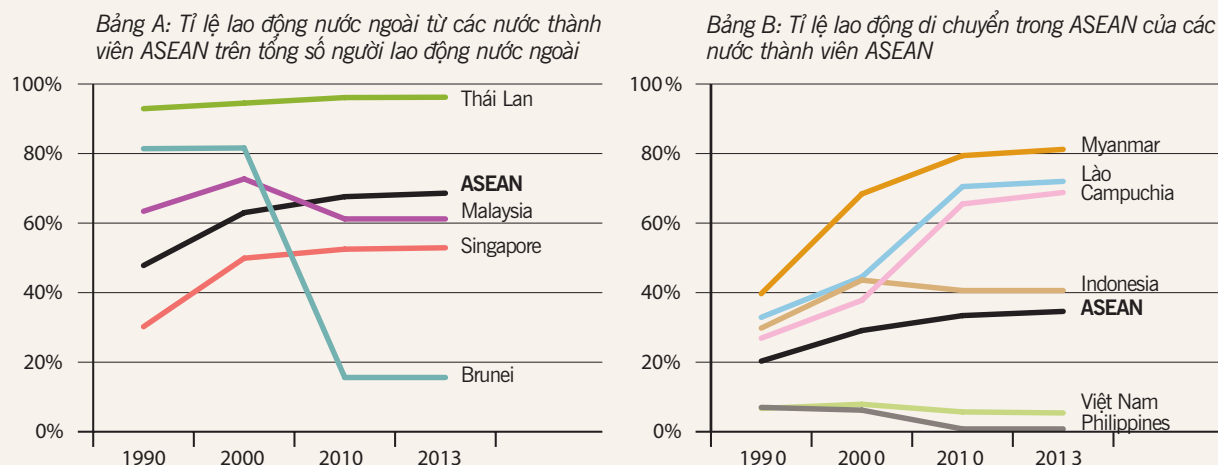
ASEAN đã tăng từ 1,5 triệu lên 6,5 triệu từ năm 1990 đến 2013.¹ Trong cùng giai đoạn, tỷ lệ tổng số di cư lao động từ các nước ASEAN trên tổng số lao động nước ngoài tại ASEAN đã tăng từ 47,8% lên 68,6% (Biểu đồ 6-1, Bảng A). Người ta cũng đã quan sát thấy kết quả tăng tương ứng giữa những lao động di cư đến các nước ASEAN từ các nước trong ASEAN – tỷ lệ nhóm này tăng từ 20,3 lên 34,6% trong cùng kỳ (Biểu đồ 6-1, Bảng B).

Tại các nước là điểm đến chủ yếu trong ASEAN, hơn một nửa trong số lao động di cư xuất phát từ những nước thành viên ASEAN khác – với Singapore là 52,9%; Malaysia là 61,2%; và Thái Lan là 96,2%. Tương tự, tỷ lệ lao động di cư đến với những nước thành viên ASEAN cũng gia tăng tại những nước phái cử lao động chính. Từ năm 1990, trong tổng số kiều dân ở nước ngoài của các nước Myanmar, Lào, Campuchia, lao động di cư trong ASEAN từ mỗi quốc gia này đã tăng khoảng 40%. Tuy nhiên, với Việt Nam và Philippines, di cư lao động trong ASEAN vào năm 1990 chỉ chiếm 7% trong tổng số kiều dân ở nước ngoài của họ, và con số này còn tiếp tục giảm sau đó; những nước là đích đến chủ yếu của họ lại là các Nhà nước Ả Rập vùng vịnh, Đông Á, Châu Âu, và Bắc Mỹ.

ASEAN có 3 nước là điểm đến chính của lao động di cư – Malaysia, Singapore, và Thái Lan. Gộp lại, ba nước này chiếm gần 90% trong tổng số lao động di cư của khu vực và 97% trong tổng số lao động di cư giữa các nước trong ASEAN. Ở cả ba nước này, nguồn di cư lao động lại chịu chi phối bởi lao động đến từ một nước duy nhất: ở Singapore, 45% lao động nhập cư từ Malaysia; ở Malaysia, 42,6% lao động nhập cư từ Indonesia, và ở Thái Lan, 50,8% lao động nhập cư từ Myanmar (Biểu đồ 6-2).

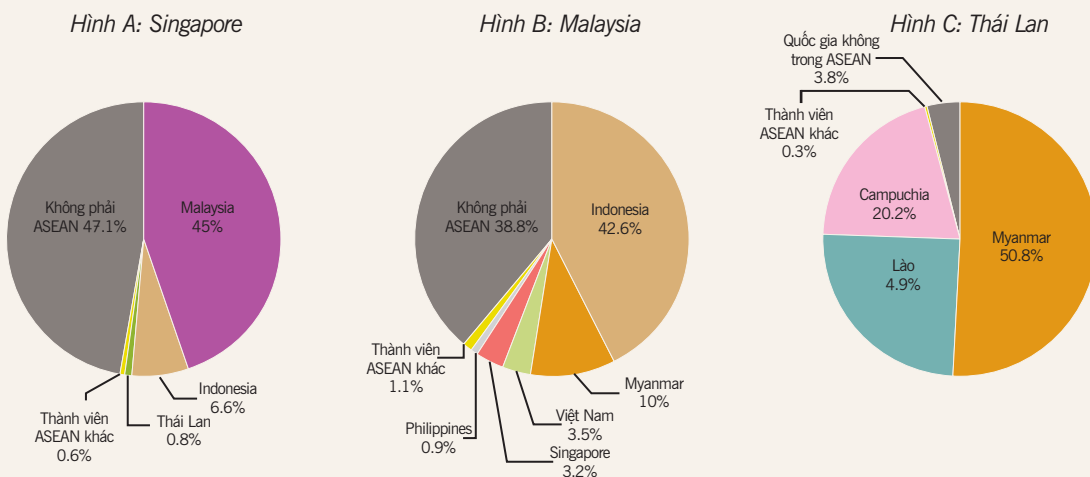
¹ UN: Những xu hướng trong Di cư quốc tế: Cơ sở dữ liệu điều chỉnh 2013. Một số vấn đề liên quan đến dữ liệu này và những nguồn hải hòa khác cho biết tổng quan về khu vực ASEAN được thảo luận trong Phụ lục D.

Biểu đồ 6-1 – Tỷ lệ nhập cư trong nội khối ASEAN, 1990 - 2013 (% tổng số)



Ghi chú: Dữ liệu về ASEAN đưa ra tỷ lệ tổng hợp cho khu vực.
Nguồn: Liên hiệp quốc: Xu hướng nhập cư quốc tế: Dữ liệu sửa đổi 2013

Biểu đồ 6-2 – Nơi xuất phát dòng nhập cư lao động quốc tế vào Singapore, Malaysia và Thái Lan, 2013



Nguồn: UN: Xu hướng nhập cư lao động quốc tế: Dữ liệu sửa đổi năm 2013

Động lực của di cư lao động trong ASEAN

Ở Malaysia, Singapore, và Thái Lan, lao động di cư chiếm tỷ lệ đáng kể trong tổng số nhân công (xem Phụ lục F, Bảng F1-9). Năm 2012, Singapore có khoảng 1,3 triệu lao động di cư tạm thời (không bao gồm những người đã nhập cư vĩnh viễn), chiếm 37,8% trong tổng số việc làm². Malaysia có 1,7 triệu lao động di cư, chiếm 13,6% tổng số việc làm trong năm 2012, và Thái Lan có 1,1 triệu lao động di cư hợp thức trong cùng năm đó – dù trong đó đã loại trừ số lớn lao động không có giấy tờ hợp pháp do đó không thể biết chính xác tổng số phần trăm mà lao động nhập cư là bao nhiêu³.

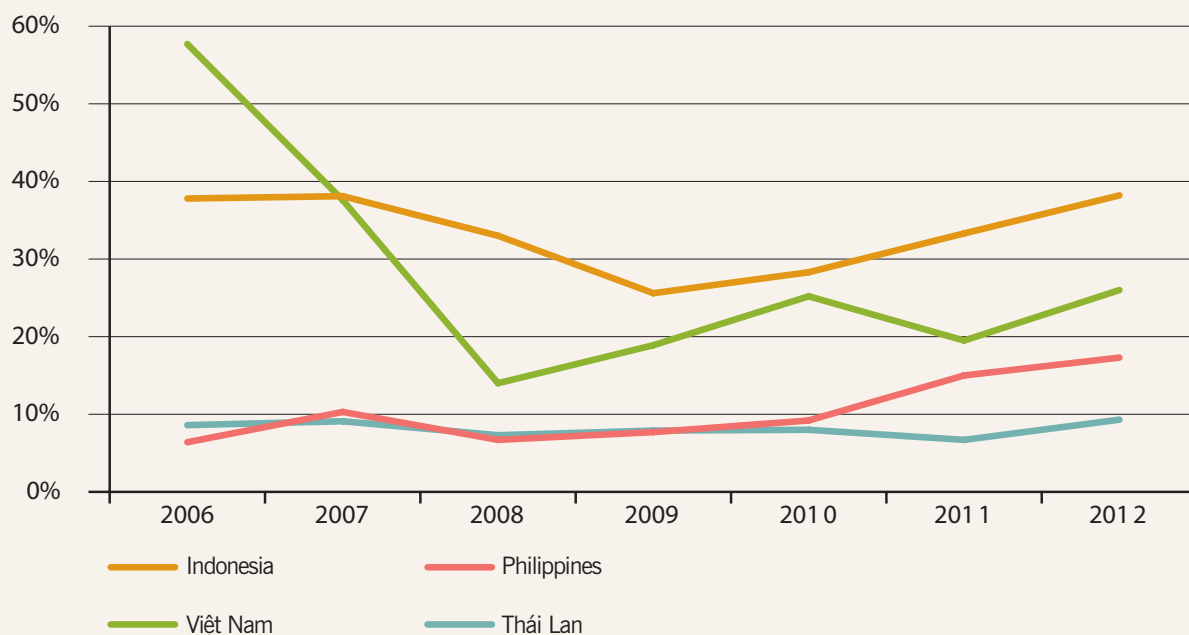
Với những nước xuất khẩu lao động chính trong ASEAN, điểm đến của lao động di cư khá khác nhau. Indonesia và Philippines gửi 2 triệu lao động ra nước ngoài mỗi năm, chủ yếu là sang các nước Ả Rập vùng vịnh và sang một số nơi ở Trung Quốc. Từ Thái Lan và Việt Nam, khoảng 160.000-200.000 lao động di cư mỗi năm đến những nước Đông Á phát triển hơn, trong đó có Nhật Bản và Hàn Quốc. Tuy nhiên, như trình bày trong Biểu 6-3, tỷ lệ lao động di cư trong ASEAN đã tăng khá chậm trong 5 năm qua cũng như ở hầu hết các quốc gia này.

Những nước gửi lao động chủ yếu khác là Campuchia, Lào, và Myanmar. Nhiều lao động từ những nước này di cư qua các kênh không chính thức và nhiều lao động tìm được những công việc trong khu vực phi chính thức ở Thái Lan và Malaysia. Trong giai đoạn 2009 - 2010, Tổ chức Di cư Quốc tế ước tính có khoảng 1.445.000 lao

² Bộ Nhân lực Singapore: Niên giám Thống kê nhân lực (Singapore, 2013).

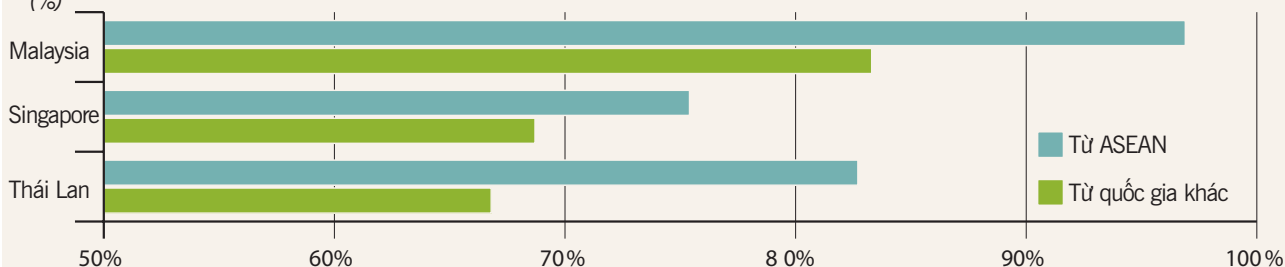
³ Phòng thống kê Malaysia: Khảo sát lực lượng lao động (Putrajaya, 2012); Cục hồ sơ hành chính về việc làm.

Biểu đồ 6-3 – tỉ lệ tổng số lao động di cư nội khối ASEAN, 2006 - 2012 (% của tổng số)



Nguồn: Indonesia: Hồ sơ hành chính của Cơ quan Quốc gia về Giới thiệu việc làm và Bảo vệ người lao động Indonesia ở nước ngoài dựa trên số lượng hàng năm của người lao động làm việc ở nước ngoài; Philippines: hồ sơ hành chính của Cục quản lý lao động Philippines ở nước ngoài, dựa trên số chuyến bay khởi hành hàng ngày của người lao động Philippines tới nước ngoài (bao gồm cả lao động được thuê mới và thuê lại); Thái Lan: hồ sơ hành chính của Cục Việc làm, Bộ Lao động, bao gồm tất cả lao động đã đăng ký; Việt Nam: hồ sơ hành chính của Cục Quản lý Lao động Ngoài nước, chỉ bao gồm lao động được thuê theo hợp đồng.

Biểu đồ 6-4 – Ước tính tỉ lệ lao động có trình độ dưới đại học trong tổng lao động nước ngoài vào Malaysia, Singapore, và Thái Lan, 2007 (%)



Ghi chú: Số liệu “từ ASEAN” gồm dòng nhập cư từ Đông Timor, do hạn chế về số liệu.

Nguồn: A.C. Orbeta: *Đẩy mạnh sự di chuyển lao động ở ASEAN: Tập trung vào những lao động có tay nghề thấp hơn*, Viện Nghiên cứu Phát triển Philippines, chuỗi nghiên cứu thảo luận 2013 - 2017 (Makati City, Viện Nghiên cứu Phát triển Philippines, 2013).

động di cư không đăng ký ở Thái Lan đến từ Campuchia, Lào và Myanmar so với chỉ 79.000 lao động nhập cư chính thức và 932.000 người đã được hợp pháp hóa theo chương trình Thẩm tra Quốc tịch.⁴

Hầu hết lao động di cư trong nội khối ASEAN đều là công nhân tay nghề thấp hoặc trung bình. Thực tế, ước tính tại Singapore, Malaysia và Thái Lan, tỉ lệ lao động được hưởng giáo dục hệ cao đẳng, đại học trong số lao động đến từ các nước trong ASEAN lại cao hơn tỷ lệ tương ứng của lao động đến từ những nước khác trên thế giới (Biểu đồ 6-4).

Biểu đồ 6-5 cho thấy dòng dịch chuyển hàng năm của lao động di cư quốc tế từ tất cả các nước đến Malaysia và Thái Lan chia theo vị trí nghề nghiệp.⁵ Đa số họ gia nhập công việc kỹ năng thấp hoặc trung bình. Năm 2012, những vị trí kỹ năng cao (quản lý, chuyên gia và kỹ thuật viên) chỉ chiếm 10,2% trong toàn bộ dòng lao động đổ vào Malaysia và 3,1% trong dòng lao động vào Thái Lan.

Hầu hết những lao động mới nhập cư đều làm việc ở những vị trí kỹ năng thấp (lao động tay chân) hoặc trung bình – như vận hành máy móc và lắp ráp hay nhân công nông nghiệp, ngư nghiệp và lâm nghiệp lành nghề - và ở những vị trí sơ đẳng kỹ năng thấp.

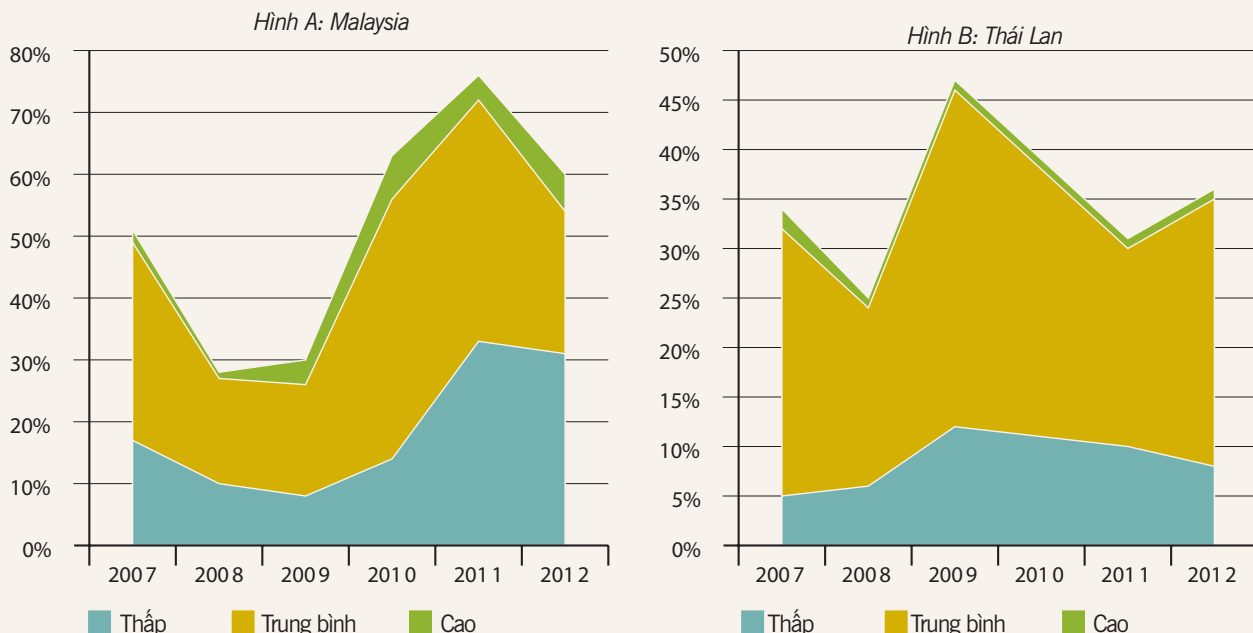
⁴ Tổ chức di cư quốc tế: Báo cáo di cư Thái Lan 2011 (Geneva, 2011)

⁵ Những số liệu này dựa vào dữ liệu quốc gia từ khảo sát di cư mang tính chất đại diện cho cả người di cư chính thức và không chính thức. Biện pháp thay thế bằng cách sử dụng dữ liệu từ hồ sơ hành chính (với những nơi có đủ dữ liệu này) sẽ cho thấy thiên hướng nghiêng về những việc làm chính thức kỹ năng cao hơn.

Phân tích dữ liệu theo trình độ học vấn của lao động di cư cũng cho thấy đặc điểm như vậy, với phần lớn có trình độ học vấn thấp hơn giáo dục cao đẳng, đại học và nhiều người trong số đó chỉ có bằng phổ thông hoặc thấp hơn.

Phần lớn lao động di cư trong ASEAN đến từ nhóm kỹ năng thấp và trung bình làm việc ở khu vực phi chính thức. Tuy nhiên, chính sách quốc gia có thể giữ vai trò quan trọng trong việc bảo vệ và điều tiết sự dịch chuyển của nhóm lao động này, như đã minh chứng ở Indonesia (Hộp 6-1).

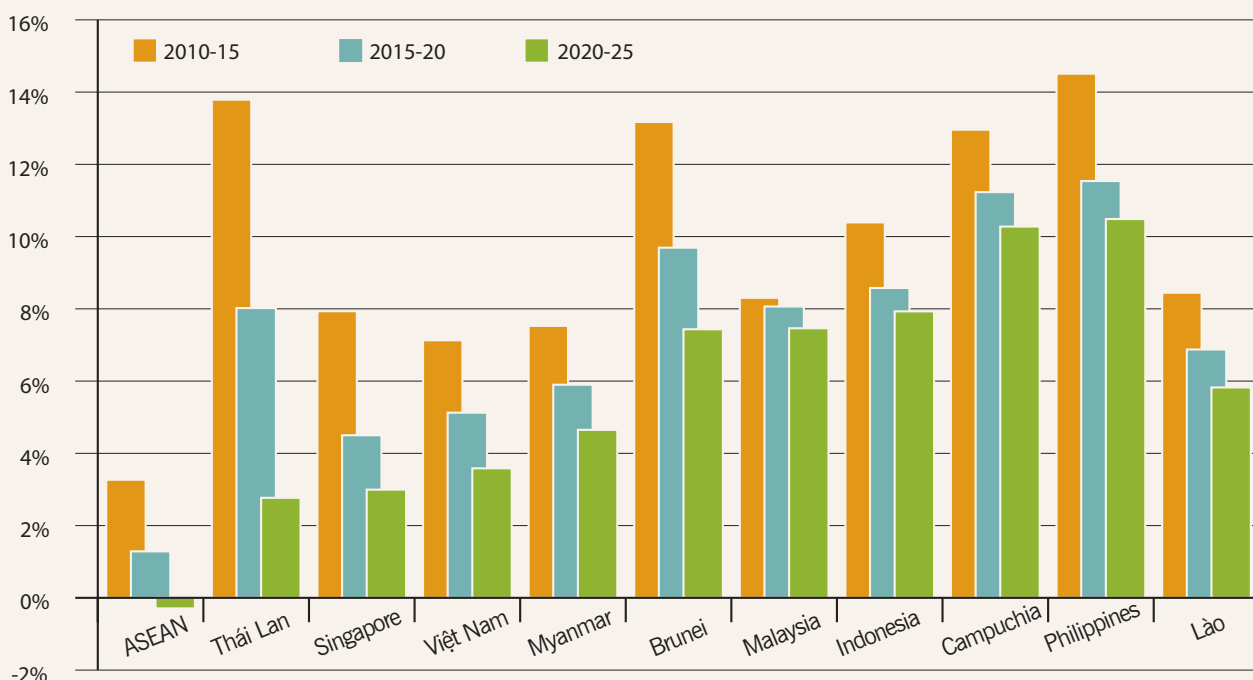
Biểu đồ 6-5 – Dòng lao động nước ngoài vào Malaysia và Thái Lan hàng năm phân theo mức độ kỹ năng việc làm, 2007 - 2012 (nghìn)



Ghi chú: Mức độ kỹ năng được xác định dựa theo Phân loại nghề nghiệp tiêu chuẩn quốc tế (ISCO-08), đã được giới thiệu ở Chương 4. Số liệu của Malaysia bao gồm những lao động sống tại các khu nhà ở tư nhân (ngoại trừ những người sống ở khách sạn, nhà nội trú, và bệnh viện). Dữ liệu của Thái Lan đo lường những lao động nhập cư vào Thái Lan trong năm trước đó, có thể bao gồm cả những người nhập cư sinh ra tại Thái Lan hoặc những người nhập cư quay lại; có sự thay đổi về chuỗi số liệu giữa năm 2009 và 2011, do đó số liệu 2010 được tính theo phương pháp nội suy với giả định xu hướng tuyến tính.

Nguồn: Cục Thống kê Malaysia: Điều tra Nhập cư (Putrajaya, trong nhiều năm); Cơ quan Thống kê Quốc gia Thái Lan, Bộ Thông tin và Công nghệ Truyền thông. Khảo sát Lực lượng Lao động Thái Lan (Bangkok, trong nhiều năm); Cơ quan Thống kê Quốc gia Thái Lan, Bộ Thông tin và Công nghệ Truyền thông: Khảo sát Nhập cư (Bangkok, 2011 và 2012)

Biểu đồ 6-6 – Dự tính tăng trưởng lực lượng lao động, 2010 - 2015, 2015 - 2020, và 2020 - 2025 (%)



Nguồn: Phụ lục F, Bảng F1-1.

Hộp 6-1 – Indonesia: Gia tăng việc làm trong khu vực chính thức cho người lao động di cư nữ

Indonesia là nước lớn thứ hai trong ASEAN gửi lao động di cư. Năm 2013, quốc gia này có khoảng 3 triệu kiều dân sống ở nước ngoài, gần một nửa trong số họ là nữ.¹ Trong giai đoạn 2006 – 2009, mỗi năm có khoảng hơn nửa triệu phụ nữ đăng ký làm việc ở nước ngoài, chiếm khoảng 80% trong tổng số dòng lao động ra nước ngoài (Biểu đồ Hộp 6-1).

Tuy nhiên, từ năm 2009, tình hình đã có sự thay đổi và tỉ lệ nữ di cư đã giảm do chính phủ bắt đầu giữ vai trò tích cực hơn trong việc kiểm định chất lượng thay cho lao động di cư Indonesia. Một trong những hành động đã thực hiện là ngưng gửi lao động di cư không có hợp đồng lao động chính thức với chủ lao động có đăng ký, và đưa ra thêm các điều khoản bảo vệ lao động di

cư giúp việc gia đình. Chính phủ cũng xây dựng các quy định liên quan đến phạm vi công việc của lao động giúp việc gia đình để xác định và trả công chính xác hơn cho những nhiệm vụ mà họ phải thực hiện. Trong giai đoạn 2010 – 2013, Chính phủ đã giảm tỉ lệ lao động làm việc ở nước ngoài không có hợp đồng chính thức từ 73% xuống còn 44%. Năm 2014, Chính phủ đặt mục tiêu ít nhất 50% số lao động di cư được làm việc trong khu vực chính thức và sẽ tiếp tục tiến hành đào tạo, đánh giá năng lực và cấp chứng nhận kỹ năng để hỗ trợ mục tiêu này.

Còn nhiều khó khăn trong việc bảo vệ lao động di cư là nữ liên quan đến việc điều tiết các dịch vụ môi giới và khả năng giải quyết khiếu nại – đặc biệt là cho lao động làm việc trong khu vực phi chính thức. Điều này đòi hỏi sự điều phối tốt hơn giữa các nước và cần có các dịch vụ tương tác tốt hơn.

Biểu đồ Hộp 6-1 – Dòng lao động từ Indonesia tới các quốc gia khác phân theo giới tính, 2006 - 2013



Nguồn: Cơ quan Quốc gia về Giới thiệu Việc làm và Bảo vệ Người Lao động Indonesia.

¹ UN: Xu hướng số lượng lao động di cư quốc tế: Cơ sở dữ liệu Điều chỉnh 2013.

Những nguyên nhân mang tính cơ cấu của di cư lao động

Thay đổi trong các hình thức di cư trong ASEAN phần lớn bị chi phối bởi các nhân tố cơ cấu. Một là nhân khẩu học. Ở những nước là điểm đến, yếu tố nhân khẩu quan trọng nhất chính là dân số đang già đi, có thể dẫn đến tình trạng thiếu lao động. Mặt khác, một số nước phái cử lại có dân số trẻ ngày

càng tăng, có thể tạo ra nhiều áp lực lên khả năng tạo việc làm, gây ảnh hưởng đến tình trạng thất nghiệp và thiếu việc làm. Hơn nữa, tăng trưởng lực lượng lao động được dự báo sẽ giảm ở mỗi nước thành viên trong giai đoạn 2010 - 2015 và thậm chí đến mức âm ở Thái Lan sau năm 2012 (Biểu đồ 6-6). Trong khi lực lượng lao động ở Campuchia, Indonesia, Lào, Malaysia và Philippines sẽ duy trì tăng trưởng tương đối mạnh cho đến năm 2025, thì

tốc độ tương ứng ở Singapore, Thái Lan và Việt Nam dự kiến sẽ giảm mạnh vào thời điểm đó. Trong giai đoạn 2010 - 2025, tổng lực lượng lao động ASEAN sẽ tăng thêm khoảng 68,2 triệu người (hoặc thêm 22,7%). Trong đó, 29,5 triệu lao động sẽ đến từ Indonesia, quốc gia có tỷ lệ thất nghiệp trẻ là 21,6%, và khoảng 15,1 triệu đến từ Philippines, nơi có tỷ lệ thất nghiệp trẻ là 16,6% (Phụ lục F, Bảng F1-5). Nhiều lao động trẻ đó sẽ cân nhắc việc di cư.

Do giai đoạn chuyển đổi dân số sẽ tiếp diễn ở những quốc gia này trong trung hạn, nên giải pháp tập trung mạnh vào trình độ giáo dục của lao động di cư ra bên ngoài (chịu ảnh hưởng bởi nhu cầu từ nước ngoài) có thể là con đường sống còn cho việc giảm thất nghiệp và tạo nền tảng cho tăng trưởng trong tương lai. Lợi ích cũng sẽ đến với những nước này thông qua lượng kiều hối cá nhân và khi người di cư quay về quê hương với những ý tưởng, kỹ năng và mạng lưới nghề nghiệp mới – phản ánh hiện tượng “thu được chất xám từ chảy máu chất xám”⁶. Trong khi đó, những nước mà giai đoạn chuyển đổi dân số đã kết thúc thì lại muốn đón nhận và khuyến khích lao động nước ngoài vào những ngành cụ thể để duy trì mức sản xuất hiện tại.

Những nhân tố cơ cấu khác đằng sau sự thay đổi các hình thức di cư lại liên quan đến kinh tế - đáng chú ý là những khác biệt lớn trong đầu ra và tiền lương giữa các nước thành viên. GDP bình quân đầu người của cả ASEAN là 5.313 USD trong năm 2013 (theo mức giá 2013, sức mua tương đương), song mức thu nhập bình quân của mỗi nước lại rất khác nhau, từ 1.611 USD ở Myanmar đến mức rất cao 54.139 USD ở Singapore (Phụ lục F, Bảng F2-3). Lương bình quân ở Thái Lan hiện cao hơn khoảng 3 lần mức lương ở Campuchia, trong khi mức lương ở Malaysia cao hơn Indonesia ba lần rưỡi.

Di chuyển tự do với lao động lành nghề

Các chính sách quản lý các dòng di cư trong khuôn khổ ACE đang giới hạn cho lao động tay nghề cao. Trong khi đây là trường hợp thường thấy không chỉ trong các sáng kiến hội nhập khu vực, AEC vẫn có thể học hỏi từ các chính sách và mô hình về di chuyển lao động mà những khu vực khác trên thế giới đã xây dựng (Hộp 6-2).

Sự dịch chuyển tự do của lao động lành nghề trong khuôn khổ AEC phần nào chịu sự chi phối của những yêu cầu trong Hiệp định khung về các ngành dịch vụ ASEAN 1995, trong đó bao gồm những điều khoản về di chuyển thể nhân. Mặc dù về cơ

bản nó bao gồm bất kể hình thức dịch chuyển lao động nào, nhưng những điều khoản hiện nay chủ yếu đề cập đến thương khách di chuyển với mục đích thương lượng bán hàng, di chuyển tạm thời của các thể nhân, và luân chuyển quản lý và giám đốc trong công ty, cũng như những nhân lực tay nghề cao khác có liên quan đến giao dịch FDI. Tuy nhiên, quá trình dịch chuyển lao động qua Hiệp định khung ASEAN về các ngành dịch vụ vẫn diễn ra khá chậm⁷.

Những công cụ chính để có thể đạt được mục tiêu về di cư lao động trong khuôn khổ AEC có thể là các hiệp định công nhận lẫn nhau (MRA). Những hiệp định này đưa ra yêu cầu về kinh nghiệm hay kỹ năng cần thiết mà những người hành nghề cần phải được chứng nhận tại một nước khác để ra nước ngoài làm việc. Để hỗ trợ các MRA, ASEAN đang xây dựng Khung Tham chiếu Trình độ ASEAN (AQRF) để có thể so sánh các loại bằng cấp giữa các nước thành viên khi đưa ra một điểm chuẩn thống nhất cho những khuôn khổ bằng cấp hiện có. AQRF và chiến lược thực thi khung tham chiếu này dự kiến được chốt trong năm 2014.

Đến nay, MRA đã được hoàn thiện cho tám ngành nghề: kỹ sư (được ký vào tháng 12/2005); y tá (tháng 12/2006); kiến trúc, và các bằng cấp khảo sát (tháng 11/2007); những người hành nghề y tế, nha khoa, và dịch vụ kế toán (tháng 2/2009); và những người hành nghề du lịch (tháng 11/2012). Tuy nhiên, mỗi MRA lại khác nhau trong cách tiếp cận. Ví dụ, MRA về y tá rõ ràng thúc đẩy việc trao đổi lao động có chuyên môn, kinh nghiệm và những thông lệ tốt nhất, trong khi đó, hiệp định về kế toán và khảo sát chỉ đặt ra một số nguyên tắc và khuôn khổ phổ quát cho những dàn xếp thương lượng. Do mục tiêu tổng quát của các hiệp định này là tạo điều kiện cho việc dịch chuyển lao động trong khu vực – nên điều ngạc nhiên là có vẻ chỉ các MRA về nghề kiến trúc và công trình mới liệt kê những điều kiện để có thể xin giấy phép ở một nước thành viên khác, những điều kiện này được đặt ra để điều phối thông qua các cơ quan điều tiết trong nước⁸.

Việc thực thi các MRA vẫn còn khó khăn vì một số lý do. Thứ nhất, các nước có sự khác nhau đáng kể trong giáo dục và kiểm tra sát hạch để được cấp chứng chỉ nghề nghiệp, và các hiệp hội nghề nghiệp thường lưỡng lự trước việc thay đổi những tiêu chuẩn hiện có của họ hay trước việc cho phép các đối thủ cạnh tranh tiềm năng từ nước ngoài. Hơn nữa, những ngành nghề cụ thể có thể được cấp phép ở một số nước nhưng lại không được cấp phép ở một số nước khác. Thứ hai, một số nước yêu cầu

⁶ T. Boeri, tr. Garibaldi và E.R. Moen: *Hậu quả thị trường lao động của những cú sốc tài chính bất lợi*, trong Tài liệu thảo luận số 6826 của IZA (Heidelberg, 2012).

⁷ D. Nilomborirak và S. Jitdumrong: “Đánh giá về tự do hóa khu vực dịch vụ trong ASEAN” trong S. Basu Das (cb.): *Thế giới Cộng đồng kinh tế ASEAN: Hiệu quả hoạt động và nhận thức* (Singapore, ISEAS, 2013), tr. 47.

⁸ S. Basu Das và cộng sự (cb.): *Cộng đồng kinh tế ASEAN: Công tác đang tiến triển* (Singapore, NXB ISEAS, 2013).

Hộp 6-2 – Dịch chuyển lao động theo các hiệp định hội nhập khu vực

Một số hiệp định hội nhập khu vực đã đặt ra những điều khoản khác nhau để thúc đẩy dịch chuyển các loại lao động khác nhau. Ví dụ như một số trường hợp dưới đây như bảng so sánh cho các điều khoản hiện thời được đưa ra trong khuôn khổ AEC.

CARICOM – Nền kinh tế và thị trường chung của cộng đồng Caribe năm 2006 giữa 15 nước thành viên Caribe và các quốc gia phụ thuộc, bao gồm dịch chuyển tự do hàng hóa, dịch vụ, doanh nghiệp và lao động có kỹ năng được cấp phép trong 6 danh mục: người tốt nghiệp các trường đại học được công nhận, nhạc sĩ, nghệ sĩ, vận động viên thể thao, lao động làm trong lĩnh vực truyền thông và giúp việc gia đình (được thêm vào năm 2010). Hiệp định này bao gồm các điều khoản về một Khung bằng cấp trong khu vực, làm cơ sở cho Chứng chỉ công nhận kỹ năng CARICOM, khả năng chuyển đổi của an sinh xã hội đối với lao động trả lương và danh mục đăng ký những nhà cung cấp dịch vụ theo yêu cầu tự trả lương, cũng như một hiệp định về an sinh xã hội khu vực.

ECOWAS – Nghị định thư Thị trường chung 2010 của Cộng đồng kinh tế các Nhà nước Tây Phi (Điều 10) bao gồm một Nghị định thư về Di chuyển tự do với thể nhân. Ngày 7 tháng 12 năm 2012, ECOWAS đã áp dụng Hiệp ước chung về An sinh xã hội và đạt được một cột mốc mới trong việc thực hiện các nghị định thư về dịch chuyển tự do trong khu vực. Trong đó cũng áp dụng 2 kế hoạch hành động – một là xúc tiến việc làm cho giới trẻ và còn lại là kế hoạch chống lao động trẻ em – đồng thời có một hiệp ước bổ sung đề xuất một bên thứ ba, Diễn đàn Đối thoại Xã hội ECOWAS.

Liên minh Châu Âu (EU) – Sự dịch chuyển tự do của hàng hóa, vốn, nhân công và dịch vụ làm nên những nguyên lý của Cộng đồng kinh tế Châu Âu năm 1957, bao gồm cả sự dịch chuyển tự do (ngay từ thời đó) của người lao động và những người tìm kiếm việc làm giữa sáu quốc gia thành viên sáng lập (Hiệp ước Rome, Điều 48 – 51). Ngày nay, EU có 28 thành viên, công dân của các nước này được quyền đối xử bình đẳng trong tiếp cận việc làm, điều kiện làm việc và tất cả những lợi thế xã hội và thuế khóa khác.¹ Những người làm việc ở nước ngoài trong 5 năm liên tục cũng tự động được nhập cư. EU tiến tới hài hòa hóa các

điều khoản và chính sách lao động, cho phép “các nước thành viên có quyền tự do đáng kể trong lĩnh vực chính sách xã hội, đồng thời hướng tới ngăn chặn những gì được cho là có tác động gây hại của “cuộc đua tới đáy”.”²

Mercosur – Từ năm 1991, Argentina, Brazil, Paraguay, Uruguay – sau có thêm Venezuela – Mercosur đặt mục tiêu thương mại tự do đối với hàng hóa và dịch vụ và dịch chuyển tự do đối với các nhân tố sản xuất. Tuyên bố Xã hội và Lao động Mercosur 1998 đảm bảo những quyền cơ bản cho tất cả người lao động trong khu vực, bao gồm cả lao động di cư. Hiệp định di chuyển và định cư tự do cho dân của các nước thành viên cho phép người dân của các nước ký kết có quyền định cư và làm việc tại các nước thành viên của Mercosur cũng như Bolivia và Chile.

NAFTA – Thành lập năm 1994, Hiệp định thương mại tự do Bắc Mỹ đặt mục tiêu tự do hóa thương mại và đầu tư giữa Mỹ và hai đối tác lớn của nước này đó là Canada và Mexico. Hiệp định này tạo điều kiện thuận lợi cho dịch chuyển lao động bằng cách cho phép tạm thời nhập cư đối với doanh nhân, thương nhân, nhà đầu tư, những người được luân chuyển của các công ty đa quốc gia, và những chuyên gia có bằng cấp cao đã xin được việc trong hơn 70 ngành nghề khác nhau. Nhóm cuối cùng có thể di cư bằng thị thực Thương mại NAFTA có giá trị tới 3 năm trên cơ sở công nhận chung về kỹ năng và bằng cấp.

SADC – Cộng đồng Phát triển Nam Phi gồm 15 nước hướng tới xúc tiến hợp tác khu vực, bên cạnh những hoạt động khác, qua dịch chuyển lao động và sinh viên, trong đó tập trung đạt được hiệp định di cư bằng cách hài hòa hóa những chính sách kinh tế, xã hội và pháp lý (bao gồm cả hài hòa hóa hệ thống kỹ năng). Hiến chương SADC đặt ra một khung khổ hợp tác khu vực trong việc thu thập và phổ biến thông tin thị trường lao động, thiết lập và hài hòa hóa các tiêu chuẩn an sinh xã hội, các tiêu chuẩn y tế và an toàn tại nơi làm việc, và hài hòa luật lao động.

¹ Những hạn chế rõ ràng áp dụng trong trường hợp những việc làm nhất định trong khu vực công được coi là nhạy cảm trong việc thực hiện chủ quyền quốc gia và trong trường hợp là thành viên mới nhất của EU (nhưng chỉ được áp dụng trong thời hạn tối đa 7 năm).

² C. Barnard và S. Deakin: *Sự hài hòa hóa tích cực và tiêu cực của luật lao động trong Liên minh Châu Âu*, đăng trên Tạp chí Luật Châu Âu của Columbia Journal of European Law (2002, số 8), tr. 389.

những vị trí như giáo viên, luật sư, công chức hoặc quân nhân phải do công dân của họ đảm nhận và rõ ràng loại trừ nhân lực nhập cư khỏi những vị trí này. Thứ ba, khác biệt về ngôn ngữ, văn hóa và sự chấp nhận của xã hội có thể tạo nên những rào cản

thực tế đối với dịch chuyển lao động, vượt quá bất kỳ điều khoản nào mà luật định có thể đặt ra. Cuối cùng, các đàm phán MRA cho đến nay nhìn chung vẫn được tiến hành song phương và hầu hết còn tồn tại những kẽ hở đối với việc thực hiện.

Bảng 6-1 – Số lao động trong 7 ngành nghề theo ASEAN MRA, trong nhiều năm

	Số lao động trong 7 ngành nghề (nghìn)			Tỷ lệ lao động các ngành nghề trong tổng lao động (%)		
	Tổng	Nam	Nữ	Tổng	Nam	Nữ
Campuchia (2012)	70,1	45,5	24,7	1,0	1,2	0,7
Lào (2010)	355,3	203,9	151,5	0,3	0,3	0,4
Việt Nam(2012)	37,8	21,2	16,6	1,3	1,4	1,1
Indonesia (2010)	454,5	209,5	245,0	1,2	0,9	1,7
Philippines (2011)	295,0	124,6	170,4	0,8	0,6	1,0
Thái Lan (2010)	735,7	345,2	390,5	1,4	1,3	1,6

Ghi chú: Các số liệu phân theo giới tính khi cộng lại không bằng số liệu “Tổng” do đã được làm tròn; 7 nghề được xem xét ở đây gồm có: kế toán, kỹ sư, nha sĩ, kiến trúc sư, bác sĩ, y tá, nữ hộ sinh và điều tra viên.

Nguồn: ILO ước tính dựa trên các nguồn tài liệu quốc gia chính thức.

Bảy trong số những ngành nghề hiện đã được đề cập trong các MRA gộp lại cũng chỉ chiếm khoảng 0,3% đến 1,4% trong tổng số việc làm tại các nước thành viên (Bảng 6-1) (ngành nghề thứ tám MRA đề cập đến là nghề du lịch, nhưng lại không hề có danh mục vị trí nghề nghiệp để có thể tính toán được tỉ lệ tương ứng). Do đó, các ngành nghề này chỉ chiếm một phần không đáng kể trong tổng số việc làm ở ASEAN.

Trong thời gian tới, cần xem xét AEC sẽ đóng góp thêm vào việc di chuyển lao động tay nghề cao vốn đã diễn ra trong khuôn khổ song phương như thế nào.⁹ Cùng lắm, AEC có thể tạo điều kiện cho các nhà cung cấp dịch vụ chuyên môn được đăng ký hay cấp phép tại các nước tham gia ký kết để được công nhận tại những nước ký kết khác. Tuy nhiên, những đối tượng nào thực sự được phép di cư để làm việc thì vẫn còn tùy thuộc vào ý chí chính trị, cung và cầu thị trường tại các nước thành viên. Quyền nhập cư, chính sách thị thực, chính sách di cư ra nước ngoài của nước sở tại, chính sách tuyển dụng và những ưu tiên của chủ sử dụng lao động ở khu vực tự nhân có lẽ sẽ lấn át những thay đổi đối với di chuyển lao động mà AEC có thể mang lại.

Do đó, tác động của các điều khoản AEC về dịch chuyển lao động có thể sẽ rất hạn chế trong ngắn hạn.

Sự di chuyển của lao động tay nghề thấp

AEC không giải quyết vấn đề di chuyển lao động tay nghề thấp. Một biện minh đôi khi được đưa ra đó là hội nhập kinh tế sâu hơn cuối cùng sẽ mang lại nền sản xuất hiệu quả hơn ở tất cả các nước và sẽ dẫn đến tiền lương tương đồng, do đó, sẽ loại bỏ động cơ chủ chốt thúc đẩy di cư.¹⁰ Tuy nhiên, “sự cân

bằng hóa về giá yếu tố sản xuất” này giữa các đối tác thương mại lại hiếm khi được thấy trên thực tế và vì vậy không có khả năng xảy ra trong ASEAN ở bất cứ một mức độ đáng kể nào.¹¹

Hội nhập kinh tế có thể góp phần tạo nên sự tập trung hơn vào hoạt động kinh tế ở một số nước phát triển hơn, do đó có khả năng bước đầu làm gia tăng những chênh lệch trong khu vực.¹² Điều này sẽ thúc đẩy nhu cầu đối với nhân lực tay nghề thấp ở những ngành cụ thể và tạo nên một “điểm gù di cư” tạm thời.¹³ Các trục di cư ở ASEAN như Malaysia, Singapore, và Thái Lan do đó có thể sớm được lợi từ thương mại tự do hơn nhờ thu được nhiều lao động di cư hơn. Thương mại và di cư vì thế có thể sẽ bổ trợ cho nhau ở những nước này và có thể cùng tăng trong ngắn hạn.

Dù có AEC hay không, các luồng di cư lao động trình độ thấp có thể vẫn tiếp tục tăng trong ngắn và trung hạn vì các nhân tố nhân khẩu học và những chênh lệch kinh tế đang tồn tại. Ở Thái Lan chẳng hạn, lực lượng lao động dự kiến sẽ giảm vào năm 2025 và nhu cầu lao động tay nghề thấp và trung bình sẽ tăng. Sẽ cần có lao động di cư để duy trì sản xuất và thúc đẩy tăng trưởng kinh tế (xem Hộp 6-3). Điều này đòi hỏi một chiến lược quản lý di cư và bảo vệ lao động di cư bằng cách giúp họ tăng cường khả năng tiếp cận các kênh di cư chính thống, chính sách rõ ràng để khuyến khích lao động di cư sử dụng các kênh đó, đồng thời đảm bảo chống lại việc bóc lột sức lao động của lao động di cư cũng như tình trạng buôn người.

¹¹ B.O. Hansen, và H. Keiding: *Cân bằng yếu tố sản xuất – giá cả sẽ như thế nào?*, Tài liệu thảo luận Số 08 – 10 Đại học Copenhagen (Copenhagen, 2008).

¹² P. Krugman: “Lợi nhuận gia tăng và địa lý kinh tế”, Tạp chí Kinh tế chính trị (1991, Số 99), tr. 483-499; T. Venables và R.E. Baldwin: “Hội nhập kinh tế khu vực” trong G.M. Grossmann và K. Rogoff (cb.): *Cẩm nang kinh tế quốc tế* (Amsterdam, Elsevier, 1995); P. Martin: “Thương mại và di cư: NAFTA và nông nghiệp”, trong *Phân tích chính sách kinh tế quốc tế* (1993, Số 38).

¹³ Thương mại có thể tạm thời làm gia tăng di cư khi những khác biệt công nghệ và hạ tầng giữa hai đối tác thương mại khiến nước kém cạnh tranh sử dụng nhiều lao động trong sản xuất và nước cạnh tranh tốt hơn sử dụng nhiều vốn trong sản xuất. Xem P. Martin và M. Abella: *Nắm bắt lợi ích kinh tế và xã hội của dịch chuyển lao động: ASEAN 2015*, báo cáo đầu vào cho Cộng đồng ASEAN 2015: quản lý hội nhập hướng tới sự thịnh vượng chung và việc làm tốt hơn (Bangkok, ILO).

⁹ ADB: *Giám sát hội nhập kinh tế châu Á* (Manila, 2013).

¹⁰ P.A. Samuelson: “Thương mại quốc tế và sự cân bằng yếu tố sản xuất – giá cả”, Tạp chí Kinh tế (1948, Số 58), tr. 163-184.

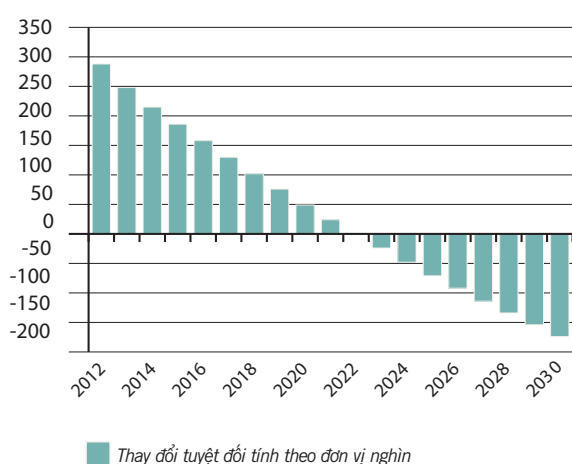
Hộp 6-3 – Thái Lan: Tiến tới thiếu lao động – nhu cầu cần thêm lao động di cư

Di cư đã trở thành vấn đề quan trọng đối với lực lượng lao động Thái Lan từ thập niên 1980, nhất là trong các ngành xây dựng, đánh cá, chế biến thực phẩm, may mặc và giúp việc gia đình. Dân số ngày càng già đi của Thái Lan và tỷ lệ tử vong giảm dự kiến sẽ góp phần càng làm thiếu hụt lao động và ước tính sẽ giảm đi 4,7 triệu người vào năm 2020¹. Theo ILO dự báo, lực lượng lao động của Thái Lan sẽ bắt đầu sụt giảm vào năm 2022 và

tiếp tục giảm với tốc độ gia tăng (xem Biểu đồ Hộp 6-3 Bảng A). Tương tự, nhu cầu đối với lao động di cư sẽ gia tăng trong giai đoạn này, và nhu cầu lớn nhất hướng về các lao động tay nghề thấp và trung bình (xem Biểu đồ Hộp 6-3 Bảng B). Theo dự báo này, di cư lao động sẽ là một yếu tố quan trọng đối với tăng trưởng và phát triển bền vững ở Thái Lan trong ngắn và trung hạn. Do đó, Thái Lan sẽ phải thực thi những chính sách phù hợp để quản lý tốt hơn và thực sự hưởng lợi từ dịch chuyển lao động.

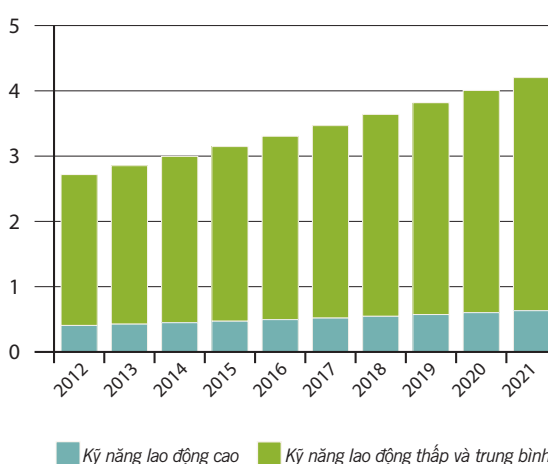
Biểu đồ Hộp 6-3 – Dự báo tăng trưởng lực lượng lao động và nhu cầu đối với lao động nhập cư ở Thái Lan

Bảng A: Mức độ tăng trưởng thuần lực lượng lao động, 2012 - 2030



Nguồn: Phụ lục F, bảng F1-1; ILOSTAT dữ liệu; NESDB: “Ước lượng nhu cầu lao động ở Thái Lan”, trình bày của NESDB dựa trên Nghiên cứu thị trường lao động cho Dự án Xã hội Già hóa (2014)

Bảng B: Nhu cầu đối với lao động nhập cư, 2012 - 2021 (triệu)



¹ Viện Nghiên cứu Phát triển Thái Lan: Thiết kế các chiến lược phát triển nhân lực và sản xuất đáp ứng nhu cầu ngành công nghiệp năm 2015, báo cáo nghiên cứu trình Bộ Công nghiệp, Văn phòng Kinh tế Công nghiệp (Bangkok, 2012)

Theo thời gian, việc hình thành các thỏa thuận công nhận kỹ năng lẫn nhau đối với những ngành nghề cần kỹ năng trung bình trong ASEAN – bao gồm công nhân xây dựng, dệt may, ngư dân, và lao động trong nhà máy – có thể tạo nên một kênh dễ quản lý, minh bạch, và an toàn hơn cho lao động di cư. Những khuôn khổ này có thể giúp hợp thức hóa và điều tiết nhiều trường hợp di cư vốn đang diễn ra trong ASEAN cũng như qua đó thúc đẩy năng lực của người lao động. Một công cụ liên quan khác cũng có thể được thực hiện qua AQRF hoặc qua các MRA riêng lẻ. Những khuôn khổ đó sẽ giúp giải quyết vấn đề dịch chuyển lao động vốn đang diễn ra trong ASEAN – theo cách mà hiện AEC hầu như không làm được – đồng thời thúc đẩy mô hình bền vững hơn để quản lý di chuyển lao động và hỗ trợ giải quyết những nhu cầu trong tương lai có liên quan đến những khác biệt về nhân khẩu và kinh tế giữa các nước thành viên như đã thảo luận ở trên.

Bảo vệ lao động di cư

Việc đảm bảo sự bảo vệ công bằng cho lao động di cư sẽ thúc đẩy bình đẳng về kinh tế và khiến thị trường lao động vận hành hiệu quả hơn. Tiến hành bảo vệ lao động di cư sẽ đảm bảo rằng những người sử dụng lao động không tuân thủ các tiêu chuẩn lao động trong nước sẽ không thể cạnh tranh một cách không bình đẳng với những người nghiêm chỉnh chấp hành. Bảo vệ người lao động là đặc biệt quan trọng nếu như chính phủ áp dụng các khoản thuế đối với lao động nước ngoài – vì một số chủ sử dụng có thể khiến người lao động phải chịu khoản thuế này bằng cách trả lương hoặc trợ cấp thấp hơn.

Sử dụng lao động di cư lương thấp, kỹ năng thấp có thể mang lại những lợi ích ngắn hạn. Tuy nhiên, đây lại là một yếu tố không thúc đẩy bước tiến trong chuỗi giá trị và không giúp đạt năng suất lao động cao hơn.¹⁴ Sự kìm hãm công nghệ đó có thể không

¹⁴ Lee dẫn tình trạng dư thừa lao động di cư kỹ năng thấp trong ngành chế tạo ở Malaysia như một trong những lý do tại sao ngành điện tử của nước này vẫn chủ yếu ở trình độ thấp và sử dụng nhiều lao động. H.A. Lee: *Phát triển trong thị trường lao động Malaysia* (Mimeo, 2014).

bắt nguồn từ sự hiện diện của lao động di cư theo đúng nghĩa, mà từ những khác biệt trong việc họ được đối xử như thế nào cũng như cơ hội họ có để đầu tư vào giáo dục và tạo ra năng suất cao hơn. Chỉ khi được bảo vệ đầy đủ và cung cấp đầy đủ cơ hội đào tạo và nâng cao tay nghề, người lao động di cư mới có cơ hội cải thiện đầu ra kinh tế ở nước đến làm việc, đồng thời hỗ trợ phát triển và xóa đói giảm nghèo tại quê hương mình qua kiều hối. Chính phủ

các nước thành viên có thể làm được nhiều hơn để phát triển những hệ thống hiệu quả và minh bạch trong quản lý các dòng di cư quốc tế nhằm tạo việc làm tốt, giảm thiểu rủi ro, chi phí và những điều kiện đặt ra đối với lao động di cư. Cơ hội mang lại lợi ích cho cả lao động di cư và chủ sử dụng lao động sẽ đến nếu có một hệ thống quản lý di cư lao động được thiết kế hiệu quả, điều đã được minh chứng qua Hệ thống Cấp phép Việc làm của Hàn Quốc (Hộp 6-4).

Hộp 6-4 – Hệ thống Cấp phép Việc làm của Hàn Quốc

Năm 1994, Hàn Quốc đối mặt với tình trạng thiếu lao động trong những lĩnh vực việc làm đòi hỏi kỹ năng thấp, do đó nước này đã thiết lập Chương trình thực tập sinh. Hệ thống này cho phép dân di cư kỹ năng thấp được đào tạo ở nước sở tại trong thời gian lên đến hai năm, nhưng hệ thống này đã được thay thế bằng Hệ thống Cấp phép Việc làm (EPS) năm 2004. Hệ thống này đảm bảo người lao động được đối xử bình đẳng theo các quyền và bảo vệ lao động, và hệ thống này bao gồm 15 nước phái cử trên khắp Châu Á.

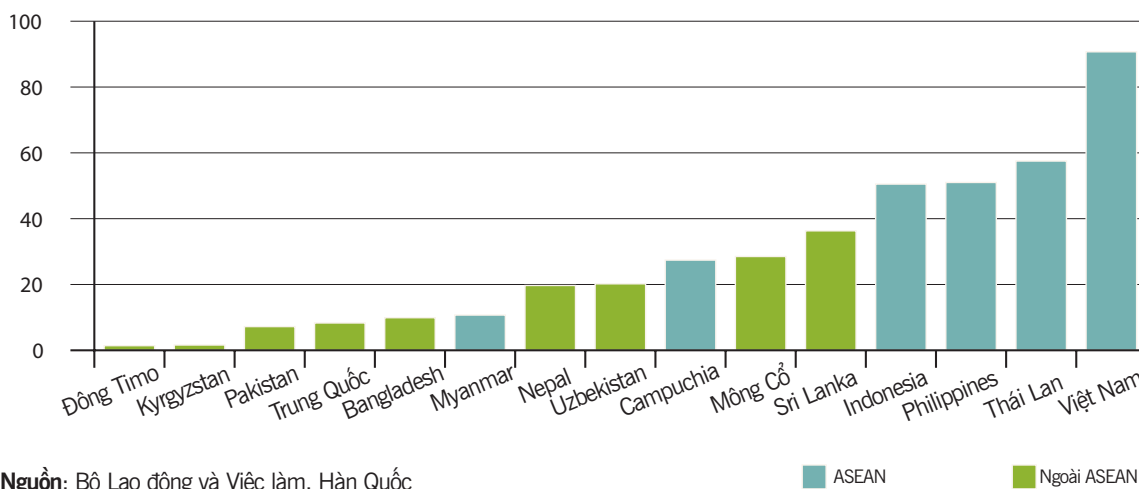
Theo quy trình của EPS, người lao động đăng ký những mối quan tâm nghề nghiệp của mình, tiểu sử tại quê hương họ và đăng ký vào đội ngũ ứng cử viên. Họ cũng cần vượt qua kỳ thi tiếng Hàn và kiểm tra sức khỏe. Những chủ sử dụng lao động có đăng ký ở Hàn Quốc sẽ lựa chọn ứng cử viên dựa trên hồ sơ của người lao động và ký hợp đồng lao động trước khi người lao động xuất cảnh sang Hàn Quốc. Công việc có thể kéo dài đến 4 năm 10 tháng và có thể gia hạn 1 lần theo những điều kiện nhất định.

Trong suốt giai đoạn này, người lao động được hỗ trợ và tư vấn bởi Cơ quan Phát triển Nhân lực của Hàn Quốc, cơ quan này cũng giám sát việc họ trở về nước.

Từ năm 2004, các nước thành viên ASEAN đã cử khoảng 288.000 lao động sang Hàn Quốc, chiếm 68,4% tổng số lao động đến từ nước ngoài. Trong số 15 nước hiện đã có biên bản ghi nhớ tham gia EPS, đứng đầu là Việt Nam, Thái Lan, Philippines và Indonesia (xem Biểu đồ Hộp 6-4).

Từ khi được khởi đầu vào năm 2004, Hệ thống Cấp phép Việc làm đã tuyển trên 420.000 lao động di cư vào khoảng 44.000 doanh nghiệp có đăng ký. Cơ chế này đã góp phần đáng kể trong việc cải thiện tính minh bạch của quá trình cử người đi làm việc ở nước ngoài và giảm chi phí bình quân của việc di cư xuống từ 3.509 USD năm 2002 (theo hệ thống thực tập sinh) còn 927 USD năm 2011. Bằng cách tạo việc làm hiệu quả và bảo vệ bình đẳng đối với lao động di cư, hệ thống cấp phép làm việc cũng đã giảm thiểu tình trạng chậm trả lương, tai nạn nghề nghiệp, đồng thời làm tăng sự hài lòng của người lao động về giờ làm và điều kiện làm việc.

Biểu đồ Hộp 6-4 – Tổng lao động di cư được thống kê theo Hệ thống Cấp phép Việc làm phân theo quốc gia gửi, 2004 - 2013 (nghìn)



Nguồn: Bộ Lao động và Việc làm, Hàn Quốc

Nguồn: Bộ Lao động và Việc làm, Hàn Quốc

Bảng 6-2 – Công ước được phê chuẩn liên quan tới lao động di cư

	Quyền của lao động di cư			Đối xử bình đẳng về bảo vệ xã hội		
	Công ước di cư vì việc làm (Đã sửa đổi), 1949 (Số 097)	Công ước lao động di cư (Điều khoản bổ sung), 1975 (Số 143)	Công ước quốc tế về bảo vệ quyền của tất cả các lao động di cư và các thành viên gia đình của họ, 1990	Công ước bình đẳng về đối xử (Bồi thường tai nạn), 1925 (Số 019)	Công ước bình đẳng về đối xử (An ninh xã hội), 1982 (Số 118)	Công ước duy trì quyền an sinh xã hội, 1982 (Số 157)
Brunei	...	...	...	...	...	...
Campuchia	...	...	2004 ^(c)	...	...	...
Indonesia	...	...	2012	1950	...	...
Lào	...	...	...	...	...	...
Malaysia	1964 ^(a)	...	...	1964	...	...
Myanmar	...	...	...	1927	...	...
Philippines	2009 ^(b)	2006	1995	1994	1994 ^(d)	1994
Singapore	...	...	...	1965	...	...
Thái Lan	...	...	...	1968	...	...
Việt Nam	...	...	...	...	...	...

Ghi chú: “...” có nghĩa là Công ước chưa được phê chuẩn; thông tin này có giá trị hiệu lực từ ngày 25 tháng 4 năm 2014; (a) chỉ có Malaysia-Sabah (ngoại trừ các quy định của Công ước số 097, phụ lục I tới III); (b) ngoại trừ các quy định của Công ước số 097, phụ lục II và III; (c) được ký nhưng chưa phê chuẩn; (d) chỉ gồm các mục từ (a)-(g).

Nguồn: ILO: Dữ liệu NORMLEX; Văn phòng Cao ủy Nhân quyền Liên Hiệp Quốc.

Để đạt được điều này, sự can thiệp của chính phủ có ý nghĩa quyết định trong việc quản lý dịch chuyển lao động trong ASEAN. Cụ thể, các nhà nước thành viên có thể hưởng lợi từ những hành động trong ba lĩnh vực then chốt: thông qua và thực thi các Công ước quốc tế, mở rộng độ bao phủ và liên thông của bảo hiểm xã hội, thực thi Tuyên bố ASEAN về Bảo vệ và Xúc tiến Quyền của Lao động di cư (thường được gọi là Tuyên bố Cebu về Lao động di cư).

Thông qua và thực thi các Công ước quốc tế

Điểm khởi đầu quan trọng trong việc bảo vệ lao động di cư chính là thông qua và thực thi các Công ước quốc tế. Trong ASEAN, mới chỉ có Campuchia, Indonesia, và Philippines đã thông qua cả tám Công ước Cơ bản. Cả ba quốc gia này đều là nước gửi lao động. Trái lại, không một nước nào trong số các nước là điểm đến chủ chốt của lao động trong ASEAN đã thông qua Công ước về Phân biệt đối xử (Việc làm và ngành nghề), 1958 (Số 111), trong đó cấm phân biệt, ngăn chặn hay thiên vị về sắc tộc, màu da, giới tính, tôn giáo, quan điểm chính trị,

nguồn gốc quê quán (bao gồm nơi sinh, nguồn gốc nước ngoài, hay dòng họ) hoặc nguồn gốc xã hội.¹⁵

Ngoài những Công ước cơ bản, còn có một số Công ước khác tập trung trực tiếp vào các vấn đề quyền của lao động di cư, trong đó có Công ước Di cư vì việc làm (Sửa đổi), 1949 (Số 97); Công ước Lao động di cư (Các điều khoản bổ sung), 1975 (Số 143); và Công ước quốc tế của Liên Hiệp Quốc về Bảo vệ quyền của tất cả lao động di cư và những thành viên gia đình họ, 1990, cũng như một số Công ước then chốt về lao động khác trong đó đảm bảo đối xử bình đẳng cho tất cả lao động về an sinh xã hội (Bảng 6-2). Trong số các nước thành viên ASEAN, chỉ có Philippines đã thông qua cả sáu công ước trên; việc thông qua các văn bản này vẫn còn đặc biệt yếu ở những nước là điểm đến chính của lao động di cư.¹⁶

Để đảm bảo hội nhập bền vững qua di cư lao động

¹⁵ ILO: Bình đẳng và không phân biệt đối xử trong công việc tại Đông và Đông Nam Á: sách hướng dẫn (Bangkok, 2012).

¹⁶ Lưu ý rằng việc Malaysia thực hiện công ước Đối xử bình đẳng (Đền bù tai nạn) 1925 (số 19), đã có một số điểm từ lâu không phù hợp đối với lao động di cư theo báo cáo của ILO: Báo cáo của Ủy ban chuyên gia về việc thực thi các Công ước và khuyến nghị, www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:2698038 [truy cập ngày 27/6/2014].

và hài hòa hóa chính sách lao động, việc thông qua và thực thi các Công ước quốc tế về lao động di cư có ý nghĩa quyết định. Để xây dựng lòng tin giữa cộng đồng ASEAN, cần nền tảng chung để giải quyết những tranh chấp và giám sát để đảm bảo người lao động và giới chủ thực hiện đủ nghĩa vụ của mình theo luật pháp trong nước. Một việc cũng rất quan trọng là các nước đảm bảo để người lao động giúp việc gia đình – tại ASEAN nhiều người trong số họ là lao động di cư nữ - được công nhận là người lao động với đầy đủ quyền lợi và được bảo vệ theo luật lao động quốc gia (Hộp 6-5).

Hộp 6-5 – Bảo vệ lao động di cư giúp việc gia đình trong ASEAN

Hàng trăm nghìn người di cư khắp ASEAN làm việc tại tư gia với các việc dọn dẹp, nấu ăn, lái xe, làm vườn, gác cổng, chăm trẻ, người ốm và người già. Mặc dù công việc của họ hiếm khi được nhắc đến, nhưng những việc này vẫn giúp người lao động phát huy vai trò kinh tế của mình, nên họ vẫn đóng góp đáng kể vào kết quả kinh tế và xã hội. Tuy nhiên, nhiều nước thành viên ASEAN tiếp tục không coi người giúp việc là người lao động mà tách họ khỏi những quyền và bảo vệ cơ bản. Tình hình còn đáng ngại hơn trước thực tế là một số lao động giúp việc gia đình không có giấy tờ hợp pháp và rất nhiều người làm việc một cách không chính thức.

Malaysia hiện có khoảng 350.000 người giúp việc di cư.¹ Họ không phải là đối tượng thụ hưởng của Luật Việc làm 1955, và không được tiếp cận những quyền cơ bản như chế độ thai sản, trợ cấp hết hợp đồng, nghỉ ốm hay nghỉ phép năm, và nghỉ tuần.² Người giúp việc cũng không được bao gồm trong quy định về lương tối thiểu của Malaysia. Chính phủ nước này hiện đang soạn thảo một quy định mới về người giúp việc, nhưng đáng buồn là một số nội dung trong đó lại không phù hợp với tiêu chuẩn quốc tế đặt ra trong Công ước về Người giúp việc gia đình, 2011 (số 189).

Tính đến cuối năm 2013, Singapore có khoảng 214.500 người giúp việc di cư được đăng ký.³ Giống Malaysia, những lao động này không được đề cập trong Đạo luật Việc làm, 2009, hay trong Đạo luật về Đền bù tai nạn lao động, 2008, và do đó không hề được đảm bảo về giới hạn giờ làm việc, những quyền với việc làm quá giờ, hoặc được trả lương khi nghỉ ốm. Mới đây Chính phủ đã yêu cầu người giúp việc có đăng ký được nghỉ 1 ngày trong tuần, thay vì được nghỉ 1 ngày mỗi tháng trước đó.

Số liệu chính thức của Thái Lan cho thấy có khoảng 83.000 người giúp việc di cư vào năm

Mở rộng độ bao phủ và tính liên thông của an sinh xã hội

Trong ASEAN, như bất cứ nơi nào khác trên thế giới, nhiều lao động di cư không hề được hưởng an sinh xã hội – họ bị mất đi những quyền trong nước và phải đối mặt với sự bảo hộ rất hạn chế và không công bằng ở nước ngoài.

Quyền về an sinh xã hội được đề cập trong Tuyên bố Toàn cầu về Quyền con người (1948), Điều 22, và được nhắc lại trong Tuyên bố Cebu về Lao động Di

2011, song số liệu thực tế (bao gồm cả những người di cư không có giấy tờ hợp pháp) có lẽ cao hơn nhiều.⁴ Năm 2012, một quy định ban hành cấp Bộ đã nói thêm một số quyền và bảo hộ đối với người giúp việc di cư có giấy tờ hợp pháp, gồm được nghỉ mỗi tuần một ngày, được nghỉ vào những ngày lễ, được trả lương khi nghỉ ốm và nghỉ phép năm, được trợ cấp hết hợp đồng, và các cơ chế mới nhằm hạn chế lạm dụng và quấy rối. Tuy nhiên, Quy định này vẫn không bao gồm giới hạn số giờ làm việc, lương tối thiểu, an sinh xã hội, quyền được trả lương khi nghỉ thai sản, và được đảm bảo việc làm khi nghỉ thai sản đối với người giúp việc.⁵

Giúp việc gia đình chiếm một tỷ lệ đáng kể trong số nhân công di cư trong ASEAN – nhất là phụ nữ – nhưng vẫn còn nhiều việc phải làm để bảo vệ và trao quyền cho họ. Một xuất phát điểm có thể là làm theo Philippines trong việc phê chuẩn và áp dụng Công ước về Người giúp việc, 2011 (số 189), và Khuyến nghị về Người giúp việc, 2011 (số 201). Hoặc có thể công nhận những người giúp việc gia đình không có giấy tờ hợp pháp và tìm cách hợp pháp hóa địa vị của họ và đảm bảo điều kiện làm việc tốt. Khung công nhận kỹ năng cũng giúp xác nhận kỹ năng và kinh nghiệm của người giúp việc trong những lĩnh vực làm việc khác nhau để có thể xác định và trả công thỏa đáng cho họ. Hài hòa việc công nhận kỹ năng trong phạm vi khu vực cũng sẽ tạo điều kiện cho dịch chuyển lao động và thúc đẩy lao động chính thức trong lĩnh vực này.

¹ P. Hangzo và A. Cook: Hiệp ước về giúp việc gia đình 2011: Tác động đối với lao động giúp việc gia đình di cư trong Đông Nam Á, NTS Insight (Singapore: Trung tâm RSIS Centre về Nghiên cứu An ninh Phi truyền thống, tháng 4/2012).

² Diễn đàn châu Á về phụ nữ, luật pháp và phát triển (APWLD): *Quyền hợp nhất: Cẩm nang về quyền của lao động giúp việc gia đình ở Châu Á* (Chiang Mai, APWLD, 2010).

³ Bộ Nhân lực Singapore: các con số về lực lượng lao động nước ngoài, <http://www.mom.gov.sg/statistics-publications/others/statistics/Pages/ForeignWorkforceNumbers.aspx> [truy cập 27 tháng 6 năm 2014].

⁴ ILO: *Thái Lan: Những quy định mới cấp Bộ trưởng mang lại sự bảo vệ tốt hơn với quyền của người giúp việc gia đình* (Geneva, ILO, 2013).

⁵ Như trên.

Bảng 6-3 – Phạm vi an sinh xã hội đối với lao động di cư theo các quốc gia, năm 2014

Quốc gia	Những khía cạnh an sinh xã hội được bảo đảm									Những khía cạnh này có bao gồm những người di cư?
	Chăm sóc sức khỏe	Bệnh tật	Thất nghiệp	Tuổi già	Tai nạn lao động	Gia đình	Thai sản	Tàn phế	Nhân thọ	
Các quốc gia điểm đến										Các quốc gia điểm đến
Singapore	•	•		•	•		•	•	•	Không
Brunei	•	•		•	•		•	•	•	Không
Malaysia	•			•	•			•	•	Có ^(b)
Thái Lan	•	•	•	•	•	•	•	•	•	Có
Các quốc gia nguồn										Các quốc gia nguồn
Campuchia ^(a)	•	•		•	•		•	•	•	Có
Indonesia	•	•		•	•			•	•	Có
Lào ^(a)	•	•	•	•	•	•	•	•	•	Có
Myanmar ^(a)	•	•	•	•	•	•	•	•	•	Có
Philippines	•	•		•	•		•	•	•	Có ^(b)
Việt Nam ^(a)	•	•	•	•	•		•		•	Có

Ghi chú: Thông tin dựa trên các luật và đạo luật an sinh xã hội nhưng không xem xét tới bất kỳ nghị định hay quyết định nào đi kèm, những văn bản pháp luật có thể có nội dung quy định liên quan tới vấn đề này; (a) Luật an sinh xã hội đã được thông qua mặc dù các văn bản quy phạm pháp luật thực hiện vẫn còn ở dạng dự thảo. (b) Ngoại trừ chăm sóc y tế. “Có” có nghĩa là những lao động di cư có quyền bình đẳng trong chăm sóc sức khỏe với những lao động không phải là người di cư. “Không” có nghĩa là chỉ những công dân và/hoặc người cư trú lâu dài mới đủ điều kiện. “•” có nghĩa là một khía cạnh của an sinh xã hội được đảm bảo thực hiện trong quốc gia đó.

Nguồn: Tài liệu tổng hợp của ILO từ các nguồn tài liệu quốc gia chính thức.

cư. Từ phiên họp đầu tiên của Tổ chức Lao động Quốc tế vào năm 1919 đến nay, đã có 31 Công ước và 24 khuyến nghị được vận dụng để an sinh xã hội trở nên hiệu hữu với tất cả mọi người. Công cụ gần đây nhất chính là Khuyến nghị Sàn An sinh Xã hội, 2012 (Số 202), theo đó, Campuchia, Indonesia, Lào, Myanmar, Philippines, Thái Lan và Việt Nam đã tiến hành các biện pháp thực hiện.

Đảm bảo lao động di cư – lao động cả trong khu vực chính thức và không chính thức – được tiếp cận bình đẳng đến những lợi ích an sinh xã hội theo cơ chế đóng góp hoặc không đóng góp là điều quan trọng. Thực hiện các hiệp định an sinh xã hội song phương trong bối cảnh này cũng sẽ giúp lao động di cư có thể duy trì những quyền của họ đối với lương hưu và đảm bảo các quyền này có thể được chuyển giao qua biên giới.

Luật an sinh xã hội ở Brunei và Singapore vẫn không áp dụng cho lao động di cư không có quyền định cư dài hạn, khiến họ bị tước khỏi một số quyền bảo vệ then chốt (Bảng 6-3).

Trách nhiệm bảo vệ lao động di cư cũng mở rộng

sang cả các quốc gia là quê hương của người lao động. Một số nước đã có nỗ lực thực hiện việc này. Ví dụ như Luật An sinh Xã hội ở Indonesia và Philippines cũng đã áp dụng cho người lao động di cư với hàng loạt biện pháp bảo vệ. Dự thảo luật của Campuchia, Lào, và Việt Nam cũng vậy. Ở Thái Lan, mặc dù Đạo luật An sinh xã hội 1990 có đề cập đến lao động di cư ra nước ngoài nhưng vẫn chưa phù hợp với luật di cư hiện hành và do đó vẫn chưa hiệu quả. Tương tự ở Malaysia, mặc dù lao động di cư đã được nói đến trong Đạo luật An sinh xã hội 1969 nhưng trên thực tế chủ sử dụng lao động vẫn không tuân thủ việc đăng ký cho họ theo cơ chế trong nước và thường đẩy trách nhiệm cho những nhà cung cấp thương mại.

Đảm bảo sự bảo vệ tốt hơn cho lao động di cư đòi hỏi phải cải cách ba lĩnh vực then chốt. Thứ nhất, phải thực thi đầy đủ quyền của lao động di cư có giấy tờ hợp pháp. Những đối tượng này vẫn phải đối mặt với những rào cản pháp lý và hành chính khi đăng ký các chương trình bảo hiểm xã hội, chuyển lưu các quyền lợi của mình qua biên giới, và có được thông tin về quyền và con đường tìm kiếm đền bù cho trường hợp vi phạm hay lạm

dụng. Mặc dù họ có đóng góp thuế, song lao động di cư lại thường bị loại khỏi hỗ trợ xã hội và các cơ chế bảo vệ toàn diện.

Thứ hai, nhu cầu cấp bách trong việc giải quyết các quyền lợi của lao động không có giấy tờ hợp pháp – trong đó có lao động thời vụ, lao động giúp việc gia đình, lao động nông thôn, và lao động làm ở khu vực phi chính thức hoặc làm những nghề nguy hiểm – họ bị loại khỏi các cơ chế hỗ trợ và bảo hiểm xã hội. Điều này làm tăng khả năng bị tổn thương của họ trước nguy cơ bị bóc lột và xâm hại. Tháng 8/2013, Bộ Y tế Thái Lan đã công bố một chương trình bảo vệ sức khỏe xã hội mới trong đó bao gồm cả lao động di cư (gồm cả lao động di cư không có giấy tờ hợp pháp và cả người tị nạn). Cơ chế này cung cấp cùng một gói lợi ích giống như Cơ chế bảo hiểm y tế toàn dân nhưng trên cơ sở có đóng góp. Chương trình này nhắm tới lao động di cư đang sống và làm việc ở Thái Lan nhưng không có giấy phép làm việc và do đó không đóng góp vào Quỹ An sinh Xã hội.

Thứ ba, các chính phủ trong ASEAN có thể tiến hành các bước hài hòa hóa hệ thống an sinh xã hội và các dịch vụ xã hội của họ. Hiện tại, những điều khoản không đồng bộ dẫn tới việc trục lợi và “sự hưởng lợi miễn phí” giữa các nước, theo đó, lao động đến từ những nước có dịch vụ yếu hơn có thể tạo nên gánh nặng cho những nước khác. Hầu như có thể tránh được mối nguy này bằng sự phát triển tương đồng và chặt chẽ trong Cộng đồng ASEAN, đồng thời cho phép mọi người tiếp cận bình đẳng và công bằng với an sinh xã hội thông qua sàn an sinh xã hội quốc gia.

Thực thi Tuyên bố Cebu về lao động di cư

Tuyên bố Cebu về lao động di cư kêu gọi cả nước gửi và tiếp nhận lao động cùng thúc đẩy “toàn bộ tiềm năng và phẩm giá của lao động di cư trong không khí tự do, bình đẳng, và ổn định” theo pháp luật trong nước (Điều 1). Ở nước tiếp nhận lao động, tuyên bố nhấn mạnh “bảo vệ việc làm, trả lương công bằng và phù hợp, tăng khả năng tiếp cận đầy đủ với điều kiện sống và làm việc bền vững cho lao động di cư” (Điều 8). Tuyên bố này cũng yêu cầu “các cơ quan hữu quan trong ASEAN [...] phải phát triển một công cụ ASEAN để bảo vệ và xúc tiến quyền của lao động di cư” qua đó giám sát tiến trình thông qua Hội nghị Bộ trưởng ASEAN thường niên (Điều 22).

Tuyên bố Cebu về Lao động di cư là một hiệp định cột mốc, dù không có tính ràng buộc. Tuy nhiên, vẫn còn nhiều việc phải làm để thực thi tuyên bố này và thống nhất các chính sách của các nước theo nguyên tắc của Tuyên bố. Một chính sách thống

nhất và thiết thực về dịch chuyển lao động trong ASEAN – với cam kết của tất cả các nước thành viên – là yếu tố quyết định để có một AEC bền vững. Cũng cần hành động điều phối hướng tới giảm thiểu chi phí di cư (bao gồm cả chi phí tuyển dụng của chủ lao động) và chi phí chuyển tiền kiều hối, đồng thời đảm bảo những kênh di cư hợp pháp mà người lao động có thể tiếp cận, bên cạnh đó, những trách nhiệm và quyền lợi khác nhau gắn liền với lao động di cư cũng phải minh bạch, phổ biến và được hiểu rành mạch. Để đối phó với những rào cản về cung lao động, và để đáp ứng cầu lao động sản xuất, các nước tiếp nhận sẽ cần lao động di cư kỹ năng trung bình và thấp. Lao động trẻ từ các nước gửi lao động có thể nhận việc này miễn là có khung bằng cấp phù hợp và việc gia nhập thị trường lao động ở nước mới được tạo thuận lợi.

Nếu khu vực ASEAN muốn khai thác triệt để lợi ích của hội nhập qua AEC, và muốn chuyển thành một cơ sở sản xuất chung duy nhất, thì các nước thành viên cần phối hợp thông qua đối thoại liên tục về các nguồn lực và dịch chuyển lao động.¹⁷ Về việc này, nên quyết định thủ tục thực thi và có hiệu lực một cách minh bạch và theo một khung thời hạn nhất định.

Kết luận

Di cư nội khối đang tăng lên trong ASEAN do các nền kinh tế trong khu vực đang ngày càng hội nhập. Do chủ yếu bị chi phối bởi các yếu tố cơ cấu – bắt nguồn từ những khác biệt về nhân khẩu và kinh tế giữa các nước thành viên – nên dịch chuyển lao động có lẽ vẫn sẽ tiếp tục tăng sau năm 2015. Sự thịnh vượng của khu vực có tiếp tục và có được chia sẻ cho các nước thành viên hay không còn tùy thuộc vào việc xây dựng các biện pháp đảm bảo an toàn, bớt tổn kém và minh bạch hơn cho lao động di cư. Quản lý hiệu quả hơn đối với dịch chuyển lao động trong ASEAN sẽ giúp giải quyết nhu cầu thị trường lao động của các nước tiếp nhận đồng thời tạo cơ hội việc làm cho lao động di cư và mang lại những kỹ năng, ý tưởng và mạng liên kết mới để họ chuyển về quê hương.

Mặc dù AEC tạo điều kiện di chuyển tự do với một số nhóm ngành nghề cần kỹ năng cao, cách tiếp cận của AEC vẫn còn trái ngược rõ rệt với những thực tế hiện nay. Di cư lao động trong ASEAN chủ yếu vẫn là lao động tay nghề thấp và trung bình trong các ngành chế tạo máy, xây dựng, đánh cá, và giúp việc gia đình, và tình hình vẫn tiếp tục như vậy trong trung hạn. Công nhận thêm các ngành nghề khác trong các khuôn khổ đa phương sẽ tạo ra những kênh hiệu quả hơn cho lao động

¹⁷ Bảng tổng quát trình bày chi tiết những hiệp định song phương hiện có về dịch chuyển lao động giữa các nước ASEAN nằm ở Phụ lục E.

diện này, đồng thời xúc tiến một mô hình bền vững và hợp pháp hơn để quản lý dịch chuyển lao động, mang lại lợi ích cho cả nước tiếp nhận và nước gửi lao động.

Bảo vệ lao động di cư một cách bình đẳng giữa các quốc gia có thể mang lại cả sự công bằng lẫn hiệu quả. Điều này giúp giảm thiểu tình trạng phân nhánh thị trường lao động giữa lao động nước sở tại và lao động di cư, cũng như đảm bảo một số chủ sử dụng lao động không thể cạnh tranh thiếu lành mạnh. Phát triển những biện pháp bảo vệ đầy đủ trong lĩnh vực này đòi hỏi phải tiếp tục hành động trên ba mặt trận: phê chuẩn và thực thi các Công ước quốc tế, mở rộng độ bao phủ và tính liên thông của an sinh xã hội cho mọi lao động di cư, thực thi những cam kết đa phương hiện có, bao gồm Tuyên bố Cebu về Lao động di cư.

Các chính sách đảm bảo việc làm bền vững trong một ASEAN hội nhập

Hội nhập trong cộng đồng kinh tế ASEAN sẽ chỉ thành công và bền vững nếu nó mang lại việc làm tốt cho hàng triệu người lao động trong khu vực. Biến ASEAN thành một cơ sở sản xuất chung duy nhất và một thị trường chung đòi hỏi phải có sự điều chỉnh và can thiệp thống nhất vào thị trường lao động. Chương này nhấn mạnh những kết quả chính và kết luận chính sách của báo cáo.

Cộng đồng ASEAN sẽ thay đổi cấu trúc việc làm, cầu và cung các kỹ năng, năng suất và tiền lương, bản chất và mô hình dịch chuyển lao động như thế nào? Điều này sẽ ảnh hưởng đến cuộc sống của nam giới và phụ nữ qua việc làm của họ và thể giới việc làm như thế nào?

Đây là những câu hỏi rất liên quan vì bất chấp tăng trưởng kinh tế ấn tượng, khu vực ASEAN vẫn chưa tạo đủ việc làm có chất lượng. Trong tương lai, thậm chí còn cần nhiều việc làm chất lượng hơn nữa cho những lao động tách khỏi khu vực nông nghiệp và cho những người mới gia nhập lực lượng lao động trong giai đoạn 2010 – 2015 – ước tính trên 68 triệu phụ nữ và nam giới, trong đó có nhiều người trẻ và lần đầu tìm việc.

Mỗi nước có những ưu tiên khác nhau. Campuchia, Indonesia, Myanmar và Philippines, chẳng hạn, đang có dân số trong tuổi lao động và lực lượng lao động trẻ ngày càng đông, do đó đối mặt với áp lực về cung lao động. Những nước khác như Singapore và Thái Lan, lại đang có dân số già đi và sẽ đối mặt với các vấn đề về mặt cầu do thiếu lao động. AEC sẽ chịu ảnh hưởng bởi những áp lực cung và cầu này.

Làm thế nào để khu vực này có thể quản lý nguồn nhân lực, ước tính lên đến 370 triệu người vào năm 2025, một cách tốt nhất? Làm thế nào để có thể “đạt được trình độ cao hơn về tính năng động kinh tế, thịnh vượng bền vững, tăng trưởng mở rộng và phát triển hội nhập trong ASEAN”¹ như đã đề cập trong Kế hoạch AEC?

Những điều kiện về các nhân tố cả trong và ngoài ASEAN sẽ ảnh hưởng đến tác động của AEC đối với thị trường lao động. Các nhân tố ASEAN bao gồm tính kết nối khu vực ngày càng tăng thông qua phát triển hạ tầng, tạo thuận lợi thương mại, các Thỏa thuận công nhận lẫn nhau về kỹ năng và bằng cấp, và dịch chuyển lao động. Điều đặc biệt quan trọng trong việc xúc tiến hợp tác và hội nhập khu vực trong ASEAN chính là các khu kinh tế tiểu vùng như GMS, IMT-GT, và BIMP-EAGA. Những vấn đề then chốt ngoài ASEAN có liên quan tới bối cảnh kinh tế toàn cầu dễ thay đổi có ảnh hưởng đến FDI và xuất khẩu, và những thách thức năng lực cạnh tranh ngày càng lớn từ Trung Quốc và Ấn Độ. Đồng thời, thị trường lao động cần có phản ứng trước những cơ hội lớn mà tăng trưởng nhanh ở Trung Quốc và Ấn Độ mang lại, trong đó có sự hiện diện của các hiệp định hợp tác khu vực như CAFTA.

Kết quả chính

Nghiên cứu này đánh giá những kết quả tiềm năng trong AEC bằng cách đặt ra những kịch bản khác nhau và phân tích các chứng cứ hiện có. Nghiên cứu cũng đã rà soát các chính sách, thể chế và cơ chế hợp tác hiện hành trong AEC, cũng như những ví dụ điển hình từ các sáng kiến hợp tác khu vực. Kết quả chính của nghiên cứu thu được như sau:

- Tăng sản lượng – AEC sẽ thúc đẩy thay đổi cơ cấu, và tạo nhiều cơ hội cũng như thách thức mới. So với xu hướng tại kịch bản cơ sở, hội nhập thương mại sâu hơn giữa 10 nước thành viên trong AEC vào năm 2025 có thể nâng tổng sản lượng lên hơn 7%.

¹ Tuyên bố về Kế hoạch Cộng đồng Kinh tế ASEAN, Singapore, tháng 11/2007.

- **Mất việc và kiếm được việc** – Sự phân bổ những lợi ích này sẽ không đồng đều giữa các quốc gia, ngành nghề, nhóm kỹ năng hay giới tính. Xét toàn diện, sẽ có khoảng 14 triệu việc làm mới được tạo ra đến năm 2025, nhưng công việc sẽ được tạo ra ở một số nước và sẽ mất đi ở một số nước khác. Việc làm cho nam giới sẽ nhiều hơn phụ nữ. Các nước thành viên ASEAN do đó sẽ cần giải quyết các vấn đề tồn tại về thất nghiệp, phi chính thức và chất lượng việc làm thấp, đồng thời đối phó với những thách thức nổi lên từ hợp tác và hội nhập khu vực sâu hơn.
- **Năng suất cao hơn** – Các nước sẽ chứng kiến năng suất tăng cao đáng kể. Ở Campuchia, Indonesia, Lào, Thái Lan và Việt Nam chẳng hạn, sản lượng trên một nhân công sẽ tăng gấp đôi. Điều này sẽ giúp nhóm CLMV cạnh tranh trên thị trường toàn cầu nhờ năng suất cao hơn chứ không phải nhờ lương thấp. Đồng thời, Malaysia và Thái Lan có thể tiến lên trên nấc thang phát triển và đạt vị thế thu nhập cao, tránh được bẫy thu nhập trung bình.
- **Cầu với kỹ năng sẽ cao hơn** – AEC sẽ thúc đẩy cầu đối với lao động có kỹ năng. Các chính phủ có thể ưu tiên chính sách giáo dục và đào tạo, và liên kết chúng với các chính sách phát triển quốc dân và việc làm để đảm bảo những lợi ích thu được từ hội nhập sẽ có lợi cho những người dễ bị tổn thương nhất, trong đó có phụ nữ và thanh niên. Mặt khác, các nước thành viên ASEAN sẽ có nguy cơ dai dẳng về thiếu hụt kỹ năng và kỹ năng không tương xứng.
- **Tác động không đáng kể đối với lao động di cư có kỹ năng** – nhưng vẫn tiếp tục di cư lao động kỹ năng thấp và trung bình – Dịch chuyển lao động sẽ chủ yếu bị chi phối bởi những khác biệt về nhân khẩu và kinh tế giữa các nước. Di cư trong ASEAN sẽ tiếp tục trong những mảng kỹ năng thấp và trung bình, nhất là ngành nghề chế tạo, xây dựng, đánh cá, và giúp việc gia đình – thường là không đăng ký. Về cơ bản, các bước để tự do hóa sự dịch chuyển của những nhân công có kỹ năng trong khuôn khổ AEC có thể mang lại kết quả lớn. Tuy nhiên, những thỏa thuận hiện có về chính sách di cư không giải quyết thực tế tồn tại – mà còn bị giới hạn trong một danh sách hạn chế tám hạng mục ngành nghề chỉ đóng góp một phần rất nhỏ trong tổng số việc làm của ASEAN.
- **Cơ hội thịnh vượng chung** – hội nhập khu vực mang lại nhiều hứa hẹn cho sự thịnh vượng chung, nhưng cũng có thể làm gia tăng bất bình đẳng. Các nước thành viên cần phát triển các chính sách và thể chế để đảm bảo những kết quả tốt và công bằng có thể đến với mọi người.

Những hành động ưu tiên

Để đảm bảo AEC có thể mang lại sự thịnh vượng chung cho cả phụ nữ và nam giới trong ASEAN, các nước thành viên nên ưu tiên những hành động sau:

A. Tạo điều kiện và quản lý chuyển dịch cơ cấu.

Ở nhiều nước thành viên ASEAN, AEC sẽ làm tăng công ăn việc làm trong lĩnh vực thương mại và vận tải, cũng như trong lĩnh vực xây dựng và dịch vụ tư. Có một số lĩnh vực thường gắn với việc làm dễ bị tổn thương và nền kinh tế phi chính thức. Hơn nữa, cũng có rủi ro khi công nhân bị thay thế sẽ không thể kiếm việc trong những lĩnh vực năng suất hơn. Về mặt này, các chính phủ có thể tạo điều kiện và quản lý thay đổi cấu trúc ở cả cấp quốc gia và khu vực để lèo lái khu vực tiến tới tăng trưởng kinh tế một cách công bằng:

- 1 ***Chính sách công nghiệp và ngành*** – Để tạo thuận lợi cho việc chuyển dịch sang những ngành năng suất cao hơn và đa dạng hóa việc làm trong ngành chế tạo, sẽ cần có những chính sách công nghiệp và ngành được thiết kế phù hợp – những chính sách này có thể phối hợp với nhau và được phát triển nhịp nhàng với các chính sách việc làm và kỹ năng.
- 2 ***Giáo dục và đào tạo*** – Sự dịch chuyển của ASEAN sang những ngành giá trị gia tăng cao hơn đòi hỏi trình độ ưu tú về khoa học, công nghệ, máy móc và toán học, và đẩy mạnh công tác định hướng nghề nghiệp đa dạng cho cả nam và nữ thanh niên. Người lao động cần được trang bị những kỹ năng cho công việc ở cả hiện tại và tương lai, và phải có năng lực thích ứng với những yêu cầu của công nghệ luôn thay đổi nhanh chóng. Cần cải thiện khả năng tiếp cận và chất lượng của hệ thống giáo dục và đào tạo. Những kỹ năng hướng nghiệp và các kỹ năng then chốt cũng cần được phát triển, nhất là những kỹ năng gắn với những ngành đang phát triển với tốc độ nhanh.
- 3 ***An sinh xã hội*** – An sinh xã hội hiệu quả và những chính sách thị trường lao động khác có thể giúp giảm thiểu chi phí điều chỉnh của thay đổi cơ cấu và giải quyết vấn đề phi chính thức, nhất là cho những nhóm dễ bị tổn thương. Việc mở rộng an sinh xã hội nên bao gồm công tác xây dựng các sàn an sinh xã hội được xác định rõ ràng, song song với mở rộng độ bao phủ và phạm vi của các hệ thống an sinh xã hội để bao gồm cả người lao động di cư và những nhóm dễ bị tổn thương khác. Một khung vững chắc phục vụ mục tiêu này chính là Tuyên bố ASEAN về Tăng cường An sinh Xã hội, được áp dụng vào tháng 10/2013.

- 4 *Doanh nghiệp nhỏ và vừa* – Tối đa hóa lợi ích của hội nhập khu vực cũng đồng nghĩa với việc giải phóng tiềm năng của doanh nghiệp nhỏ và vừa bằng cách nâng cao hiệu suất và năng lực cạnh tranh của những công ty đó thông qua quản lý hiệu quả và những thông lệ lao động được cải tiến, đơn giản hóa thủ tục hành chính, tạo thuận lợi cho tiếp cận tài chính và các dịch vụ phát triển kinh doanh, quan hệ đối tác với những doanh nghiệp lớn hơn, và gia nhập nền kinh tế chính thức. Các SME trong khu vực cũng cần có thông tin về AEC và những tác động của của nó, cũng như thông tin về các cơ hội thị trường trong ASEAN. Cần đặc biệt chú ý tới doanh nghiệp của nữ giới.
- 5 *Đầu tư vào hạ tầng* – Cơ sở hạ tầng tốt hơn cho phép thúc đẩy khả năng kết nối và tăng trưởng kinh tế trong khu vực – đồng thời giảm nghèo và những khác biệt thu nhập. Điều này cho phép thu hẹp khoảng cách phát triển giữa và trong các nước thành viên ASEAN nhờ việc tạo thuận lợi thương mại, xây dựng các chuỗi cung ứng và phát triển các liên kết tài chính – mà đổi lại sẽ mang lại năng suất lao động cao hơn. Việc hoàn thiện hành lang kinh tế Tiểu vùng sông Mekong mở rộng (GMS) cũng như việc thực thi Kế hoạch tổng thể về Liên kết ASEAN sẽ là lực đẩy rất lớn cho hội nhập và hợp tác khu vực.

B. Đảm bảo những lợi ích kinh tế thu được sẽ mang lại sự thịnh vượng chung.

AEC có tiềm năng mang lại kết quả cao hơn về sản lượng, thương mại, việc làm và năng suất. Nhưng để đạt được tăng trưởng cân bằng và bao quát rộng thì cần những chính sách và thể chế thị trường lao động phù hợp.

- 1 *Tăng cường kết nối năng suất – tiền lương* – Nếu người lao động có thể được lợi từ tăng trưởng, thì tiêu dùng của hộ gia đình sẽ tăng và đẩy cầu trong nước và khu vực tăng, từ đó thúc đẩy tăng trưởng kinh tế bền vững và bao phủ rộng. Để đạt được điều này cần có các thể chế lương tối thiểu hiệu quả nhằm hỗ trợ những người ở đáy phân phối tiền lương, và cần cơ chế đàm phán chung hiệu quả hơn – như vậy cũng có thể giảm thiểu xung đột công nghiệp. Liên kết tăng trưởng lương với tăng trưởng năng suất sẽ đảm bảo rằng người lao động được chia sẻ thành quả của tính năng động kinh tế trong ASEAN.
- 2 *Cải thiện cơ hội có được việc làm chất lượng hơn* – Những sáng kiến phát triển kỹ năng nên trang bị và chứng nhận cho người lao động, nhất là nam và nữ thanh niên có được những kỹ năng mà chủ lao động cần, đặc biệt là trong những ngành và vị trí có năng suất cao và tăng

trưởng cao. Như thế sẽ tạo thành các nấc thang để tiến lên những công việc đòi hỏi kỹ năng cao hơn kèm theo lương và điều kiện làm việc tốt hơn, đồng thời giúp quá trình chuyển đổi từ trường học đến nơi làm việc của người trẻ tuổi trở nên dễ dàng hơn.

- 3 *Xúc tiến bình đẳng giới* – Nếu không có hành động chính sách phù hợp, thì tạo việc làm trong AEC sẽ làm giãn rộng khoảng cách giới hiện nay trong việc tham gia vào lực lượng lao động và tiếp cận với công việc chất lượng – làm gia tăng bất lợi mà nữ giới phải đối mặt. Các nước thành viên ASEAN ngày càng nhận thấy rằng việc tận dụng những nguồn nhân lực sẵn có là một lựa chọn kinh tế thông minh. Do đó họ nhất thiết phải giải quyết vấn đề phân biệt đối xử với phụ nữ trên thị trường lao động. Cần có cam kết chính sách quyết liệt hơn cùng những biện pháp thực tế dựa vào phân tích dữ liệu theo giới. Việc này nhằm giảm thiểu chênh lệch giới và xúc tiến bình đẳng giới trên nhiều khía cạnh khác nhau – việc làm, giáo dục và đào tạo, tiền lương và di cư.
- 4 *Bảo vệ lao động di cư* – Hiệp định Khung Đa phương ASEAN về Di cư có thể đưa ra một số chỉ dẫn về chính sách di cư, nhưng các cơ chế chủ yếu để tạo điều kiện cho di cư lao động thì lại dựa vào những thỏa thuận song phương. Cần đơn giản hóa và tăng cường những cơ chế này để đảm bảo lao động di cư được bảo vệ và đối xử công bằng. Một phần lớn nữ giới di cư trong ASEAN chủ yếu là để đi làm giúp việc gia đình, do đó điều quan trọng là các chính phủ cần thông qua Công ước về lao động giúp việc gia đình của ILO, 2011 (Số 189), và nới rộng những quyền và biện pháp bảo vệ cần thiết. Đồng thời cần thực thi luật lao động trên nguyên tắc đối xử công bằng với lao động di cư. Như vậy sẽ giảm được tình trạng phân nhánh thị trường lao động và giảm thiểu sự phụ thuộc vào lao động giá rẻ nước ngoài, đồng thời tạo sân chơi bình đẳng cho các doanh nghiệp.

C. Tăng cường hợp tác khu vực

Để hiện thực hóa tiềm năng AEC mang đến việc làm tốt hơn và tiến bộ xã hội thì cần có quan hệ đối tác sâu hơn trong khu vực giữa các chính phủ, người lao động, và người sử dụng lao động. Các cơ chế khu vực và song phương có thể thúc đẩy việc trao đổi kiến thức và hỗ trợ kỹ thuật, cũng như rút ra được những thông lệ và chính sách tối ưu nhất từ quốc tế. Ban Thư ký ASEAN có thể là cơ quan điều phối và tạo thuận lợi cần thiết.

- 1 *Thực thi Tuyên bố Cebu về lao động di cư và Tuyên bố ASEAN về An sinh Xã hội* – Tuyên bố Cebu về lao động di cư kêu gọi các nước phái

cử và tiếp nhận lao động “tăng cường việc làm tốt, nhân văn, có hiệu quả, có phẩm giá và trả công thỏa đáng cho lao động di cư” theo luật pháp trong nước. Điều quan trọng là giải quyết được “những quan ngại về tính hợp pháp” của nước tiếp nhận và giải quyết được vấn đề kìm hãm việc thực thi tuyên bố này của ASEAN trong khi kết nối được những chính sách của các nước với nguyên tắc của Tuyên bố.² Tuyên bố ASEAN 2013 về An sinh Xã hội tái khẳng định cam kết của các nước thành viên về việc xây dựng một cộng đồng ASEAN có trách nhiệm về mặt xã hội và hướng tới con người bằng cách xây dựng sàn an sinh xã hội của các nước trong khu vực và công nhận quyền của lao động di cư cũng như các nhóm dễ bị tổn thương khác để họ “tiếp cận bình đẳng với an sinh xã hội vốn là quyền con người cơ bản và dựa trên cách tiếp cận theo quyền/nhu cầu và theo vòng đời”³.

- 2 *Mở rộng các thỏa thuận công nhận lẫn nhau* – Việc mở rộng các thỏa thuận công nhận lẫn nhau về kỹ năng và bằng cấp sẽ có lợi cho sự hiểu biết rộng trong ASEAN và việc quản lý lao động di cư. Điều đó cũng giảm thiểu di cư không chính ngạch. Ban đầu, đó có thể là công nhận lẫn nhau trong các vị trí kỹ năng trung bình có nhu cầu tiềm năng cao, nhằm tăng cường khả năng huy động lao động trong dài hạn hơn. Để đạt được điều đó, các chính phủ có thể hoàn thiện Khung Tham chiếu Trình độ ASEAN để tăng cường và làm mốc chuẩn cho khung bằng cấp trong nước, đồng thời xây dựng những tiêu chuẩn năng lực mẫu trong khu vực đối với những ngành then chốt như xây dựng.
- 3 *Cải thiện thông tin, nghiên cứu và phân tích thị trường lao động* – Hỗ trợ kỹ thuật trong khu vực nên tập trung vào việc đảm bảo cung cấp thường xuyên, ít nhất là hàng năm, dữ liệu về thị trường lao động theo giới với tất cả các nước thành viên ASEAN. Trong đó nên bao gồm những chỉ số so sánh theo định nghĩa quốc tế - cải thiện cách đo lường những khác biệt về tiền lương và kỹ năng và tăng cường thông tin về giới tính, tình trạng phi chính thức và bất bình đẳng, thất nghiệp trẻ và lao động di cư. Dữ liệu cung cấp cũng cần giải quyết nhu cầu của doanh nghiệp khu vực tư nhân và phải được chia sẻ giữa các nước cũng như giữa khu vực công và tư để thúc đẩy nghiên cứu và phân tích dựa trên chứng cứ về những tác động của thị trường lao động AEC.
- 4 *Đối thoại ba bên* – Đối thoại ba bên trong khu vực cũng hỗ trợ cải thiện hệ thống giám sát AEC

và thiết kế cũng như thực thi các chính sách thị trường lao động hỗ trợ cho các chính sách kinh tế và thương mại. Thực hiện điều này cần có sự phối hợp với khu vực tư nhân và các tổ chức của người lao động về những tác động tiềm năng của AEC đối với doanh nghiệp và người lao động. Cần tham vấn rộng hơn, có nhiều hội đồng doanh nghiệp hiệu quả hơn, và có sự tham gia nhiều hơn từ khu vực tư nhân và các tổ chức của người lao động, bao gồm cả những tổ chức của phụ nữ và thanh niên, trong quá trình ra quyết định, điều này sẽ mang lại lợi ích đáng kể.

Những nguyên tắc hướng dẫn

AEC nên hỗ trợ thúc đẩy khu vực tiến tới một xã hội thịnh vượng hơn và bao quát hơn – với những hiệu ứng tích cực đối với việc làm, điều kiện làm việc, và do đó, đối với cả chất lượng sống của nam giới và phụ nữ. Như vậy, thành công cuối cùng của hội nhập khu vực trong ASEAN phụ thuộc nhiều vào những hiệu ứng của nó với thị trường lao động. Những nguyên tắc hướng dẫn sau có thể liên quan đến việc ra quyết định chính sách:

- 1 *Thực thi các cam kết ASEAN* – Các nhà lãnh đạo trong ASEAN đã nhóm họp thường xuyên trong 40 năm qua và đã xây dựng được lòng tin cũng như sự hiểu biết lẫn nhau và nhiều chương trình hợp tác hữu ích. Họ đã đưa ra nhiều Tuyên bố mang tính dấu mốc như Tuyên bố ASEAN về Bảo vệ và Xúc tiến Quyền của Lao động di cư, Tuyên bố ASEAN về An sinh Xã hội. Việc thực thi những tuyên bố này với sự hiểu biết chung ở cấp khu vực có thể là chìa khóa dẫn tới thành công của AEC.
- 2 *Chính sách khu vực và quốc gia thống nhất* – ASEAN cần đạt đến sự “tập trung” trong việc thống nhất những ưu tiên và chính sách của khu vực và các quốc gia. Đây là điều quan trọng để quản lý và nuôi dưỡng nguồn nhân lực nhằm tăng cường các kỹ năng và năng suất – thông qua khung công nhận kỹ năng và các biện pháp bảo vệ người lao động và doanh nghiệp. Xuất phát điểm chính là thông qua và thực thi các tiêu chuẩn lao động quốc tế để đảm bảo sân chơi bình đẳng cho cả người lao động và doanh nghiệp, xúc tiến cạnh tranh bình đẳng khi khu vực này trở thành một cơ sở sản xuất chung duy nhất và tránh cuộc đua tới đáy.
- 3 *Chính sách theo chuỗi và những can thiệp thị trường lao động* – Giữa các nhà nước thành viên ASEAN có sự khác nhau trên nhiều phương diện – xét về trình độ phát triển, những chuyển đổi nhân khẩu học và hệ thống chính trị. Đặc biệt là có sự chênh lệch khá lớn giữa nhóm CLMV và ASEAN-6. Do đó, việc lồng ghép chính

² Tuyên bố ASEAN về Bảo vệ và Xúc tiến Quyền của lao động di cư, Cebu, tháng 1/2007, Điều 15 và Khoản 7.

³ Tuyên bố ASEAN về Tăng cường An sinh Xã hội, Bandar Seri Begawan, 10/2013, nguyên tắc 1.

sách một cách phù hợp còn tùy thuộc vào những nhu cầu cụ thể của mỗi nước. Hơn nữa, cần sắp xếp thứ tự ưu tiên chuỗi những ưu tiên ngắn hạn trong việc hội nhập, thoát việc làm và tính ổn định của doanh nghiệp với những nhu cầu dài hạn để xây dựng các thể chế thị trường lao động tốt hơn. Đối với nhóm CLMV, tạo việc làm tốt hơn có nghĩa là tăng năng suất lao động trong nông nghiệp trong khi những nước thành viên khác lại đặt mục tiêu tăng năng suất trong các ngành dịch vụ.

- 4 *Sáng lập những chương trình và dự án trong các lĩnh vực mới liên kết* – ASEAN có thể xem xét việc khởi động kiểm tra thử nghiệm hoặc các chương trình và sáng kiến thị trường lao động có trọng tâm trong các lĩnh vực liên quan đến hành lang kinh tế mới. Những hành lang kinh tế này đang nối khu vực lại với nhau và cũng sẽ tăng cường hoạt động kinh tế trong khu vực.

Cuối cùng, những kết quả phát triển nhanh và phức tạp trong khu vực ASEAN có hàm ý dài hạn đối với các thị trường lao động. Cần có tư duy tiến lên bằng cách đánh giá những lợi ích và chi phí mà những kết quả thị trường lao động mang lại để giảm thiểu rủi ro đối với người lao động và doanh nghiệp, trong cả ngắn hạn và dài hạn, nhất là ở các nước CLMV. ADB và ILO có thể hỗ trợ Ban Thư ký ASEAN trong các sáng kiến khu vực của nhóm, trong bối cảnh AEC, những sáng kiến này sẽ cần sự điều phối qua những cơ chế hỗ trợ chia sẻ và thảo luận về lộ trình trong khu vực và ở các quốc gia, và về những ưu tiên chính sách và tác động đến thị trường lao động trong khu vực. Hai tổ chức này cũng có thể hỗ trợ kỹ thuật để các nước có thể giải quyết những quan ngại thị trường lao động, hỗ trợ năng lực giám sát thị trường lao động, và xúc tiến đối thoại giữa những bên liên quan khác nhau ở cấp quốc gia và khu vực.

Phụ lục

Phụ lục A: Mô hình CGE¹

Mô hình cân bằng tổng thể (CGE) được sử dụng trong báo cáo này để đánh giá phúc lợi và tác động thị trường lao động của các sáng kiến hội nhập kinh tế ASEAN được dựa trên một mô hình cân bằng tổng thể toàn cầu do Dominique van der Mensbrugghe và Fan Zhai xây dựng.² Mô hình này có nguồn gốc từ các mô hình cân bằng tổng thể đa quốc gia được áp dụng từ lâu nay.³ Yếu tố mới của mô hình này chính là nó hợp nhất những đối mới gần đây trong học thuyết thương mại về tính không đồng nhất của doanh nghiệp thành mô hình khung CGE toàn cầu. Mô hình này có đặc trưng là sự không đồng nhất về năng suất của công ty trong cùng ngành và chi phí xuất khẩu cố định, cho phép nghiên cứu điều tra về sự tái phân phối các nguồn lực nội ngành và về quyết định xuất khẩu của doanh nghiệp, do đó, thu được cả mức cận biên quảng canh và mức cận biên thâm canh trong thương mại. Mô hình này được miêu tả dưới đây.

A. Những yếu tố căn bản của mô hình CGE

1. Sản xuất và thương mại

Nông nghiệp, khai thác mỏ và các dịch vụ chính phủ là những ngành được coi là cho thấy sự cạnh tranh hoàn hảo. Trong mỗi ngành, một công ty đại diện sử dụng công nghệ với hiệu suất không đổi theo quy mô. Hoạt động thương mại được đưa vào mô hình sử dụng giả thuyết của Armington về cầu nhập khẩu. Các dịch vụ chế tạo và dịch vụ tư nhân có đặc trưng cạnh tranh độc quyền, và cơ cấu sản xuất và thương mại của chúng tuân theo cách tiếp cận có ảnh hưởng lớn của Melitz.⁴ Mỗi ngành cạnh tranh độc quyền bao gồm một dải liên tục các công ty được phân biệt bằng sự đa dạng sản phẩm và năng suất của họ. Công ty chịu chi phí sản xuất cố định, do đó mang lại lợi nhuận trên

quy mô tăng dần. Các hoạt động xuất khẩu cũng có chi phí cố định và chi phí biến thiên. Về mặt cầu, các công ty có xu hướng tiêu dùng Dixit-Stiglitz đối với dải liên tục gồm nhiều chủng loại khác nhau. Do mỗi công ty là một nhà độc quyền cho chủng loại mà họ sản xuất, nên họ ấn định giá cho sản phẩm của mình bằng một khoảng cộng thêm cố định so với chi phí cận biên. Một công ty gia nhập thị trường nội địa hay xuất khẩu khi và chỉ khi lợi nhuận ròng từ doanh thu bán hàng đó đủ để trang trải chi phí cố định. Điều kiện lợi nhuận giới hạn bằng 0 xác định ngưỡng năng suất cho một công ty gia nhập thị trường nội địa và xuất khẩu, và đổi lại nó quyết định sự phân bố cân bằng của các công ty không xuất khẩu và công ty xuất khẩu, cũng như năng suất bình quân của họ. Thông thường, việc kết hợp chi phí xuất khẩu cố định và chi phí xuất khẩu biến thiên (tăng bằng) đảm bảo rằng ngưỡng năng suất xuất khẩu luôn cao hơn ngưỡng sản xuất cho thị trường nội địa, do đó chỉ có một phần công ty có năng suất cao hơn mới xuất khẩu. Những công ty này cung cấp cho cả thị trường nội địa và thị trường xuất khẩu. Số công ty trong khu vực độc quyền được giả thuyết là cố định.

Công nghệ sản xuất trong mỗi ngành được xây dựng mô hình bằng cách sử dụng các hàm sản xuất với độ co giãn thay thế không đổi (CES). Ở cấp cao nhất, sản lượng được sản xuất trên cơ sở kết hợp tổng tiêu dùng trung gian với sản phẩm phi năng lượng và các sản phẩm giá trị gia tăng. Ở cấp thứ hai, tổng tiêu dùng trung gian phi năng lượng được phân tách theo từng loại hàng hóa theo công nghệ Leontief. Các sản phẩm giá trị gia tăng được hình thành bởi vốn – đất đai – năng lượng và tổng lao động. Vốn – đất đai – năng lượng lại được tách tiếp thành vốn – đất đai và tổng năng lượng. Cuối cùng, ở cấp thấp nhất, tổng lao động được tách thành lao động giản đơn và lao động có kỹ năng, và vốn – đất đai được tách thành vốn và đất đai (đối với khu vực nông nghiệp) hoặc tài nguyên thiên nhiên (đối với lâm nghiệp, ngư nghiệp và khai khoáng). Hàng hóa năng lượng tổng hợp cuối cùng được tách thành những hợp phần nhiên liệu khác nhau (ví dụ như than đá, dầu mỏ, và khí gas) ở những lĩnh vực tương ứng. Ở mỗi cấp sản xuất có một hàm chi phí đối ngẫu với hàm tổng CES và các hàm cầu đối với những đầu vào tương ứng. Hàm chi phí đơn vị cấp cao nhất xác định chi phí cận biên của sản lượng từng ngành.

¹ Phụ lục này dựa trên M. Plummer, tr. Petri và F. Zhai: *Đánh giá tác động của hội nhập ASEAN đối với thị trường lao động*, báo cáo đầu vào cho *Cộng đồng ASEAN 2015: Quản lý hội nhập hướng tới thịnh vượng chung và việc làm tốt hơn* (Bangkok, ILO).

² D. van der Mensbrugghe: *LINKAGE: Tài liệu tham khảo kỹ thuật phiên bản 6.0* (Washington, DC, Ngân hàng Thế giới, 2005); F. Zhai: "Armington gặp gỡ Melitz: đưa tính khác biệt của doanh nghiệp vào mô hình CGE toàn cầu về thương mại", *tạp chí Hội nhập Kinh tế*, 2008, Số 23, số 1, tháng 9, trang 575-604.

³ Xem ví dụ ở J.B. Shoven và J. Whalley: *Áp dụng cân bằng chung* (Cambridge, Cambridge University Press, 1992); T. Hertel: *Phân tích thương mại toàn cầu: Mô hình hóa và áp dụng* (New York, Cambridge University Press, 1997).

⁴ M. Melitz: *Tác động của thương mại đối với tái phân phối nội ngành và tổng năng suất ngành trong Kinh tế lượng* (2003, Số 71, Số 6), trang 1695-1725.

Cơ sở dữ liệu khảo sát lực lượng lao động có ở sáu nước thành viên ASEAN (Campuchia, Indonesia, Lào, Philippines, Thái Lan và Việt Nam), ở cấp cơ cấu sản xuất thứ hai, chòm giá trị gia tăng được tách thành tổng lao động ít kỹ năng, và vốn – đất đai – năng lượng. Vốn được tách thành các hợp phần vốn con người (hay lao động có kỹ năng) và vốn vật chất, và tổng lao động ít kỹ năng gồm lao động giản đơn và lao động bán giản đơn.

2. Phân phối thu nhập, cầu và thị trường nhân tố

Thu nhập từ hoạt động sản xuất được quy vào một hộ gia đình đại diện duy nhất trong mỗi khu vực. Hộ gia đình tối đa hóa lợi ích bằng cách sử dụng Hệ chi phí tuyển tính mở rộng (ELES), bắt nguồn từ việc tối đa hóa hàm lợi ích Stone-Geary. Quyết định tiêu dùng/tiết kiệm hoàn toàn tĩnh. Tiết kiệm đưa vào hàm khả dụng như một hàng hóa và giá của nó được ấn định bằng với mức giá trung bình của hàng tiêu dùng. Cầu về đầu tư và chi tiêu chính phủ được thể hiện trong hàm Leontief. Trong mỗi ngành có một hàng hóa tổng hợp được xác định theo tổng Dixit-Stiglitz theo những chủng loại hàng hóa nội địa và xuất khẩu được dùng cho cầu cuối cùng và trung gian.

Có năm yếu tố sản xuất cơ bản. Vốn, đất nông nghiệp và lao động là những yếu tố hoàn toàn di động giữa các ngành trong một khu vực. Trong lĩnh vực tài nguyên thiên nhiên như lâm nghiệp, ngư nghiệp và khai khoáng, có một biên ngành được đưa vào hàm sản xuất để phản ánh những trở ngại về nguồn lực. Trong mỗi giai đoạn, tổng vốn được tiên liệu theo quyết định đầu tư và tiết kiệm của những kỳ trước. Cung đất đai và các nhân tố cụ thể theo ngành được giả định là dao động, theo những thay đổi về giá tương ứng.

Mô hình này khác với hầu hết những cách tiếp cận CGE khác, bao gồm công trình trước đây của Peter Petri, Michael Plummer và Fan Zhai, khi xử lý phân tích thị trường lao động.⁵ Thông thường cung lao động được giả thuyết là cố định và thị trường luôn thông thoáng nhờ điều chỉnh tiền lương. Tuy nhiên, với sáu nước thành viên ASEAN, người ta giả thuyết là thất nghiệp dai dẳng với một số danh mục nhân công. Các nền kinh tế ASEAN này có sự khác biệt với những vùng khác nhờ ba cơ chế cung lao động nổi bật theo những trình độ kỹ năng khác nhau. Đặc biệt, trong sáu nước thành viên ASEAN, cung lao động có kỹ năng là cố định ở từng giai đoạn, do thị trường khan hiếm lao động có tay nghề trong khu vực. Với lao động giản đơn, giả định là cung lao động là vô hạn và mức lương thực tế là cố định để phản ánh tình trạng thất nghiệp dai dẳng quy mô lớn trong danh mục lao động này ở hầu hết các nước ASEAN. Lao động bán

giản đơn nằm ở giữa hai thái cực nêu trên; do đó, giả thuyết là hàm cung co giãn liên tục với độ co giãn đồng nhất của cung lao động trước lương thực tế.

Các cú sốc khiến những công ty ở ASEAN trở nên cạnh tranh hơn trên trường quốc tế, với nhiều thay đổi chính sách, khiến công ty có thể mở rộng mà không chịu nhiều cản trở ràng buộc lao động như những mô hình CGE vẫn đặt ra. Việc làm của lao động giản đơn có thể mở rộng không giới hạn với mức lương không đổi, và việc làm của lao động bán giản đơn có thể tăng chỉ với một mức tăng lương không đáng kể. Đổi lại, trong phạm vi nhất định, lao động giản đơn và bán giản đơn dễ bị thay thế bởi lao động có tay nghề và những đầu vào khác mà nguồn cung của chúng thường giới hạn. Khi mô phỏng những lựa chọn hội nhập thay thế, cách tiếp cận theo mô hình này thu được giá trị sản lượng, thương mại và việc làm tăng mạnh, đồng thời lợi ích toàn diện cũng vượt kết quả thu được thông thường từ thương mại.

3. Sai số khép vĩ mô

Có ba sai số khép vĩ mô trong mô hình này: cán cân ròng của chính phủ, cán cân thương mại, cán cân đầu tư và tiết kiệm. Giả thuyết là tiêu dùng và tiết kiệm của chính phủ là ngoại sinh trên phương diện thực tế. Bất cứ thay đổi nào về ngân sách của chính phủ đều tự động được bù đắp bằng những thay đổi trong thuế suất thu nhập đánh vào hộ gia đình.

Sai số khép thứ hai liên quan đến cán cân tài khoản vãng lai. Ở mỗi khu vực, tiết kiệm nước ngoài được xác định là ngoại sinh. Với chỉ số giảm phát GDP của Mỹ được chọn làm giá trị đo lường tiền tệ của mô hình, điểm cân bằng trong tài khoản nước ngoài sẽ đạt được bằng cách thay đổi giá tương ứng giữa các khu vực, nói cách khác, đó là tỷ giá thực tế.

Đầu tư nội địa chính là tổng ngoại sinh của tiết kiệm gia đình, tiết kiệm chính phủ và tiết kiệm nước ngoài. Do tiết kiệm chính phủ và tiết kiệm nước ngoài là yếu tố ngoại sinh nên những thay đổi trong đầu tư được quyết định bởi những thay đổi trong mức tiết kiệm gia đình. Quy tắc sai số khép này tương ứng với sai số khép kinh tế vĩ mô tân cổ điển trong tài liệu nghiên cứu về CGE.

4. Động lực đệ qui

Mô hình này có tính năng động đệ qui, bắt đầu bằng năm gốc 2007, và được xử lý từng năm đến năm 2025. Động lực của mô hình chịu chi phối bởi tăng trưởng dân số và lực lượng lao động có tính ngoại sinh, và cả tổng tích lũy vốn và tiến bộ công nghệ ngoại sinh. Những dự báo về dân số và lực lượng lao động căn cứ vào dự báo biến thiên trung hạn của Liên hiệp quốc. Tiến bộ công nghệ được giả định là làm tăng sức lao động, do đó mô hình có thể đạt trạng thái không đổi trong dài hạn.

⁵ P. Petri, M.G. Plummer và F. Zhai: *Quan hệ hợp tác Liên Thái Bình Dương và Hội nhập Châu Á – Thái Bình dương: đánh giá định lượng* (Washington, DC, Viện Nghiên cứu Kinh tế Quốc tế Peterson, 2012).

Bảng A-1 – Lao động theo lĩnh vực trong tổng số lao động theo kịch bản cơ sở và kịch bản có AEC (%)

Campuchia				
	Kịch bản cơ sở 2010	Kịch bản cơ sở 2025 (I)	Kịch bản cơ sở AEC 2025 (II)	II-I (điểm %)
Nông nghiệp	55,0	50,0	48,3	-1,7
Công nghiệp	14,9	18,1	19,4	1,3
Khai khoáng	0,2	0,3	0,3	0,0
Chế biến thực phẩm	1,5	1,3	0,7	-0,6
Dệt may	1,4	1,4	1,7	0,3
Quần áo	5,1	4,8	4,7	-0,1
Chế biến gỗ	0,3	0,3	0,4	0,1
Hóa chất	0,5	0,8	1,0	0,2
Luyện kim	0,4	0,5	0,5	0,0
Thiết bị điện	0,1	0,2	0,2	0,0
Xe cộ	0,2	0,3	0,5	0,2
Máy móc	0,1	0,1	0,2	0,0
Ngành sản xuất khác	0,2	0,3	0,4	0,1
Sản phẩm phụ trợ	0,2	0,2	0,3	0,0
Xây dựng	4,7	7,6	8,5	0,9
Dịch vụ	30,1	31,9	32,3	0,4
Thương mại và vận tải	15,9	17,5	19,1	1,5
Dịch vụ tư nhân	5,2	5,3	5,0	-0,3
Dịch vụ nhà nước	9,0	9,1	8,2	-0,8
Tổng	100,0	100,0	100,0	0,0

Indonesia				
	Kịch bản cơ sở 2010	Kịch bản cơ sở 2025 (I)	Kịch bản cơ sở AEC 2025 (II)	II-I (điểm %)
Nông nghiệp	37,2	28,6	28,5	-0,1
Công nghiệp	20,5	21,9	22,1	0,2
Khai khoáng	0,7	0,6	0,6	0,0
Chế biến thực phẩm	3,3	3,6	3,2	-0,3
Dệt may	1,3	1,1	1,2	0,1
Quần áo	1,5	1,0	1,0	0,0
Chế biến gỗ	1,0	0,7	0,7	0,0
Hóa chất	1,7	2,2	2,3	0,1
Luyện kim	1,7	1,5	1,5	0,1
Thiết bị điện	0,2	0,3	0,4	0,0
Xe cộ	0,5	0,3	0,3	0,0
Máy móc	0,5	0,4	0,4	0,0
Ngành sản xuất khác	0,9	1,0	1,0	0,1
Sản phẩm phụ trợ	0,2	0,1	0,1	0,0
Xây dựng	7,0	9,2	9,3	0,1
Dịch vụ	42,3	49,4	49,4	-0,1
Thương mại và vận tải	29,3	35,6	35,6	0,0
Dịch vụ tư nhân	3,2	3,9	3,9	0,0
Dịch vụ nhà nước	9,8	9,9	9,8	-0,1
Tổng	100,0	100,0	100,0	0,0

Lào				
	Kịch bản cơ sở 2010	Kịch bản cơ sở 2025 (I)	Kịch bản cơ sở AEC 2025 (II)	II-I (điểm %)
Nông nghiệp	69,0	66,8	66,0	-0,8
Công nghiệp	8,5	9,5	10,0	0,5
Khai khoáng	0,0	0,0	0,1	0,0
Chế biến thực phẩm	2,8	2,7	1,5	-1,2
Dệt may	0,6	0,6	0,5	-0,1
Quần áo	0,6	0,5	0,6	0,1
Chế biến gỗ	0,2	1,1	1,4	0,3
Hóa chất	0,1	0,1	0,1	0,0
Luyện kim	1,5	1,5	2,0	0,5
Thiết bị điện	0,0	0,0	0,0	0,0
Xe cộ	0,1	0,1	0,8	0,7
Máy móc	0,1	0,2	0,4	0,1
Ngành sản xuất khác	0,2	0,1	0,1	-0,1
Sản phẩm phụ trợ	0,5	0,4	0,5	0,0
Xây dựng	1,8	2,0	2,1	0,1
Dịch vụ	22,5	23,7	23,9	0,2
Thương mại và vận tải	12,1	12,4	12,7	0,3
Dịch vụ tư nhân	3,5	4,1	4,5	0,3
Dịch vụ nhà nước	6,9	7,1	6,8	-0,4
Tổng	100,0	100,0	100,0	0,0

Philippines				
	Kịch bản cơ sở 2010	Kịch bản cơ sở 2025 (I)	Kịch bản cơ sở AEC 2025 (II)	II-I (điểm %)
Nông nghiệp	34,8	28,6	29,0	0,4
Công nghiệp	16,6	17,3	17,5	0,2
Khai khoáng	0,5	0,4	0,4	-0,1
Chế biến thực phẩm	2,1	2,3	2,4	0,1
Dệt may	0,4	0,3	0,3	0,0
Quần áo	1,1	1,1	1,1	0,0
Chế biến gỗ	0,9	0,7	0,7	0,0
Hóa chất	1,1	1,0	0,9	-0,1
Luyện kim	0,6	0,4	0,4	0,0
Thiết bị điện	1,8	2,1	2,1	0,0
Xe cộ	0,5	0,5	0,6	0,1
Máy móc	0,8	0,6	0,6	-0,1
Ngành sản xuất khác	0,5	0,4	0,4	0,0
Sản phẩm phụ trợ	0,6	0,6	0,6	0,0
Xây dựng	5,6	6,8	7,1	0,3
Dịch vụ	48,6	54,0	53,5	-0,6
Thương mại và vận tải	28,3	32,8	32,7	-0,1
Dịch vụ tư nhân	8,7	10,0	10,0	0,0
Dịch vụ nhà nước	11,6	11,3	10,8	-0,5
Tổng	100,0	100,0	100,0	0,0

Thái Lan				
	Kịch bản cơ sở 2010	Kịch bản cơ sở 2025 (I)	Kịch bản cơ sở AEC 2025 (II)	II-I (điểm %)
Nông nghiệp	38,3	33,7	34,9	1,1
Công nghiệp	21,5	23,5	24,1	0,6
Khai khoáng	0,3	0,2	0,2	0,0
Chế biến thực phẩm	2,4	3,4	3,6	0,2
Dệt may	1,0	0,6	0,6	0,0
Quần áo	2,0	1,9	1,6	-0,2
Chế biến gỗ	1,0	0,7	0,6	0,0
Hóa chất	1,9	1,9	1,9	0,1
Luyện kim	1,6	1,2	1,2	0,0
Thiết bị điện	1,5	2,1	2,1	0,0
Xe cộ	1,3	1,8	2,1	0,3
Máy móc	1,3	1,6	1,8	0,2
Ngành sản xuất khác	1,1	0,7	0,7	-0,1
Sản phẩm phụ trợ	0,6	0,5	0,5	0,0
Xây dựng	5,4	6,9	7,2	0,2
Dịch vụ	40,1	42,7	41,0	-1,8
Thương mại và vận tải	27,4	31,7	31,0	-0,7
Dịch vụ tư nhân	3,1	1,8	1,2	-0,6
Dịch vụ nhà nước	9,5	9,2	8,7	-0,5
Tổng	100,0	100,0	100,0	0,0

Việt Nam				
	Kịch bản cơ sở 2010	Kịch bản cơ sở 2025 (I)	Kịch bản cơ sở AEC 2025 (II)	II-I (điểm %)
Nông nghiệp	44,7	35,5	35,2	-0,3
Công nghiệp	21,9	23,4	23,5	0,1
Khai khoáng	1,0	0,6	0,5	0,0
Chế biến thực phẩm	2,7	3,9	3,7	-0,2
Dệt may	0,7	0,7	0,7	0,0
Quần áo	3,8	4,9	5,0	0,1
Chế biến gỗ	1,1	0,5	0,5	-0,1
Hóa chất	0,9	0,7	0,7	0,0
Luyện kim	1,6	1,0	1,0	0,0
Thiết bị điện	0,3	0,3	0,3	0,0
Xe cộ	0,5	0,4	0,4	0,0
Máy móc	0,5	0,4	0,5	0,0
Ngành sản xuất khác	1,3	0,9	0,9	0,0
Sản phẩm phụ trợ	1,8	1,3	1,2	-0,1
Xây dựng	5,7	7,8	8,0	0,2
Dịch vụ	33,3	41,1	41,3	0,2
Thương mại và vận tải	18,4	26,7	28,7	2,0
Dịch vụ tư nhân	6,6	6,6	5,7	-1,0
Dịch vụ nhà nước	8,3	7,8	6,9	-0,9
Tổng	100,0	100,0	100,0	0,0

Ghi chú: Nông nghiệp bao gồm lúa nước, các loại ngũ cốc, các loại cây trồng khác, vật nuôi và tài nguyên thiên nhiên.

Nguồn: ILO ước tính dựa trên M. Plummer, P. Petri and F. Zhai

Phụ lục D: Sử dụng các ước tính nhập cư song phương khác nhau

Phụ lục B: Mô hình dự báo nghề nghiệp⁶

Mô hình dự báo nghề nghiệp được dùng trong báo cáo này áp dụng Phương pháp Tiếp cận Yêu cầu nhân lực (MRA) để dự báo những điểm bất cân đối nghề nghiệp, bao gồm ba giai đoạn: (i) dự báo cầu nghề nghiệp; (ii) dự báo cung nghề nghiệp; (ii) so sánh cầu và cung để xác định những điểm bất cân đối tiềm năng.

Có hai hợp phần trong cầu nghề nghiệp: cầu mở rộng có thể tạo nên tăng trưởng sản lượng và việc làm trong ngành hoặc/và những thay đổi cấu trúc nghề nghiệp của ngành, và nhu cầu thay thế, có thể quy cho những yếu tố như tử vong, nghỉ hưu, dịch chuyển lao động nội ngành và dịch chuyển theo vị trí địa lý, bên cạnh những yếu tố khác. Để dự báo cầu mở rộng theo vị trí nghề nghiệp, thì những xu hướng về phân bổ nghề nghiệp của các ngành theo thời gian, thu được từ hồ sơ dữ liệu siêu vi khảo sát lực lượng lao động (LFS), được giả định là sẽ tiếp tục trong tương lai. Đặc biệt là, các hệ số vị trí nghề nghiệp theo ngành được phép thay đổi theo thời gian bằng cách dùng hai phương pháp tiếp cận (sử dụng hồi quy tuyến tính và tuyến tính log). Theo đó, thời gian được dùng làm một biến thay thế cho thay đổi công nghệ. Kết quả của hai phương pháp này, cũng như những hệ số thu được từ khảo sát lực lượng lao động của năm ngoài được áp dụng với mô hình CGE việc làm theo ngành để thu được kết quả về cầu mở rộng dự kiến (ước số tồn) theo vị trí nghề nghiệp đến năm 2025. Chênh lệch giữa ước số tồn dự kiến năm 2025 và số việc làm tương ứng theo vị trí nghề nghiệp năm 2010 được tính toán để thu được ước số cầu mở rộng dự kiến trong giai đoạn dự báo.

Cầu thay thế, hợp phần thứ hai trong cầu vị trí nghề nghiệp, không phải lúc nào cũng được bao gồm trong các kết quả dự báo vị trí nghề nghiệp, do những khó khăn khi ráp những dữ liệu cần thiết (dòng đi ra và chuyển đổi của thị trường lao động, gồm nghỉ hưu, dịch chuyển vị trí nghề nghiệp và những hình thức khác). Có những phương pháp ít gặp hạn chế về yêu cầu dữ liệu hơn, ví dụ như sử dụng các tập theo tuổi để ước tính số người nghỉ hưu theo từng vị trí và loại trừ những trường hợp chuyển

đổi từ vị trí này sang vị trí khác. Với mục đích của tài liệu này, phiên bản giản thể của những phương pháp nêu trên đã được áp dụng, trong đó sử dụng tỷ lệ lao động 65 tuổi và hơn 65 tuổi trong mỗi vị trí nghề nghiệp làm một yếu tố dự tính cầu thay thế cho vị trí đó. Tổng cầu theo vị trí sau đó thu được sẽ là tổng của hai hợp phần đã nêu.

Về mặt cung, các xu hướng về trình độ học vấn của lực lượng lao động trong mỗi nhóm nhân khẩu được áp dụng để dự tính số liệu về lực lượng lao động đến năm 2025, và các hệ số ma trận giáo dục-theo-vị trí (tỷ lệ vị trí nghề nghiệp của lao động cho mỗi trình độ học vấn), cũng được phép thay đổi theo thời gian bằng cách sử dụng phương pháp tiếp cận tương tự như với hệ số ngành – vị trí nghề nghiệp. Từ đó thu được kết quả cung dự kiến theo vị trí nghề nghiệp (ước số tồn) năm 2025. Chênh lệch giữa ước số tồn của cung theo vị trí vào năm 2025 và số tồn của cung theo vị trí nghề nghiệp ước tính năm 2010 chính là ước số số đo dòng chảy cung theo vị trí nghề nghiệp.

Kết quả ước số đo dòng chảy cầu và cung theo vị trí nghề nghiệp dự tính được so sánh để xác định những vị trí dự kiến sẽ mất cân đối trên thị trường lao động (số dư cầu/cung lao động) với mỗi nước. Lưu ý rằng so với giá trị gốc, cầu dự kiến theo vị trí nghề nghiệp trong AEC sẽ khác nhau do thay đổi trong cầu mở rộng (cầu thay thế được giả định là không đổi), và cung lao động chỉ thay đổi do thay đổi trong độ lớn của lực lượng lao động (tỷ lệ tham gia lực lượng lao động). Bên cạnh đó, còn thu được kết quả về sự không khớp trong kỹ năng, để cung cấp thông tin bổ sung về những điểm bất cân đối lao động.

⁶ Phụ lục này căn cứ vào S. El Achkar Hilal: *Tác động của hội nhập kinh tế ASEAN đối với viễn cảnh nghề nghiệp và nhu cầu về kỹ năng*, báo cáo đầu vào cho *Cộng đồng ASEAN 2015: Quản lý hội nhập hướng tới thịnh vượng chung và việc làm tốt hơn* (Bangkok, ILO).

Phụ lục C: Khảo sát về giới sử dụng lao động tại các nước ASEAN

ILO, thông qua Văn phòng giới sử dụng lao động (ACT/EMP), đã thực hiện một cuộc khảo sát về giới sử dụng lao động, các nhà lãnh đạo ngành và chuyên gia phát triển tại khu vực ASEAN để thu thập thông tin chi tiết về kỹ năng, dịch chuyển lao động và năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp gắn với quá trình hội nhập trong khuôn khổ AEC. Khảo sát này được Công ty Tư vấn các thị trường mới nổi thực hiện vào tháng 10 và 11 năm 2013.

Khảo sát gồm 2 phần. Thứ nhất, khảo sát định lượng nhằm thu thập thông tin về nhận thức của các công ty tư nhân và tổ chức người sử dụng lao động về ba khía cạnh: (i) nhu cầu của doanh nghiệp đối với kỹ năng của nhân viên và mức độ đáp ứng của các cơ sở dạy nghề; (ii) nhận thức về hội nhập ASEAN, trên phương diện hiểu biết của người được hỏi về vấn đề này, những cơ hội và thách thức mà giới sử dụng lao động cho rằng họ sẽ phải đối mặt; và (iii) doanh nghiệp nghĩ rằng năng lực cạnh tranh của họ sẽ thay đổi như thế nào khi AEC được hình thành và chiến lược họ sẽ thực hiện để ứng phó với những thay đổi đó.

Phần thứ hai là khảo sát định tính để bổ sung cho dữ liệu định lượng. Những người tham gia trả lời phỏng vấn bao gồm các chuyên gia và các nhà lãnh đạo trong nhiều lĩnh vực khác nhau của khu vực ASEAN. Các câu hỏi phỏng vấn có nội dung tương tự như khảo sát định lượng, đồng thời tìm hiểu quan điểm của người được hỏi về những kết quả chính thu được từ khảo sát định lượng.

Khoảng 240 lãnh đạo doanh nghiệp và hiệp hội doanh nghiệp tại 10 nước ASEAN đã tham gia khảo sát định lượng và có thêm 5 chuyên gia tham gia khảo sát định tính. Đa số người tham gia khảo sát đến từ Campuchia, Indonesia, Lào, Malaysia, Myanmar, Philippines và Singapore. Tỷ lệ người tham gia khảo sát trả lời ở Brunei, Thái Lan và Việt Nam là rất ít, do đó tỷ lệ trả lời bình quân của khu vực không bao gồm các nước này.

Phần lớn người tham gia khảo sát thuộc ngành công nghiệp chế biến, chế tạo (20%), tiếp đến là dịch vụ (17%), tài chính và bảo hiểm (10%), thông tin và truyền thông (10%). Trên 80% người sử dụng lao động tham gia khảo sát đại diện cho doanh nghiệp tư nhân nội địa hay doanh nghiệp 100% sở hữu nước ngoài. Những người tham gia khảo sát chủ yếu

làm việc tại những công ty đã thành lập từ lâu, với độ tuổi hoạt động trung bình là 22 năm. Các công ty được liên hệ thông qua các hiệp hội ngành nghề, phòng thương mại, danh bạ doanh nghiệp và các mạng lưới doanh nghiệp cụ thể theo từng nước. Đây thường là các doanh nghiệp lớn. 41% doanh nghiệp sử dụng trên 300 lao động và 32% doanh nghiệp sử dụng từ 50 đến 300 lao động.

Nhìn chung, khảo sát bao gồm những người trả lời phỏng vấn thuộc nhiều ngành và nước khác nhau tại khu vực ASEAN. Tuy nhiên, dù kết quả cho thấy những thông tin chi tiết quan trọng về nhận thức của doanh nghiệp nhưng kết quả khảo sát không đại diện cho toàn bộ cộng đồng doanh nghiệp ASEAN. Do đó kết quả khảo sát chỉ thể hiện quan điểm của những người tham gia khảo sát.

Phụ lục D: Sử dụng các ước tính khác nhau về di cư giữa hai quốc gia

Một vài nỗ lực có ý nghĩa đã được thực hiện nhằm ước tính số lượng người di cư quốc tế giữa hai nước gửi và tiếp nhận trên toàn cầu. Chủ yếu dựa vào dữ liệu tổng điều tra dân số quốc gia và những nguồn khác, những ma trận di cư song phương thu được có sử dụng những kỹ thuật tính toán, quy chiếu và hài hòa khác nhau để ước tính số di dân di cư quốc tế nội vùng.

Ba ma trận đó là của Phòng Kinh tế Liên Hợp Quốc, Phòng Dân số và Các Vấn đề Xã hội thuộc Ngân hàng Thế giới, và Trung tâm Nghiên cứu Phát triển về Di cư, Toàn cầu hóa và Đói nghèo (Migration DRC).⁷ Những ma trận này được dùng để tính tỷ lệ di cư và kiều dân nội khối ASEAN, cho thấy những kết quả ước tính khác nhau như trình bày dưới đây – từ 51,2 % đến 68,6 % với dân di cư và 24,7% đến 34,6% với kiều dân.

Bảng D1: Ước tính khối lượng di cư quốc tế ASEAN và nội khối ASEAN, thời kỳ 2000 - 2013

Nguồn	Năm	Tổng số người di cư vào ASEAN	Số người di cư ASEAN từ các nước thành viên	Tỷ lệ người di cư trong nội khối ASEAN so với người di cư ASEAN (%)
Ngân hàng Thế giới: Dữ liệu di cư giữa hai quốc gia toàn cầu	2000	4 517 322	2 729 908	60.4
Liên Hợp Quốc: Xu hướng trong dữ liệu lưu trữ di cư quốc tế	2000	5 265 008	3 315 514	63.0
Di cư DRC: Dữ liệu nguồn gốc di cư toàn cầu (v.4)	2000-02	4 888 742	2 504 719	51.2
Ngân hàng Thế giới: Ma trận di cư giữa hai quốc gia	2010	6 700 932	3 954 547	59.0
Liên Hợp Quốc: Xu hướng trong dữ liệu lưu trữ di cư quốc tế	2010	8 683 940	5 871 325	67.6
Liên Hợp Quốc: Xu hướng trong dữ liệu lưu trữ di cư quốc tế	2013	9 497 690	6 513 354	68.6
Ngân hàng Thế giới: Dữ liệu di cư giữa hai quốc gia toàn cầu	2000	9 798 318	2 729 908	27.9
Liên Hợp Quốc: Xu hướng trong dữ liệu lưu trữ di cư quốc tế	2000	11 400 146	3 315 514	29.1
Di cư DRC: Dữ liệu nguồn gốc di cư toàn cầu (v.4)	2000-02	10 156 555	2 504 719	24.7
Ngân hàng Thế giới: Ma trận di cư giữa hai quốc gia	2010	12 852 027	3 954 547	30.8
Liên Hợp Quốc: Xu hướng trong dữ liệu lưu trữ di cư quốc tế	2010	17 556 607	5 871 325	33.4
Liên Hợp Quốc: Xu hướng trong dữ liệu lưu trữ di cư quốc tế	2013	18 835 748	6 513 354	34.6

Nguồn: Tài liệu biên soạn của ILO dựa trên nhiều nguồn dữ liệu được liệt kê trong bảng.

⁷ Tài liệu phương pháp luận về ba nguồn này, xem: UN: *Phương pháp luận để ước tính số di cư quốc tế theo giới, tuổi và nguồn gốc xuất xứ* (New York, 2013); D. Ratha và W. Shaw: *Di cư Nam – Nam và tiền hồi hương* Thông tin chuyên đề, Ngân hàng Thế giới Số 102 (Washington, DC, 2007); C.R. Parsons và cộng sự: *Lượng hóa di cư quốc tế: Cơ sở dữ liệu về số di cư lao động di cư song phương*, thông tin chuyên đề nghiên cứu chính sách của Ngân hàng Thế giới Số 4165 (Washington, DC, 2007).

Đánh giá từng con số làm cơ sở cho những ước tính này, ta thấy có sự khác biệt lớn rất rõ trong những giá trị đặt ra với những nhóm di cư nhất định. Ví dụ, Di cư DRC (2000-02), Ngân hàng Thế giới (2010) và UN (2010) ước tính tổng số dân di cư người Miến Điện ở Thái Lan lần lượt là 0.1 triệu, 0.3 triệu và 1.6 triệu.⁸ Tương tự, những nguồn này cũng ước tính số công dân Philippin ở Malaysia lần lượt là 308,000, 103,000 và chỉ 20,000.⁹

Sự chênh lệch lớn đó cho thấy có một số vấn đề trong việc sử dụng dữ liệu di cư – nhất là với những trường hợp nỗ lực hài hòa hóa các quan sát từ nhiều nước các khâu thành một nguồn chung. Những dẫn chứng này nhấn mạnh yêu cầu các nước thành viên ASEAN phải đảm bảo tính chuẩn hóa và lành mạnh của dữ liệu mà họ thu thập.¹⁰ Đồng thời, có nhiều dữ liệu có thể dùng để tách tổng số dân di cư theo giới, tuổi, hình thức tham gia lực lượng lao động và theo những khía cạnh khác để tiến hành hoạch định chính sách dựa vào chứng cứ về dịch chuyển lao động.

Nhìn chung, hệ thống thông tin thị trường lao động yếu kém hay không hoàn chỉnh tạo ra nhiều vấn đề cho việc gắn kết và hội nhập – nhất là khi cần đo lường những xu hướng dịch chuyển lao động trong khu vực. Dữ liệu yếu kém có thể khiến những nhóm nhất định trở nên “vô hình về chính trị” gây phương hại tới cả nước xuất khẩu và tiếp nhận lao động di cư.

⁸ Con số tương ứng là 1.292.862 theo Phòng Thống kê Thái Lan: *Báo cáo về dân số và tổng điều tra dân số nhà ở 2010* (Bangkok, 2010).

⁹ Con số tương ứng năm 2012 là 686.547, Cục ngoại giao, Ủy ban Người Philippines ở nước ngoài: ước tính tổng số người Philippines ở nước ngoài (Pasay City, 2012).

¹⁰ Tuyên bố ASEAN về bảo vệ và xúc tiến quyền của lao động di cư, Điều 18, cũng đề cập việc các thành viên ASEAN “tạo thuận lợi cho việc chia sẻ dữ liệu về những vấn đề liên quan đến lao động di cư, để tăng cường chính sách và các chương trình liên quan đến lao động di cư ở cả nước xuất khẩu và nước tiếp nhận”.

Phụ lục E: Những hiệp định song phương nội khối ASEAN về di cư lao động

Bảng E1 tóm tắt những điều khoản hiện nay trong các hiệp định song phương nội khối ASEAN liên quan đến lao động di cư hiện có hiệu lực hoặc đang thảo luận.

Bảng E1 - Tổng quan về các Hiệp định song phương nội vùng ASEAN về di cư lao động

Quốc gia ^(a)	Tên Hiệp định	Ngành	Đã ký	Tóm tắt các điều kiện quy định
Campuchia Malaysia	– Biên bản ghi nhớ về quy trình tuyển dụng đối với người có quốc tịch Campuchia tới Malaysia để làm việc	Không bao gồm lao động giúp việc gia đình	1999	Người lao động phải trong độ tuổi 21-40, không mang theo gia đình và không được lập gia đình tại Malaysia. Người lao động phải có trách nhiệm trả các khoản thuế, phí, thị thực, phí xử lý, kiểm tra sức khỏe và giấy tờ đi lại. Người tuyển dụng lao động phải trả toàn bộ chi phí di chuyển của người lao động tới Malaysia; tiền lương người lao động phải được quy định rõ ràng trong hợp đồng lao động và được thỏa thuận từ trước, và người lao động phải được mua bảo hiểm theo Quy định về bồi thường cho lao động nước ngoài
Campuchia Malaysia	– Biên bản ghi nhớ về việc tuyển dụng các lao động giúp việc gia đình Campuchia được cử tới làm việc tại Malaysia (bản dự thảo)	Lao động giúp việc gia đình	Giai đoạn dự thảo cuối cùng (Q1, 2014), tiếp tục được thảo luận	Người lao động giúp việc gia đình sẽ được đảm bảo mức lương tối thiểu và hợp đồng làm việc sẽ được ký trước khi xuất cảnh. Người tuyển dụng lao động phải cam kết Bảo hiểm y tế, cũng như nơi ở an toàn, riêng tư.
Campuchia Thái Lan	– Biên bản ghi nhớ về hợp tác trong lao động, việc làm (Campuchia và Thái Lan)	Tất cả các lao động có kỹ năng thấp	2003	Cơ quan có thẩm quyền phải đảm bảo các ứng cử viên đáp ứng đầy đủ các yêu cầu về thị thực, giấy phép lao động, bảo hiểm y tế, đóng góp cho Quỹ tiết kiệm, và thuế (nếu có). Hợp đồng với các nội dung, điều khoản về lao động phải được ký và các bản sao phải được đệ trình cho cả cơ quan Campuchia và Thái Lan. Việc tuyển dụng không được kéo dài quá 2 năm (cho dù có thể kéo dài thêm 2 năm sau khi có khoảng thời gian nghỉ tối thiểu 3 năm). Người lao động đóng 15% lương hàng tháng của mình vào quỹ tiết kiệm và sẽ được hoàn lại toàn bộ trong vòng 45 ngày về địa chỉ thường trú của họ. Người lao động nhận tiền lương và các khoản ích lợi khác tương tự như lao động bản địa.
Indonesia Brunei	– Biên bản ghi nhớ về hợp tác lao động (dự thảo)	Lao động giúp việc gia đình	Đang xem xét, sửa đổi (Q2, 2013)/ tiếp tục thảo luận	Những lao động giúp việc gia đình sẽ được cam kết mức lương tối thiểu; 1 ngày nghỉ hàng tuần; giới hạn giờ làm việc và có quyền giữ lại hộ chiếu của mình. Sẽ có các quy định về phí hoặc các khoản phải trả cho công ty giới thiệu việc làm đi kèm.
Indonesia Malaysia	– Biên bản ghi nhớ về việc tuyển dụng lao động đối với lao động Indonesia	Không bao gồm lao động giúp việc gia đình	2004	Lao động nhập cư tuổi phải từ 18-40, biết tiếng Anh hoặc tiếng Malaysia, phải qua kiểm tra y tế, chi trả toàn bộ chi phí cho thị thực nhập cảnh, thuế và sẽ ký hợp đồng lao động với người tuyển dụng khi tới làm việc. Người tuyển dụng sẽ trả phí di chuyển từ vị trí nhập cảnh vào Malaysia tới nơi làm việc, trả một khoản đặt cọc bảo lãnh cho cơ quan quản lý nhập cư và trả tất cả các khoản chi phí cho cơ quan tuyển dụng lao động. Người tuyển dụng có thể giữ hộ chiếu của người lao động và phải cung cấp các chế độ bảo hiểm cho người lao động theo Đạo luật về bồi thường của công nhân, 1952. Người lao động di cư bình đẳng về điều kiện làm việc cũng như được trả công giống như người lao động trong nước.

Quốc gia ^(a)	Tên Hiệp định	Ngành	Đã ký	Tóm tắt các điều kiện quy định
Indonesia Malaysia	— Biên bản ghi nhớ về tuyển dụng lao động và việc làm của lao động giúp việc gia đình Indonesia và Nghị định thư sửa đổi (trước đây)	Lao động giúp việc gia đình	2006/Nghị định thư bổ sung 2011	Lao động giúp việc gia đình phải trong độ tuổi 21-45, có thể giao tiếp bằng tiếng Malay hoặc tiếng Anh, có kiến thức về luật pháp địa phương, văn hóa, và xã hội, được ký hợp đồng lao động và giữ hộ chiếu của mình. Người lao động phải chi trả chi phí cho thị thực, giấy tờ đi lại, kiểm tra sức khỏe và ăn ở. Người tuyển dụng phải chi trả chi phí đi lại của người lao động tới Malaysia, đặt cọc bảo lãnh, thuế, phí xử lý, và kiểm tra sức khỏe (cho việc gia hạn làm việc) và cung cấp chỗ ở với các tiện nghi cơ bản. Công ty tiến hành tuyển dụng phải cung cấp thông tin và địa chỉ liên lạc cho người lao động và duy trì hồ sơ về tất cả các bên.
Indonesia Phillipines	— Biên bản ghi nhớ có liên quan tới người lao động nhập cư	Không bao gồm lao động giúp việc gia đình	2003	Thiết lập một khuôn khổ hợp tác trong việc thúc đẩy và bảo vệ phúc lợi và quyền của người lao động di cư.
Lào Thái Lan	— Biên bản ghi nhớ về hợp tác lao động	Tất cả lao động có kỹ năng thấp	2002	Các điều kiện tương tự được áp dụng giống với Biên bản hợp tác về việc làm lao động giữa Campuchia và Thái Lan (xem ở trên)
Myanmar Thái Lan	— Biên bản ghi nhớ về hợp tác việc làm lao động	Công nhân sản xuất, xây dựng, dịch vụ	2003	Các điều kiện tương tự được áp dụng giống với Biên bản hợp tác về việc làm lao động giữa Campuchia và Thái Lan (xem ở trên)
Việt Nam Malaysia	— Thỏa thuận song phương về hợp tác lao động		2003	Việc biết tiếng Anh hay tiếng Bahasa không phải là yêu cầu bắt buộc đối với lao động Việt Nam tìm việc ở Malaysia

Ghi chú: (a) Các quốc gia phái cử được đề cập trước, sau đó là các quốc gia tiếp nhận.

Nguồn: ILO: *Lao động nhập cư ở khu vực ASEAN: Bản trích yếu về Hiệp định song phương, hợp đồng lao động tiêu chuẩn, cơ chế khiếu nại, chính sách và pháp luật* (Bangkok, sắp xuất bản)

Phụ lục F: Bảng thống kê và các chỉ số

F1 – Các chỉ số thị trường lao động

Bảng F1-1 – Lực lượng lao động phân theo giới tính, 2010, 2015, 2020, và 2025 (nghìn)

Bảng F1-2 – Tỷ lệ tham gia vào lực lượng lao động phân theo giới tính 2010 - 2013 (%)

Bảng F1-3 – Lực lượng lao động theo giới tính, 2010 - 2013 (nghìn)

Bảng F1-4 – Tỷ lệ thất nghiệp phân theo giới tính, 2010 - 2013 (%)

Bảng F1-5 – Tỷ lệ thanh niên thất nghiệp phân theo giới tính, 2010 - 2013 (%)

Bảng F1-6 – Lực lượng lao động phân theo ngành nghề kinh tế chính và giới tính trong những năm gần đây (%)

Bảng F1-7 – Lực lượng lao động phân theo tình trạng lao động và giới tính trong những năm gần đây (%)

Bảng F1-8 – Mức lương trung bình hàng tháng phân theo giới tính trong những năm gần đây (đơn vị tiền tệ quốc gia và \$)

Bảng F1-9 – Dân số nhập cư và số lượng người nhập cư được thuê làm việc trong những năm gần đây

F2 – Các chỉ số nền tảng

Bảng F2-1a – Dân số, 2010, 2015, 2020 and 2025 (nghìn)

Biểu đồ F2-1b – Tháp dân số phân theo tuổi và giới tính, 2010 và 2025 (triệu)

Bảng F2-2 – Tổng sản phẩm trong nước, tỷ lệ tăng trưởng hàng năm, 2007 - 2013 (%)

Bảng F2-3 – Tổng sản phẩm trong nước/người, PPP, 2007 - 2013 (theo USD cố định năm 2005)

Bảng F2-4 – Sản phẩm đầu ra/lao động, PPP, 2007 - 2013 (theo USD cố định năm 2005)

Bảng F2-5 – Sản phẩm đầu ra/lao động, tỷ lệ tăng trưởng hàng năm, 2007 - 2013, (%)

Bảng F2-6 – Dòng vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài vào, 2007 - 2013 (% GDP)

Bảng F2-7 – Nhập khẩu và xuất khẩu hàng hóa, 2007 - 2013 (% GDP)

Bảng FI-1 – Lực lượng lao động phân theo giới tính, 2010, 2015, 2020, và 2025 (nghìn)

	Tổng				Nam				Nữ			
	2010	2015	2020	2025	2010	2015	2020	2025	2010	2015	2020	2025
ASEAN	301 071	326 909	349 279	369 141	172 655	187 303	200 191	211 749	128 416	139 606	149 088	157 393
Brunei	186	205	217	227	110	122	130	136	76	83	88	91
Campuchia	7 400	8 915	9 680	10 447	3 905	4 473	4 893	5 313	3 495	4 442	4 787	5 135
Indonesia	116 528	124 406	134 330	143 867	71 882	77 014	82 925	88 616	44 646	47 392	51 405	55 252
Lào	3 080	3 591	4 005	4 425	1 546	1 803	2 033	2 262	1 534	1 788	1 972	2 163
Malaysia	12 304	13 677	15 003	16 118	7 956	8 385	9 163	9 815	4 348	5 292	5 840	6 303
Myanmar	...	32 268	33 922	35 138	...	16 237	17 152	17 847	...	16 031	16 770	17 292
Philippines	38 893	44 210	49 175	54 229	23 729	26 684	29 545	32 419	15 164	17 526	19 630	21 810
Singapore	3 136	3 210	3 468	3 564	...	1 792	1 937	1 996	...	1 418	1 531	1 568
Thái Lan	39 093	40 051	40 567	40 448	21 129	21 680	21 958	21 908	17 964	18 372	18 609	18 540
Việt Nam	50 837	56 375	58 912	60 677	26 125	29 113	30 455	31 437	24 712	27 262	28 458	29 240
Trung Quốc	783 880	819 110	826 056	825 385	...	462 806	469 002	470 136	...	356 304	357 054	355 249
Ấn Độ	391 985	498 110	539 081	577 103	289 949	376 865	406 676	434 203	102 036	121 246	132 405	142 900
Nhật Bản	65 900	64 460	63 804	63 197	38 220	37 157	36 618	36 131	27 680	27 302	27 186	27 065
Hàn Quốc	24 748	25 973	26 837	27 011	14 492	15 189	15 696	15 842	10 256	10 784	11 141	11 168
Ghi chú: Tuổi từ 15 trở lên; số liệu năm 2015 chỉ ra có sự thay đổi về chuỗi số liệu và không so sánh được một cách chặt chẽ với số liệu năm 2010; Số liệu của Thái Lan tính tới quý 3 và bao gồm lực lượng lao động thất nghiệp theo mùa vụ.												
Nguồn: Nguồn tài liệu chính thức từ các nước; ILO: những ước lượng và dự đoán về dân số hoạt động kinh tế (EAPED), tháng 1 năm 2014; ILO: Dữ liệu ILOSTAT												

Ghi chú: Tuổi từ 15 trở lên; số liệu năm 2015 chỉ ra có sự thay đổi về chuỗi số liệu và không so sánh được một cách chặt chẽ với số liệu năm 2010; Số liệu của Thái Lan tính tới quý 3 và bao gồm lực lượng lao động thất nghiệp theo mùa vụ.

Nguồn: Nguồn tài liệu chính thức từ các nước; ILO: những ước lượng và dự đoán về dân số hoạt động kinh tế (EAPEP), tháng 1 năm 2014; ILO: Dữ liệu ILOSTAT

Bảng F1-2 – Tỷ lệ tham gia vào lực lượng lao động phân theo giới tính 2010 - 2013 (%)

	Tổng			Nam					Nữ				
	2010	2011	2012	2013	2010	2011	2012	2013	2010	2011	2012	2013	2013
ASEAN	70,3	70,4	70,5	70,5	82,1	82,2	82,2	82,2	59,0	59,1	59,1	59,2	59,2
Brunei	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
Campuchia	...	...	68,8	...	...	...	75,8	...	...	...	62,4	...	...
Indonesia	67,7	68,3	67,9	66,9	83,8	84,3	84,4	83,6	51,8	52,4	51,4	50,3	50,3
Lào	79,2	...	...	...	80,8	...	...	...	77,8	...	...	...	...
Malaysia	63,7	64,4	65,5	67,0	79,3	79,7	80,5	80,7	46,8	47,9	49,5	52,4	52,4
Myanmar	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
Philippines	64,1	64,6	64,2	63,9	78,5	79,0	78,5	78,1	49,7	50,4	50,0	49,9	49,9
Singapore	66,2	66,1	66,6	66,7	76,5	75,6	76,0	75,8	56,5	57,0	57,7	58,1	58,1
Thái Lan	73,0	73,3	73,0	71,6	81,2	81,1	81,2	80,5	65,3	65,9	65,3	63,3	63,3
Việt Nam	77,4	77,0	76,8	77,5	82,0	81,7	81,2	82,1	73,0	72,6	72,5	73,2	73,2
Trung Quốc	71,2	70,8	70,7	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
Ấn Độ	38,4	...	37,7	...	55,0	...	54,9	...	20,7	...	19,6	...	...
Nhật Bản	59,6	59,3	59,1	59,3	71,6	71,1	70,8	70,5	48,5	48,2	48,2	48,9	48,9
Hàn Quốc	61,0	61,1	61,3	61,5	73,0	73,1	73,3	73,2	49,4	49,7	49,9	50,2	50,2

Ghi chú: Tuổi từ 15 trở lên; số liệu 2013 là ước tính sơ bộ, có thay đổi về chuỗi số liệu và không so sánh được một cách chặt chẽ với số liệu từ các năm trước; số liệu của Indonesia tính tới giai đoạn tháng 8 và số liệu năm 2013 đã được sửa đổi, ước tính dựa trên tỷ trọng dân số mới; số liệu của Thái Lan tính tới quý 3.

Nguồn: Nguồn tài liệu chính thức từ các nước; ILO: Dữ liệu ILOSTAT; ILO: Mô hình kinh tế lượng xu hướng, tháng 1 năm 2014.

Bảng F1-3 – Lực lượng lao động theo giới tính, 2010 - 2013 (nghìn)

	Tổng			Nam					Nữ				
	2010	2011	2012	2013	2010	2011	2012	2013	2010	2011	2012	2013	
ASEAN	286 873	293 148	298 867	303 536	164 952	168 362	171 522	174 189	121 921	124 786	127 345	129 347	
Brunei	...	183	...	...	...	108	...	...	...	74	...	...	
Campuchia	...	...	7 197	...	...	...	3 797	...	...	...	3 400	...	
Indonesia	108 208	109 670	110 808	112 760	67 462	67 990	69 069	70 330	40 746	41 680	41 739	42 430	
Lào	3 021	...	...	...	1 518	...	...	...	1 504	...	...	...	
Malaysia	11 900	12 284	12 723	13 210	7 708	7 890	8 094	8 237	4 192	4 395	4 630	4 973	
Myanmar	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	
Philippines	36 035	37 192	37 600	37 917	21 921	22 573	22 849	23 023	14 114	14 619	14 751	14 894	
Singapore	1 963	1 999	2 041	2 056	1 107	1 119	1 138	1 142	856	880	903	914	
Thái Lan	38 692	39 317	39 578	39 112	20 909	21 149	21 367	21 349	17 783	18 169	18 212	17 763	
Việt Nam	49 494	50 679	51 422	52 208	25 536	26 194	26 499	26 830	23 958	24 485	24 923	25 378	
Trung Quốc	761 050	764 200	767 040	769 770	...	...	...	...	...	...	...	...	
Ấn Độ	378 025	...	395 648	...	280 395	...	296 425	...	97 631	...	99 224	...	
Nhật Bản	62 980	62 890	62 700	63 110	36 430	36 360	36 160	36 100	26 560	26 530	26 540	27 010	
Hàn Quốc	23 829	24 244	24 681	25 066	13 915	14 153	14 387	14 573	9 914	10 091	10 294	10 494	

Ghi chú: Tuổi từ 15 trở lên, số liệu năm 2013 là số liệu ước tính sơ bộ, có thay đổi về chuỗi số liệu và không so sánh được một cách chặt chẽ với số liệu của các năm trước; số liệu của Indonesia tính tới giai đoạn tháng 8 và số liệu năm 2013 được chính sửa dựa trên tỷ trọng dân số mới; số liệu của Singapore chỉ bao gồm lực lượng lao động thường trú; số liệu của Thái Lan tính tới quý 3.

Nguồn: Tài liệu chính thức từ các nước; ILO; Dữ liệu ILOSTAT; ILO: Mô hình kinh tế lượng xu hướng, tháng 1/2014.

Ghi chú: Tuổi từ 15 trở lên, số liệu năm 2013 là số liệu ước tính sơ bộ, có thay đổi về chuỗi số liệu và không so sánh được một cách chặt chẽ với số liệu của các năm trước; số liệu của Indonesia tính tới giai đoạn tháng 8 và số liệu năm 2013 được chỉnh sửa dựa trên tỷ trọng dân số mới; số liệu của Singapore chỉ bao gồm lực lượng lao động thương trú; số liệu của Thái Lan tính tới quý 3.

Nguồn: Nguồn tài liệu chính thức từ các nước; ILO: Dữ liệu ILOSTAT; ILO: Mô hình kinh tế lượng xu hướng, tháng 1/2014.

Bảng F1-4 – Tỷ lệ thất nghiệp phân theo giới tính, 2010 - 2013 (%)

	Tổng					Nam					Nữ				
	2010	2011	2012	2013	2010	2011	2010	2011	2012	2013	2010	2011	2012	2013	2013
ASEAN	4,7	4,4	4,2	4,2	4,5	4,2	4,0	4,0	4,1	4,1	5,1	4,6	4,3	4,4	4,4
Brunei	...	1,7	...	...	...	1,3	...	...	...	...	...	2,4	...	...	...
Campuchia	...	...	2,7	...	...	...	2,7	...	...	...	...	...	2,7	...	...
Indonesia	7,1	6,6	6,1	6,2	6,2	5,9	5,8	6,1	6,1	6,1	8,7	7,6	6,8	6,5	6,5
Lào	1,9	...	...	...	1,8	...	...	...	...	...	2,0	...	...	...	...
Malaysia	3,2	3,1	3,0	3,1	3,2	3,0	2,9	2,9	2,9	2,9	3,4	3,3	3,2	3,4	3,4
Myanmar	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
Philippines	7,4	7,0	7,0	7,1	7,6	7,3	7,2	7,3	7,3	7,3	6,9	6,6	6,7	6,8	6,8
Singapore	4,1	3,9	3,7	3,9	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
Thái Lan	0,9	0,7	0,6	0,8	0,9	0,6	0,6	0,6	0,8	0,8	0,8	0,7	0,5	0,8	0,8
Việt Nam	2,9	2,2	2,0	2,2	2,4	1,8	1,7	1,7	2,1	2,1	3,4	2,7	2,3	2,2	2,2
Trung Quốc	4,1	4,1	4,1	4,1	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
Ấn Độ	3,6	...	3,7	...	3,3	...	3,5	...	...	...	4,3	...	4,2	...	...
Nhật Bản	5,1	4,6	4,3	4,0	5,4	4,9	4,6	4,3	4,3	4,3	4,6	4,2	4,0	3,7	3,7
Hàn Quốc	3,7	3,4	3,2	3,1	4,0	3,6	3,4	3,3	3,3	3,3	3,3	3,1	3,0	2,9	2,9

Ghi chú: Tuổi từ 15 trở lên; số liệu năm 2013 là số liệu ước tính sơ bộ, có thay đổi về chuỗi số liệu và không so sánh được một cách chặt chẽ với số liệu của các năm trước; số liệu của Trung Quốc chỉ bao gồm các đơn vị đô thị; số liệu của Ấn Độ bao gồm những lao động không chịu tìm kiếm công việc trong khi có khả năng lao động; số liệu của Indonesia tính tới giai đoạn tháng 8, và năm số liệu năm 2013 đã được sửa đổi ước tính dựa trên tỷ trọng dân số mới; số liệu của Singapore không được điều chỉnh theo mùa vụ và chỉ bao gồm lực lượng lao động thường trú; số liệu của Thái Lan tính tới quý 3.

Nguồn: Nguồn tài liệu chính thức từ các nước; ILO: Dữ liệu ILOSTAT; ILO: Mô hình kinh tế lượng xu hướng, tháng 1/2014.

Bảng F1-5 – Tỷ lệ thanh niên thất nghiệp phân theo giới tính, 2010 - 2013 (%)

	Tổng				Nam				Nữ			
	2010	2011	2012	2013	2010	2011	2012	2013	2010	2011	2012	2013
ASEAN	14,7	13,0	12,8	13,1	14,1	12,8	12,7	12,9	15,3	13,3	13,0	13,4
Brunei	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
Campuchia	...	...	3,8	...	...	...	3,9	...	...	...	3,6	...
Indonesia	21,4	20,0	19,6	21,6	21,0	19,3	19,4	21,3	22,0	21,0	19,8	22,1
Lào	3,1	...	...	...	3,2	...	...	...	3,1	...	...	...
Malaysia	11,4	10,0	10,3	10,4	11,0	9,4	9,8	12,0	12,0	10,8	11,0	9,3
Myanmar	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
Philippines	17,6	16,3	16,2	16,6	16,5	15,2	14,9	15,2	19,5	18,3	18,3	19,0
Singapore	9,9	9,2	8,9	9,4	7,6	6,6	6,4	6,1	12,5	12,0	11,8	13,3
Thái Lan	3,9	2,9	2,7	3,4	3,7	2,2	2,4	2,8	4,2	3,8	3,1	4,4
Việt Nam	7,0	5,2	5,5	6,2	5,9	4,3	4,6	5,4	8,3	6,2	6,6	7,1
Trung Quốc	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
Ấn Độ	10,2	...	10,7	...	9,8	...	10,4	...	11,6	...	11,6	...
Nhật Bản	9,2	8,4	7,9	6,8	10,4	9,4	8,8	7,7	8,0	7,3	7,1	6,0
Hàn Quốc	9,8	9,6	9,0	9,3	11,2	12,1	9,7	9,8	9,0	8,1	8,5	9,0

Ghi chú: Độ tuổi từ 15-24; số liệu ước tính sơ bộ hoặc tham khảo số liệu của một quý, có thay đổi về chuỗi số liệu và không so sánh được một cách chặt chẽ với số liệu của các năm trước.
Nguồn: Nguồn tài liệu chính thức từ các nước; ILO: Dữ liệu ILOSTAT; ILO: Mô hình kinh tế lượng xu hướng, tháng 1/2014.

Bảng F1-6 – Lực lượng lao động phân theo ngành nghề kinh tế chính và giới tính trong những năm gần đây (%)

	Tổng				Nam				Nữ			
	Nông nghiệp	Công nghiệp	Dịch vụ		Nông nghiệp	Công nghiệp	Dịch vụ		Nông nghiệp	Công nghiệp	Dịch vụ	
ASEAN	40,0	19,4	40,6		40,6	21,6	37,8		39,2	16,4	44,4	
Brunei	...	...	...		...	...	...		...	...	...	
Campuchia	33,3	25,2	41,5		33,7	24,6	41,6		32,7	25,9	41,4	
Indonesia	34,4	20,6	45,0		...	...	...		...	...	...	
Lào	71,3	8,3	20,4		69,2	9,9	20,9		73,5	6,7	19,9	
Malaysia	12,7	27,9	59,3		15,4	32,8	51,8		8,3	19,8	71,9	
Myanmar	...	...	...		...	...	...		...	...	...	
Philippines	30,9	15,6	53,4		37,9	19,2	42,9		20,1	10,0	69,9	
Singapore	~	18,6	81,4		~	22,2	77,8		~	14,0	86,0	
Thái Lan	41,9	20,3	37,8		44,1	22,6	33,3		39,3	17,7	43,1	
Việt Nam	46,8	21,2	32,0		45,0	25,1	29,9		48,8	17,0	34,2	
Trung Quốc	31,4	30,1	38,5		...	...	...		...	...	...	
Ấn Độ	47,1	24,8	28,1		42,9	26,1	31,0		59,7	20,9	19,4	
Nhật Bản	3,7	24,9	71,4		4,0	32,9	63,2		3,3	14,1	82,5	
Hàn Quốc	6,1	16,8	77,2		6,0	20,2	73,8		6,2	12,0	81,8	

Ghi chú: Tuổi từ 15 trở lên; số liệu tham khảo năm 2013, ngoại trừ Campuchia, Ấn Độ, và Malaysia (2012) và Lào (2010); “~” chỉ ra những số liệu không đáng kể, có thể bỏ qua; Số liệu của Singapore bao gồm “Những ngành khác” trong lĩnh vực dịch vụ.

Nguồn: Nguồn chính thống từ các nước; ILO: Dự liệu ILOSTAT; ILO: Mô hình kinh tế lượng xu hướng, tháng 1/2014.

Bảng FI-7 – Lao động phân theo tình trạng lao động và giới tính trong những năm gần đây (%)

	Tổng					Nam					Nữ				
	LĐ làm công ăn lương	Người tuyển dụng	Lao động tự trả lương	Lao động trong gia đình	LĐ làm công ăn lương	Người tuyển dụng	Lao động tự trả lương	Lao động trong gia đình	LĐ làm công ăn lương	Người tuyển dụng	LĐ làm công ăn lương	Người tuyển dụng	Lao động tự trả lương	Lao động trong gia đình	Lao động trong gia đình
ASEAN	38,5	2,7	40,5	18,3	40,6	3,6	44,8	11,1	35,7	1,4	34,8	1,4	34,8	28,1	28,1
Brunei	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
Campuchia	46,0	0,4	33,6	20,0	51,5	0,5	34,5	13,5	39,9	0,3	32,6	0,3	32,6	27,2	27,2
Indonesia	46,5	3,4	34,2	15,9	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
Lào	15,6	0,5	49,1	34,8	20,4	0,8	54,4	24,5	10,9	0,2	43,7	0,2	43,7	45,2	45,2
Malaysia	73,9	4,0	17,4	4,7	73,4	5,3	18,8	2,5	74,6	1,7	15,3	1,7	15,3	8,4	8,4
Myanmar	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
Philippines	58,2	3,4	28,3	10,1	59,7	4,2	28,8	7,4	55,9	2,1	27,6	2,1	27,6	14,4	14,4
Singapore	85,1	6,3	8,1	0,5	81,5	7,9	10,3	0,3	89,5	4,2	5,5	4,2	5,5	0,8	0,8
Thái Lan	41,4	2,5	33,5	22,6	42,0	3,5	38,4	16,1	40,7	1,3	27,5	1,3	27,5	30,4	30,4
Việt Nam	34,8	2,5	45,5	17,2	39,9	3,4	44,7	12,0	29,4	1,5	46,5	1,5	46,5	22,6	22,6
Trung Quốc	47,3	4,0	46,4	2,4	50,5	5,0	43,5	1,0	43,4	2,6	49,9	2,6	49,9	4,1	4,1
Ấn Độ	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
Nhật Bản	88,0	2,2	7,0	2,8	87,2	3,2	8,7	0,9	89,1	0,9	4,8	0,9	4,8	5,3	5,3
Hàn Quốc	72,6	6,0	16,5	4,9	71,0	7,9	19,9	1,1	74,7	3,4	11,8	3,4	11,8	10,1	10,1

Ghi chú: Tuổi từ 15 trở lên; số liệu tính tới năm 2013, ngoại trừ Campuchia, Trung Quốc và Malaysia (2012) và Lào (2010); LĐ làm công ăn lương của Indonesia bao gồm lao động thời vụ trong cả lĩnh vực nông nghiệp và phi nông nghiệp, lao động tự trả lương là những lao động tự làm việc cho mình hoặc với các lao động chân tay, mùa vụ, và các nhà tuyển dụng là những lao động trong khu vực chính thức, thuê muốn các lao động thường xuyên; số liệu của Philippines tính tới số liệu quý 3.

Nguồn: Các nguồn lực quốc gia chính thức; ILO: Dữ liệu ILOSTAT; ILO: Mô hình kinh tế lượng xu hướng, tháng 1/2014.

Bảng F1-8 – Mức lương trung bình hàng tháng phân theo giới tính trong những năm gần đây (đơn vị tiền tệ quốc gia và \$)

	Tiền tệ quốc gia	Tỷ giá hối đoái (NCU per \$)	Tổng			Nam			Nữ		
			Lương trung bình (NCU)	Lương trung bình (\$)	Lương trung bình (\$)	Lương trung bình (NCU)	Lương trung bình (\$)	Lương trung bình (\$)	Lương trung bình (NCU)	Lương trung bình (\$)	Lương trung bình (\$)
ASEAN	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
Brunei	Brunei Dollar	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
Campuchia	Riel	4 033	487 583	121	516 816	128	396 253	98			
Indonesia	Indonesian Rupiah	9 387	1 630 193	174	...	...	...	...	...	...	...
Lào	Kíp	8 259	981 020	119	1 036 675	126	879 670	107			
Malaysia	Ringgit	3.09	1 881	609	1 906	617	1 838	595			
Myanmar	Kyat	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
Philippines	Philippine Peso	42.2	8 707	206	8 550	202	8 948	212			
Singapore	Singapore Dollar	1.25	4 433	3 547	4 964	3 972	3 650	2 921			
Thái Lan	Baht	31.1	11 101	357	11 251	362	10 917	351			
Việt Nam	Dong	20 828	3 762 200	181	3 928 200	189	3 519 500	169			
Trung Quốc Đơn vị đô thị	Yuan	6.31	3 897	617	...	...	...	...			
Doanh nghiệp tư nhân đô thị	Yuan	6.31	2 396	380	...	...	...	...			
Ấn Độ	Indian Rupee	...	...	...	...	...	...	...			
Nhật Bản	Yen	79.8	325 600	4 081	362 300	4 541	249 700	3 129			
Hàn Quốc	Won	1 126	2 955 471	2 624	...	...	...	...			

Ghi chú: NCU=đơn vị tiền tệ quốc gia.
Nguồn: ILO ước tính dựa trên các nguồn số liệu chính thức của các nước.

Bảng F1-9 – Số người nhập cư và số lượng người nhập cư được thuê làm việc trong những năm gần đây

Năm	Người nhập cư			Người nhập cư được thuê làm việc			Công dân làm việc ở nước ngoài		
	Tổng	Nam	Nữ	Tổng	Nam	Nữ	Tổng	Nam	Nữ
Brunei	2012	113 300	...	...	87 110	69 570	17 540	...	...
Campuchia	2012	68 434	27 207	41 227	50 176	22 433	27 743	133 269	72 728
Indonesia	2010	73 217	45 353	27 864	...	...	...	...	...
Lào	2012	...	...	...	20 942	...	...	...	...
Malaysia	2012	2 342 100	1 421 700	920 400	1 727 000	1 245 100	481 900	...	...
Myanmar	2010	72 363	36 553	35 810	...	...	...	...	...
Philippines	2010	177 365	100 602	76 763	...	...	...	2 109 000	1 011 000
Singapore	2012	1 494 200	...	...	1 268 300	...	...	200 000	...
Thái Lan	2010	2 702 164	1 494 095	1 208 069	1 145 159	675 644	469 515	1 039 032	...
Việt Nam	2009	10 044	6 293	3 751	3 621	2 389	1 232	...	...

Ghi chú: Người nhập cư độ tuổi từ 0 trở lên; những người nhập cư được thuê muốn từ 15 tuổi trở lên.
Nguồn: Số liệu ước tính sơ bộ dựa trên ILO: Điều tra thống kê về lao động trong các nước thành viên ASEAN, tháng 3/2014.

Bảng F2-1a – Dân số, 2010, 2015, 2020 và 2025 (nghìn)

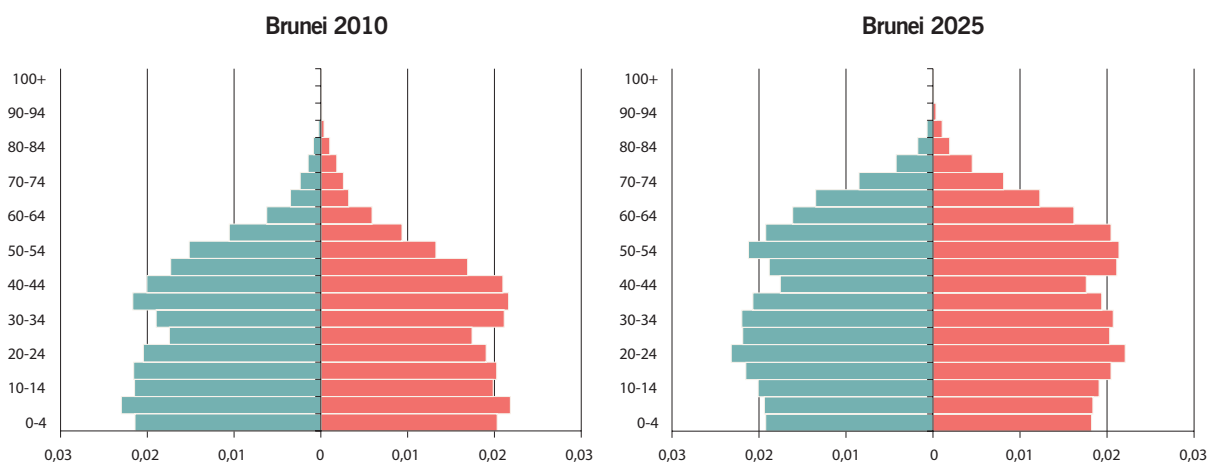
	2010	2015	2020	2025
ASEAN	596 018	631 858	664 824	694 732
Brunei	401	429	454	478
Campuchia	14 365	15 677	16 947	18 120
Indonesia	240 676	255 709	269 413	282 011
Lào	6 396	7 020	7 651	8 253
Malaysia	28 276	30 651	32 858	34 956
Myanmar	51 931	54 164	56 125	57 650
Philippines	93 444	101 803	110 404	119 219
Singapore	5 079	5 619	6 057	6 334
Thái Lan	66 402	67 401	67 858	67 900
Việt Nam	89 047	93 387	97 057	99 811
Trung Quốc	1356 707	1404 610	1431 221	1451 219
Ấn Độ	1206 000	1283 000	1353 000	1417 000
Nhật Bản	126 921	126 344	125 836	123 322
Hàn Quốc	48 454	49 750	50 769	51 602

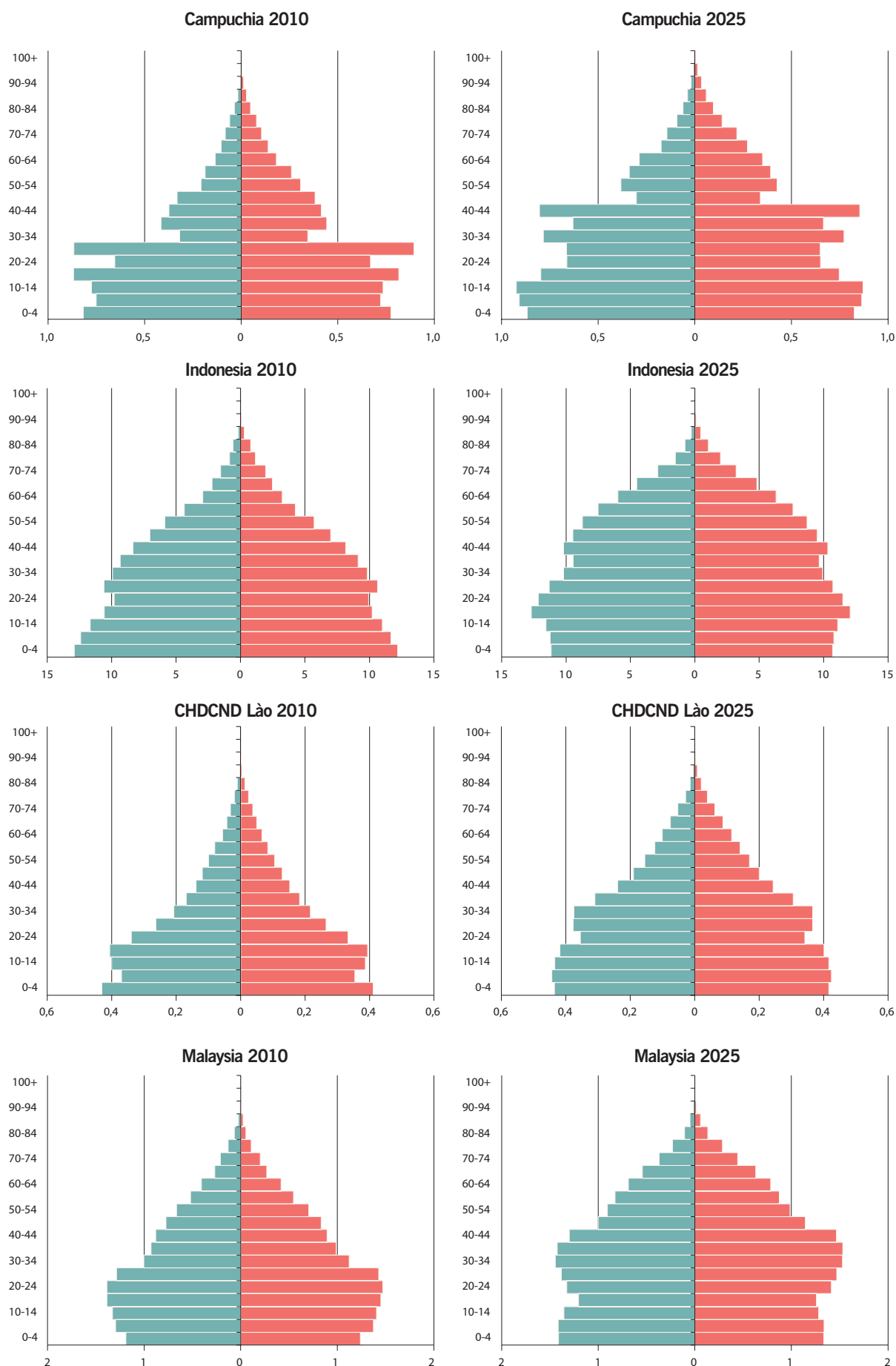
Ghi chú: Tuổi từ 0 trở lên.

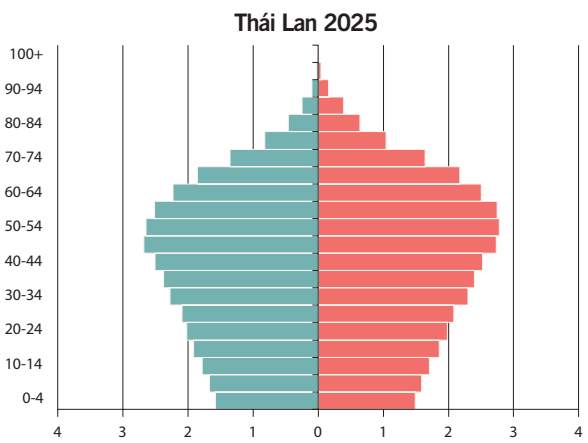
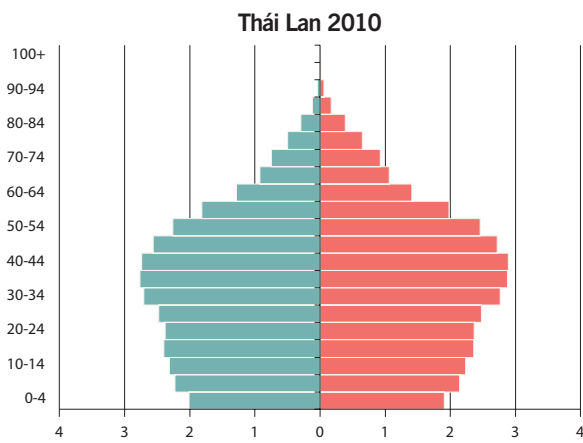
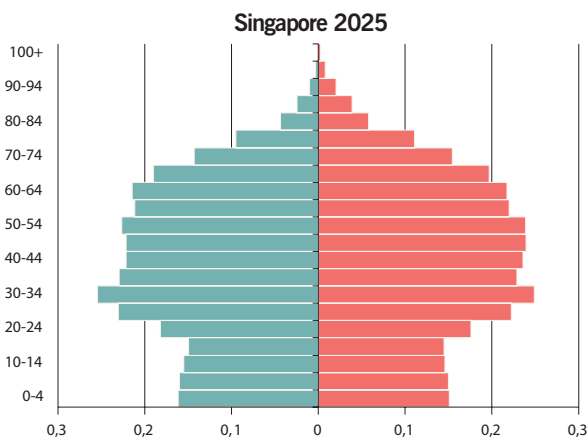
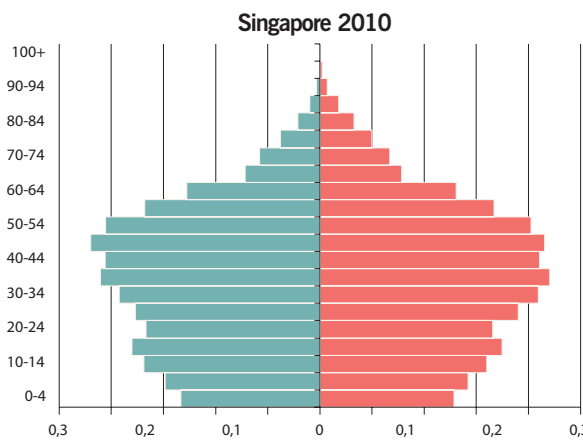
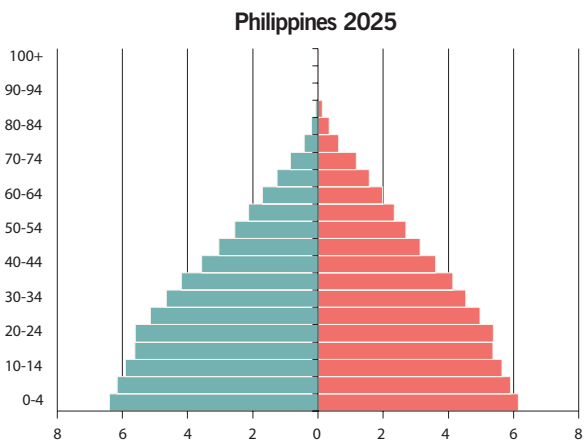
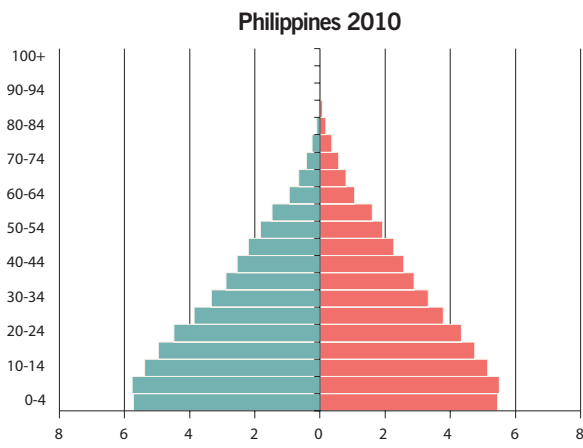
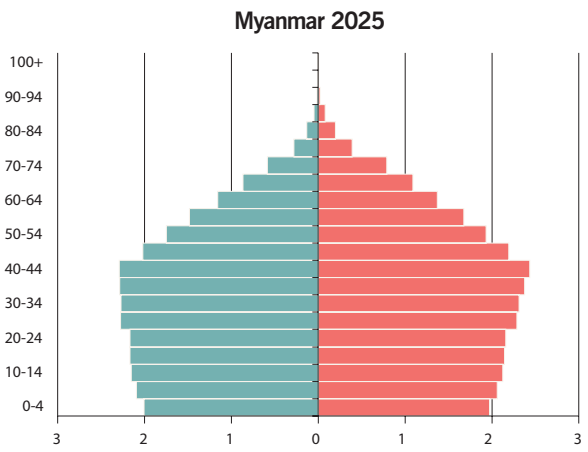
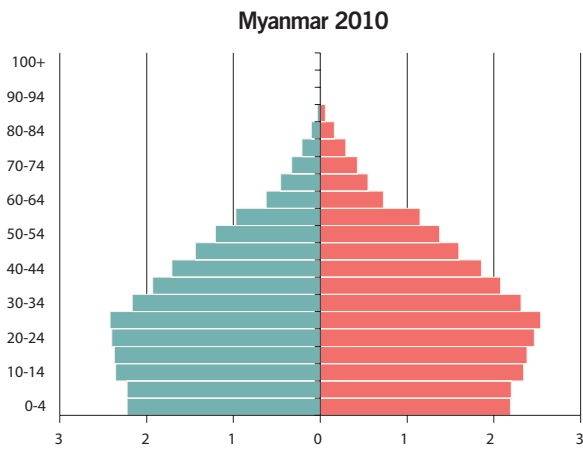
Nguồn: Liên Hợp Quốc: Triển vọng dân số thế giới: Dữ liệu sửa đổi năm 2012

Hình F2-1b – Tháp dân số phân theo tuổi và giới tính, 2010 và 2025 (triệu)

■ Nam ■ Nữ









Nguồn: UN: Triển vọng Dân số thế giới: Cơ sở dữ liệu sửa đổi 2012

Bảng F2-2 – Tổng sản phẩm trong nước, tỷ lệ tăng trưởng hàng năm, 2007 - 2013 (%)

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
ASEAN	6,6	4,4	1,6	7,6	4,7	5,7	4,9
Brunei	0,2	-1,9	-1,8	2,6	3,4	0,9	-1,2
Campuchia	10,2	6,7	0,1	6,1	7,1	7,3	7,0
Indonesia	6,3	6,0	4,6	6,2	6,5	6,3	5,8
Lào	7,8	7,8	7,5	8,1	8,0	7,9	8,2
Malaysia	6,3	4,8	-1,5	7,4	5,1	5,6	4,7
Myanmar	12,0	3,6	5,1	5,3	5,9	7,3	7,5
Philippines	6,6	4,2	1,1	7,6	3,6	6,8	7,2
Singapore	9,0	1,9	-0,6	15,1	6,0	1,9	4,1
Thái Lan	5,0	2,5	-2,3	7,8	0,1	6,5	2,9
Việt Nam	7,1	5,7	5,4	6,4	6,2	5,2	5,4
Trung Quốc	14,2	9,6	9,2	10,4	9,3	7,7	7,7
Ấn Độ	9,8	3,9	8,5	10,3	6,6	4,7	4,4
Nhật Bản	2,2	-1,0	-5,5	4,7	-0,5	1,4	1,5
Hàn Quốc	5,1	2,3	0,3	6,3	3,7	2,0	2,8

Ghi chú: Số liệu 2013 là số liệu ước tính sơ bộ.

Nguồn: IMF: Dữ liệu triển vọng kinh tế thế giới, tháng 4/2014.

Bảng F2-3 – Tổng sản phẩm trong nước/người, PPP, 2007 - 2013 (theo USD cố định năm 2005)

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
ASEAN	4 317	4 455	4 468	4 750	4 907	5 125	5 313
Brunei	48 154	46 420	44 862	45 319	45 643	45 979	46 026
Campuchia	1 789	1 882	1 857	1 937	2 040	2 150	2 260
Indonesia	3 425	3 581	3 695	3 873	4 071	4 271	4 458
Lào	1 896	2 002	2 108	2 242	2 376	2 522	2 682
Malaysia	13 122	13 510	13 072	13 767	14 223	14 775	15 192
Myanmar	1 223	1 258	1 313	1 373	1 443	1 521	1 611
Philippines	3 295	3 375	3 357	3 554	3 620	3 801	3 991
Singapore	48 438	48 099	46 609	52 291	53 790	53 358	54 139
Thái Lan	7 438	7 610	7 423	7 987	7 972	8 463	8 663
Việt Nam	2 415	2 543	2 654	2 807	2 945	3 063	3 195
Trung Quốc	5 174	5 635	6 115	6 708	7 286	7 805	8 356
Ấn Độ	2 606	2 672	2 861	3 122	3 277	3 341	3 444
Nhật Bản	31 766	31 417	29 673	31 054	30 885	31 502	32 058
Hàn Quốc	25 486	25 911	25 833	27 302	28 146	28 563	29 219

Ghi chú: Số liệu năm 2013 là số liệu ước tính sơ bộ

Nguồn: UN: Triển vọng dân số thế giới; Dữ liệu sửa đổi 2012; Ngân hàng Thế giới: Chỉ số phát triển thế giới năm 2013.

Bảng F2-4 – Sản phẩm đầu ra/lao động, PPP, 2007 - 2013 (theo USD cố định năm 2005)

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
ASEAN	9 173	9 396	9 366	9 868	10 097	10 467	10 812
Brunei	104 964	100 995	97 758	98 831	99 362	100 051	100 015
Campuchia	3 333	3 427	3 334	3 460	3 619	3 797	3 989
Indonesia	7 952	8 253	8 439	8 763	9 130	9 486	9 848
Lào	4 029	4 216	4 399	4 636	4 865	5 115	5 396
Malaysia	31 907	32 868	31 899	33 344	34 056	35 018	35 751
Myanmar	2 229	2 282	2 364	2 454	2 560	2 683	2 828
Philippines	8 841	8 920	8 795	9 152	9 168	9 571	10 026
Singapore	92 260	90 987	88 751	97 151	98 775	96 573	98 072
Thái Lan	12 994	13 205	12 922	13 813	13 666	14 446	14 754
Việt Nam	4 322	4 516	4 669	4 896	5 082	5 239	5 440
Trung Quốc	9 227	10 119	11 008	12 092	13 093	14 003	14 985
Ấn Độ	6 746	7 021	7 596	8 359	8 832	9 073	9 307
Nhật Bản	63 245	62 746	60 055	62 681	63 018	64 351	65 511
Hàn Quốc	52 314	53 226	53 514	56 106	57 129	57 262	58 298

Ghi chú: Số liệu năm 2013 là số liệu ước tính sơ bộ.

Nguồn: ILO: Mô hình kinh tế lượng xu hướng, tháng 1, 2014; Ngân hàng thế giới: Chỉ số phát triển thế giới, 2013.

Bảng F2-5 – Sản phẩm đầu ra/lao động, tỷ lệ tăng trưởng hàng năm, 2007 - 2013, (%)

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
ASEAN	4,3	2,4	-0,3	5,4	2,3	3,7	3,3
Brunei	-1,7	-3,8	-3,2	1,1	0,5	0,7	0,0
Campuchia	6,0	2,8	-2,7	3,8	4,6	4,9	5,1
Indonesia	3,5	3,8	2,3	3,8	4,2	3,9	3,8
Lào	4,5	4,6	4,3	5,4	4,9	5,1	5,5
Malaysia	4,2	3,0	-2,9	4,5	2,1	2,8	2,1
Myanmar	10,4	2,4	3,6	3,8	4,4	4,8	5,4
Philippines	4,6	0,9	-1,4	4,1	0,2	4,4	4,8
Singapore	4,7	-1,4	-2,5	9,5	1,7	-2,2	1,6
Thái Lan	2,8	1,6	-2,1	6,9	-1,1	5,7	2,1
Việt Nam	6,5	4,5	3,4	4,9	3,8	3,1	3,8
Trung Quốc	13,2	9,7	8,8	9,9	8,3	6,9	7,0
Ấn Độ	9,1	4,1	8,2	10,0	5,7	2,7	2,6
Nhật Bản	1,6	-0,8	-4,3	4,4	0,5	2,1	1,8
Hàn Quốc	3,6	1,7	0,5	4,8	1,8	0,2	1,8

Lưu ý: Số liệu 2013 là số liệu ước tính sơ bộ.

Nguồn: ILO: Mô hình kinh tế lượng xu hướng, tháng 1, 2014; Ngân hàng thế giới: Chỉ số phát triển thế giới, 2013.

Bảng F2-6 – Dòng vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài vào, 2007 - 2013 (%GDP)

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
ASEAN	6,4	3,3	3,1	5,2	4,9	4,8	...
Brunei	2,1	2,3	3,5	5,1	7,4	5,1	...
Campuchia	10,0	7,9	5,2	7,0	7,0	11,0	...
Indonesia	1,6	1,8	0,9	1,9	2,3	2,3	0,3
Lào	7,7	4,3	3,4	4,1	3,7	3,2	1,5
Malaysia	4,4	3,1	0,7	3,7	4,2	3,3	3,9
Myanmar	3,9	3,3	3,0	3,0	4,0	3,9	...
Philippines	2,0	0,9	1,2	0,7	0,8	1,1	2,4
Singapore	26,5	6,4	13,4	23,6	21,5	20,9	21,6
Thái Lan	4,3	2,9	1,7	2,7	2,1	2,2	3,8
Việt Nam	9,4	10,5	7,8	7,5	6,0	6,0	3,9
Trung Quốc	2,4	2,4	1,9	1,9	1,7	1,5	1,3
Ấn Độ	2,1	3,6	2,7	1,3	1,9	1,4	1,2
Nhật Bản	0,5	0,5	0,2	0,0	0,0	0,0	0,6
Hàn Quốc	0,9	1,2	1,1	1,0	0,9	0,9	1,8

Ghi chú: Số liệu 2013 là số liệu ước tính sơ bộ; số liệu 2013 cho Lào, Thái Lan, Việt Nam chỉ bao gồm quý 1 và 2; số liệu 2013 cho Philippines và Thái Lan tham khảo số liệu FDI được phê duyệt; số liệu của Ấn Độ tham khảo vốn FDI.

Nguồn: Các nguồn lực quốc gia chính thức; IMF: Dữ liệu triển vọng kinh tế thế giới, tháng 4, 2014; UNCTAD: Dữ liệu UNCTADstat.

Bảng F2-7 – Nhập khẩu và xuất khẩu hàng hóa, 2007 - 2013 (%GDP)

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
ASEAN	126,9	129,0	102,7	108,9	112,6	108,9	...
Brunei	79,8	89,6	89,9	91,9	94,0	100,0	...
Campuchia	110,3	108,4	96,4	106,2	126,7	136,5	...
Indonesia	47,1	45,8	43,1	53,0	56,1	54,8	41,5
Lào	48,8	52,4	39,6	41,4	44,5	43,1	24,0
Malaysia	167,0	154,3	139,1	147,2	144,3	139,7	139,1
Myanmar	...	...	...	...	...	...	...
Philippines	72,6	63,1	50,1	55,1	49,8	46,9	43,3
Singapore	333,4	367,7	265,6	305,1	316,4	286,9	264,9
Thái Lan	119,0	131,0	108,5	118,0	130,6	130,5	122,5
Việt Nam	156,6	157,4	130,7	147,6	164,7	161,2	154,9
Trung Quốc	62,3	56,7	44,2	50,1	49,7	47,0	45,4
Ấn Độ	30,6	42,1	30,9	33,7	41,0	42,5	41,7
Nhật Bản	30,7	31,8	22,5	26,6	28,5	28,3	30,2
Hàn Quốc	69,4	92,0	82,3	87,9	96,9	94,5	82,4

Ghi chú: số liệu 2013 là số liệu ước tính sơ bộ; số liệu ASEAN không có Myanmar; số liệu của Lào 2013 chỉ bao gồm quý 1 và 2.

Nguồn: Các số liệu chính thức của các nước; IMF: Dữ liệu triển vọng kinh tế thế giới, tháng 1 năm 2014; Ngân hàng thế giới: Chỉ số phát triển thế giới, 2013.

Báo cáo đầu vào

Aring, M. *Nâng cao khả năng cạnh tranh và việc làm thông qua phát triển kỹ năng*, báo cáo đầu vào cho Cộng đồng ASEAN 2015: Quản lý hội nhập hướng tới thịnh vượng chung và việc làm tốt hơn (Bangkok, ILO).

El Achkar Hilal. *Dự báo nghề nghiệp ASEAN: Tác động của hội nhập kinh tế ASEAN tới nhu cầu nghề nghiệp và kỹ năng*, báo cáo đầu vào cho Cộng đồng ASEAN 2015: Quản lý hội nhập hướng tới thịnh vượng chung và việc làm tốt hơn (Bangkok, ILO).

Emerging Markets Consulting. *Khảo sát Chủ sở dụng lao động ASEAN: Vai trò của các tổ chức của người sử dụng lao động trong tạo việc làm ứng với kỹ năng và tăng cường dịch chuyển trong khu vực ASEAN*, báo cáo đầu vào cho Cộng đồng ASEAN 2015: Quản lý hội nhập hướng tới thịnh vượng chung và việc làm tốt hơn (Bangkok, ILO).

Gu, K.; Zhang, Q. *Triển vọng cho một Trung Quốc sẵn sàng cho CAFTA: Quản lý hội nhập hướng tới thịnh vượng chung và việc làm tốt hơn*, báo cáo đầu vào cho Cộng đồng ASEAN 2015: Quản lý hội nhập hướng tới thịnh vượng chung và việc làm tốt hơn (Bangkok, ILO).

Viện Khoa học Lao động và Xã hội. *Hội nhập ASEAN đến năm 2015 và các tác động đối với thị trường lao động Việt Nam*, báo cáo đầu vào cho Cộng đồng ASEAN 2015: Quản lý hội nhập hướng tới thịnh vượng chung và việc làm tốt hơn (Bangkok, ILO).

Ismalina, P. và đồng sự. *Nghiên cứu quốc gia về Indonesia*, báo cáo đầu vào cho Cộng đồng ASEAN 2015: Quản lý hội nhập hướng tới thịnh vượng chung và việc làm tốt hơn (Bangkok, ILO).

Martin, P.; Abella, M.: *Nắm bắt lợi ích kinh tế và xã hội của dịch chuyển lao động: ASEAN 2015*, báo cáo đầu vào cho Cộng đồng ASEAN 2015: Quản lý hội nhập hướng tới thịnh vượng chung và việc làm tốt hơn (Bangkok, ILO).

Viện Nguồn lực Phát triển Myanmar. *Nghiên cứu quốc gia về Myanmar*, báo cáo đầu vào cho Cộng đồng ASEAN 2015: Quản lý hội nhập hướng tới thịnh vượng chung và việc làm tốt hơn (Bangkok, ILO).

Phát triển và Nghiên cứu Marketing Myanmar. *Cộng đồng ASEAN 2015: Tác động của hội nhập ASEAN đối với thị trường lao động của Myanmar: Đánh giá nhanh về các doanh nghiệp tại Yangon*, báo cáo đầu vào cho Cộng đồng ASEAN 2015: Quản lý hội nhập hướng tới thịnh vượng chung và việc làm tốt hơn (Bangkok, ILO).

Plummer, M.; Petri, P.; Zhai, F. *Đánh giá tác động của hội nhập ASEAN đối với các thị trường lao động*, báo cáo đầu vào cho Cộng đồng ASEAN 2015: Quản lý hội nhập hướng tới thịnh vượng chung và việc làm tốt hơn (Bangkok, ILO).

Rasiah, R. *Tác động kinh tế của hội nhập ASEAN đối với thị trường lao động Malaysia*, báo cáo đầu vào cho Cộng đồng ASEAN 2015: Quản lý hội nhập hướng tới thịnh vượng chung và việc làm tốt hơn (Bangkok, ILO).

Sato, H. *Làm thế nào để ASEAN và Nhật Bản cùng hưởng lợi từ hội nhập ASEAN*, báo cáo đầu vào cho Cộng đồng ASEAN 2015: Quản lý hội nhập hướng tới thịnh vượng chung và việc làm tốt hơn (Bangkok, ILO).

Sén, S. *Hội nhập ASEAN - Ấn Độ*, báo cáo đầu vào cho Cộng đồng ASEAN 2015: Quản lý hội nhập hướng tới thịnh vượng chung và việc làm tốt hơn (Bangkok, ILO).

Techakanont, K. *Cộng đồng ASEAN 2015: Quản lý hội nhập hướng tới thịnh vượng chung và việc làm tốt hơn: Một trường hợp của ngành ô tô Thái Lan*, báo cáo đầu vào cho Cộng đồng ASEAN 2015: Quản lý

hội nhập hướng tới thịnh vượng chung và việc làm tốt hơn (Bangkok, ILO).

Thamparipattra, C. *Các nước thành viên ASEAN và các tiêu chuẩn lao động quốc tế: thông tin về các công ước cơ bản của ILO*, báo cáo đầu vào cho *Cộng đồng ASEAN 2015: Quản lý hội nhập hướng tới thịnh vượng chung và việc làm tốt hơn* (Bangkok, ILO).

Yap, J. *Cộng đồng ASEAN 2015: Quản lý hội nhập hướng tới thịnh vượng chung và việc làm tốt hơn: Trường hợp của Philipinnes*, báo cáo đầu vào cho *Cộng đồng ASEAN 2015: Quản lý hội nhập hướng tới thịnh vượng chung và việc làm tốt hơn* (Bangkok, ILO).

Cộng đồng ASEAN 2015

Quản lý hội nhập hướng tới thịnh vượng chung và việc làm tốt hơn

Cộng đồng Kinh tế ASEAN (AEC) sẽ tạo ra một thị trường và cơ sở sản xuất chung cùng các cơ hội mới cho thịnh vượng chung đối với 600 triệu phụ nữ và nam giới trong khu vực. Sự kiện này sẽ tác động đến gia tăng và mất việc làm, nâng cao tay nghề, tiền lương và năng suất lao động, di cư lao động, các hệ thống an sinh xã hội và củng cố gắn kết. Tuy nhiên, trừ khi tiến trình hội nhập được quản lý một cách thấu đáo, AEC có thể sẽ không đem lại lợi ích cho tất cả mọi người và có thể sẽ làm gia tăng tình trạng bất bình đẳng còn tồn tại.

Nhằm phát huy toàn bộ tiềm năng của AEC để mang lại nhiều việc làm hơn và việc làm tốt hơn, cần phải có hành động quyết đoán, bao gồm việc quản lý tốt hơn sự thay đổi về cấu trúc, đảm bảo rằng lợi ích kinh tế dẫn đến thịnh vượng chung, đồng thời tăng cường hợp tác khu vực và đối thoại ba bên. Thành công của hội nhập khu vực ASEAN sẽ phụ thuộc vào việc tiến trình này tác động đến thị trường lao động và cải thiện chất lượng cuộc sống của phụ nữ và nam giới trong khu vực như thế nào.

ILO Văn phòng Khu vực Châu Á Thái Bình Dương
Tòa nhà Liên Hợp Quốc, Tầng 11
Rajdamnong Nok Avenue
Bangkok 10200, Thái Lan
Điện thoại: +66 2 288 1234
Fax: +66 2 288 3062
Email: BANGKOK@ilo.org

www.ilo.org/asia

Trụ sở chính ADB
ADB Avenue 6
Thành phố Mandaluyong
Metro Manila 1550
Philippines
Điện thoại: +63 2 632 4444
Fax: +63 2 636 2444
Email: adbpub@adb.org

www.adb.org

ISBN 978-92-2-828869-8