

Hiệp định xuyên Thái Bình Dương Cơ hội và thách thức đối với thị trường lao động Việt Nam

Nguyễn Thị Thu Hoài*

*Trường Đại học Kinh tế, Đại học Quốc gia Hà Nội,
144 Xuân Thủy, Cầu Giấy, Hà Nội, Việt Nam*

Nhận ngày 3 tháng 11 năm 2014

Chỉnh sửa ngày 17 tháng 12 năm 2014; chấp nhận đăng ngày 25 tháng 12 năm 2014

Tóm tắt: Hiệp định Đối tác kinh tế chiến lược xuyên Thái Bình Dương (TPP) là hiệp định thương mại tự do giữa các nước ở ven hai bờ Thái Bình Dương, mục tiêu tiến tới loại bỏ từ 90% trở lên các rào cản về thuế quan cho hàng hóa, dịch vụ của đối tác tham gia hiệp định. Việt Nam kỳ vọng sẽ được hưởng lợi từ TPP, nhưng cũng có không ít khó khăn đang chờ đợi ở phía trước. Khi hiệp định được ký kết, một số lượng lớn lao động tay nghề cao từ các nước sẽ gia nhập vào thị trường lao động nước ta tạo nên cuộc cạnh tranh với lao động trong nước. Bài viết đề cập những cơ hội và thách thức của thị trường lao động Việt Nam khi thực hiện các cam kết về lao động trong TPP, từ đó đưa ra một số khuyến nghị về chính sách đối với Chính phủ và các cơ quan chức năng liên quan.

Từ khóa: Thị trường lao động Việt Nam, TPP.

1. Hiệp định TPP: Cơ hội đối với thị trường lao động Việt Nam

Hiệp định Đối tác kinh tế chiến lược xuyên Thái Bình Dương (Trans-Pacific Strategic Economic Partnership Agreement - TPP) là hiệp định thương mại tự do nhiều bên, được coi như một hiệp định thương mại tự do thế hệ thứ hai với mục tiêu thiết lập một mặt bằng tự do chung cho các nước khu vực châu Á - Thái Bình Dương. Việt Nam đã tuyên bố tham gia TPP với tư cách là thành viên đầy đủ từ ngày 13/11/2010.

Phạm vi điều chỉnh của TPP rất rộng. Đó là một thỏa thuận toàn diện bao quát tất cả các

khía cạnh chính của một hiệp định thương mại tự do, bao gồm trao đổi hàng hóa, các quy định về xuất xứ, rào cản kỹ thuật, trao đổi dịch vụ, vấn đề sở hữu trí tuệ, các chính sách của chính quyền về vấn đề môi trường, lao động, chống tham nhũng. TPP đòi hỏi sự minh bạch tuyệt đối trong cả báo cáo tài chính và các giao dịch cụ thể. Bên cạnh đó, hàng loạt các vấn đề khác như tuân thủ sở hữu trí tuệ, nghiêm cấm tuyệt đối lao động trẻ em... cũng được đề cập. Có ý kiến cho rằng, nếu Hiệp định WTO mang tính đàm phán một chiều, Việt Nam phải mở cửa thị trường cho các nước thành viên WTO và không có quyền đòi hỏi họ mở cửa cho Việt Nam thì Hiệp định TPP mang tính chất “có đi có lại”, “các nước muốn Việt Nam mở thị trường cho họ và họ cũng phải mở thị trường cho Việt Nam”.

*ĐT: 84-913534660

Email: hoaint04@yahoo.co.uk

Hiện nay, vấn đề lao động được đặt ra trong đàm phán TPP bao gồm: quyền thương lượng của người lao động đối với chủ sử dụng lao động, về lương, ngày làm việc, điều kiện lao động, điều kiện về bảo hiểm, quyền trong việc ký kết các hợp đồng lao động... Tại hội thảo “Hành trang cho doanh nghiệp khi tham gia TPP”, được tổ chức ngày 6/12/2013 tại Hà Nội, một số chuyên gia nhận định, Việt Nam sẽ được hưởng lợi nhiều nhất trong các nước tham gia đàm phán TPP. Theo kết quả nghiên cứu của Peter A. Petri, Michael G. Plummer và Fan Zhai, việc gia nhập TPP sẽ giúp GDP của Việt Nam tăng 46 tỷ USD, tức khoảng 13,6%. Khi TPP được ký kết, GDP của Việt Nam sẽ tăng thêm khoảng 26,2 tỷ USD và sẽ tăng lên 37,5 tỷ USD nếu Nhật Bản tham gia TPP [1]. Riêng với thị trường lao động, quy định lao động trong TPP giúp Việt Nam đạt được đồng thời hai mục tiêu phát triển kinh tế và cải thiện an sinh xã hội, qua đó thúc đẩy và duy trì tính bền vững của quá trình cải cách chính sách kinh tế tại Việt Nam. Bởi lẽ, gia nhập TPP có nghĩa là các hạn chế về dịch chuyển trong thị trường lao động sẽ bị gỡ bỏ dưới áp lực của TPP và/hoặc là kết quả tự thân của sự thay đổi trong chính sách về thị trường lao động của Chính phủ, trước yêu cầu của thực tế đòi hỏi phải tự do hóa thị trường lao động nhằm khắc phục tình trạng cách biệt giữa lao động trong nước và lao động ngoài nước. Đồng thời, đối với các nước đang phát triển như Việt Nam, việc TPP quy định đảm bảo quyền tự do lập hội và thương lượng tập thể sẽ giúp làm giảm bớt hành vi vi phạm các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động, giảm bớt tình trạng bất bình đẳng tiền lương, giảm tình trạng thất nghiệp kéo dài, giảm số vụ đình công cũng như rút ngắn thời gian đình công và góp phần đảm bảo quyền con người, từ đó, tăng mức tiêu dùng, thúc đẩy nền kinh tế phát triển. Bên cạnh đó, các cam kết về lao động trong TPP chỉ áp dụng cho các vấn đề lao động liên quan đến thương mại nên bất kỳ nước

nào muốn cáo buộc Việt Nam vi phạm các quy định về lao động đều phải chỉ ra và chứng minh được rõ các hành vi vi phạm đó (nếu có xảy ra) tác động như thế nào đến quan hệ thương mại giữa hai bên.

2. Thách thức của thị trường lao động Việt Nam trước TPP

Ngoài những tác động tích cực, thách thức của việc gia nhập TPP là không nhỏ, đặc biệt trong bối cảnh các doanh nghiệp và người lao động còn thiếu thông tin về TPP. Bởi lẽ nếu tham gia TPP, ngoài việc phải áp dụng các tiêu chuẩn về lao động của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), các quốc gia thuộc TPP sẽ phải áp dụng nhiều tiêu chuẩn cao hơn nữa. Trong đó, đáng lưu ý là “đảm bảo các điều kiện lao động chấp nhận được”, bao gồm tiền công tối thiểu, thời gian làm việc, an toàn vệ sinh lao động... Về cơ bản, các nội dung trong cam kết trong TPP như: đảm bảo quyền tự do lập hội, đảm bảo quyền thương lượng tập thể, xóa bỏ lao động trẻ em, xóa bỏ phân biệt đối xử nam nữ... đều được quy định trong pháp luật về lao động của Việt Nam. Tuy nhiên, việc tuân thủ tuyệt đối các tiêu chuẩn lao động của TPP là một thách thức không nhỏ. Do trình độ của người lao động không đồng đều, năng suất và hiệu quả lao động còn thấp hơn rất nhiều so với các quốc gia trong khu vực, các doanh nghiệp Việt Nam khó có thể thực hiện triệt để ngay tất cả các tiêu chuẩn lao động của TPP [2]. Hơn nữa, đối với chủ sử dụng lao động, việc đảm bảo các quyền lao động cơ bản theo cam kết trong TPP sẽ làm tăng chi phí đầu vào của doanh nghiệp, ảnh hưởng tới khả năng cạnh tranh và lợi thế của nguồn lao động giá rẻ khiến chủ sử dụng lao động thu hẹp quy mô sản xuất, giảm cầu về lao động, dẫn tới tăng tỷ lệ thất nghiệp, ảnh hưởng tiêu cực tới tiêu dùng và sự ổn định, phát triển kinh tế.

Trên thực tế, nhiều doanh nghiệp Việt Nam đã đáp ứng tiêu chuẩn lao động cao, khi gia công hay hợp tác sản xuất với các đối tác nước ngoài. Ví dụ, tiêu chuẩn sạch, xanh, trách nhiệm xã hội. Vì vậy, việc tiếp nhận các tiêu chuẩn mới không hẳn là một thách thức quá lớn đối với nước ta. Tuy nhiên, một trong những trở ngại lớn khi tham gia TTP là thị trường lao động ở nước ta vẫn chưa phát triển. Cung cầu về lao động chưa được giải quyết khiến việc giải quyết mối quan hệ giữa lao động và việc làm bị ách tắc bởi nguồn nhân lực và khả năng tiếp cận nguồn nhân lực không có môi trường để thực hiện. Thị trường lao động vẫn đang chập chững những bước đi đầu tiên và gần như hoàn toàn tự phát. Điều đó được thể hiện trên các khía cạnh:

Thứ nhất, về chất lượng nguồn lao động trên thị trường

Theo các chuyên gia, thị trường nguồn nhân lực ở Việt Nam rất dồi dào nhưng lại thiếu trầm trọng về chất lượng [2]. Lao động Việt Nam được đánh giá là khéo léo, thông minh, sáng tạo, tiếp thu nhanh kỹ thuật và công nghệ hiện đại được chuyển giao từ bên ngoài nhưng còn thiếu tính chuyên nghiệp. Trên thị trường lao động hiện tại, nguồn nhân lực cao cấp và công nhân tay nghề cao vẫn đang là mối quan tâm của nhà tuyển dụng. Thị trường đang rất cần các chuyên gia về quản trị kinh doanh, lập trình viên, kỹ thuật viên, các nhà quản lý trung gian hiểu biết về tài chính và tiếp thị với yêu cầu cơ bản về tiếng Anh, các công nhân có tay nghề cao, ham học hỏi... Tuy nhiên, nguồn cung ứng lao động có chất lượng trên thị trường còn hạn chế. Bên cạnh đó, kỹ năng làm việc nhóm, khả năng hợp tác để hoàn thành công việc của người lao động Việt Nam còn yếu kém. Chính điều này đã khiến nhiều doanh nghiệp không thể thành công dù họ đã tập hợp được đội ngũ nhân công có đẳng cấp cao. Hệ thống giáo dục hướng nghiệp và đào tạo chưa đáp ứng được nhu cầu của thị trường lao động, đặc biệt là đối

với lao động yêu cầu kỹ năng cao. Theo Vũ Cao Đàm (2012), hệ thống giáo dục của Việt Nam đã và đang gặp phải hàng loạt những nghịch lý giữa đào tạo và nhu cầu xã hội. Xã hội không ngừng hiện đại hóa nhưng chương trình đào tạo thì vẫn lạc hậu; xã hội hướng tới mẫu người sáng tạo nhưng nội dung đào tạo lại đào tạo ra những con robot vụng về [4]. Hầu hết sinh viên ra trường không thể bắt tay ngay vào công việc mà luôn phải qua một thời gian đào tạo lại; một bộ phận lớn người lao động chưa được bảo vệ trong thị trường; thị trường lao động bị phân mảnh, phân cách lớn giữa thành thị - nông thôn, vùng động lực phát triển kinh tế - vùng kém phát triển, lao động không có kỹ năng - lao động có kỹ năng. Theo số liệu của Tổng cục Thống kê, tính đến ngày 1/7/2013, cả nước có 53,3 triệu người trong độ tuổi lao động (từ 15 tuổi trở lên), trong đó, số người trong độ tuổi lao động sống ở vùng nông thôn chiếm gần 70%. Cả nước hiện chỉ có 16,6% số người trong độ tuổi lao động được qua đào tạo, tức là đã từng học hoặc tốt nghiệp ở một trường đào tạo chuyên môn kỹ thuật hoặc trình độ tương đương thuộc hệ thống giáo dục quốc dân từ 3 tháng trở lên, có văn bằng chứng chỉ công nhận kết quả đào tạo. Cũng theo kết quả điều tra, có tới 47,7% số người trong độ tuổi lao động làm việc trong lĩnh vực nông, lâm nghiệp và thủy sản; nhưng chỉ có 3% được đào tạo các nghề có liên quan đến lĩnh vực này (tính trên tổng số 16% lao động trong độ tuổi được qua đào tạo các ngành, nghề khác nhau) [5]. Những con số trên cho thấy, cơ cấu trên thị trường lao động ở Việt Nam hiện nay tiềm ẩn nhiều dấu hiệu bất ổn.

Chất lượng lao động trên thị trường thấp sẽ có tác động xấu tới khả năng cạnh tranh của nền kinh tế. Trong khi đó, lực lượng lao động gián đơn quá lớn tạo áp lực rất cao cho vấn đề giải quyết việc làm. Một bộ phận lớn lao động ở các khu vực mới đô thị hóa, lao động chuyên dịch từ nông thôn không có tay nghề, lại thiếu ý thức, tác phong, thái độ làm việc... càng làm cho mâu thuẫn giữa “thừa” và “thiếu” thêm gay gắt.

Thứ hai, về giá cả sức lao động trên thị trường

Ở Việt Nam, giá cả sức lao động vẫn chưa phản ánh đúng giá trị, chưa tác động đến cung cầu thị trường và chưa phải là yếu tố điều tiết thị trường. Hiện nay, mức lương tối thiểu chung vẫn còn thấp hơn mức lương tối thiểu thực trả trên thị trường lao động, chưa phản ánh được sự chênh lệch về giá cả sinh hoạt, chi tiêu, mức sống dân cư giữa các vùng. Tiền lương cho một lao động ở các khu vực kinh tế vẫn còn thấp so với mức sống tối thiểu và nhu cầu cuộc sống của một người lao động. Theo nghị định 182/2013/NĐ-CP quy định về mức lương tối thiểu vùng mới áp dụng từ ngày 1/1/2014 đối với người lao động làm việc ở doanh nghiệp, hợp tác xã, tổ hợp tác, trang trại, hộ gia đình, cá nhân và các cơ quan tổ chức có thuê mướn lao động, vùng 1 là 4,29 USD/ngày, vùng 2 là 3,81 USD/ngày, vùng 3 là 3,33 USD/ngày, vùng 4 là 3,01 USD/ngày. Mức này tương đương với mức lương tối thiểu năm 2013 của một số nước trong khu vực, như Lào (3,33-4,08 USD/ngày), Indonesia (2,95-5,38 USD/ngày), cao hơn một số nước, như Campuchia (2,03-2,05 USD/ngày), Myanmar (0,58 USD/ngày), nhưng thấp hơn nhiều so với Trung Quốc (Thượng Hải: 4,00-7,09 USD/ngày), Malaysia (Kuala Lumpur: 9,81 USD/ngày), Thái Lan (9,45-10,00 USD/ngày), Philippines (Manila: 9,72-10,60 USD/ngày)... [6].

Thứ ba, về di chuyển lao động

Dịch chuyển lao động đang tăng, nhưng tự do hóa lao động còn hạn chế khiến tính linh hoạt của thị trường lao động chưa cao, đặc biệt là sự chuyển dịch lao động trong nước và nước ngoài, giữa các khu vực, các ngành bị hạn chế; còn nhiều rào cản do cung lớn hơn cầu; chất lượng, cơ cấu ngành nghề và tổ chức, cung cấp thông tin, cung ứng lao động... chưa phù hợp với cơ chế thị trường. Bất chấp những điều chỉnh lớn trong lực lượng lao động nông thôn, xu hướng chuyển dịch lao động dư thừa từ nông

thôn ra thành thị mới chỉ dừng lại ở mức độ rất thấp và những chính sách về thị trường lao động đã tạo ra những rào cản lớn ngăn cách nông thôn với thành thị. Nông thôn hiện là nơi cư ngụ của 70% dân số và tạo việc làm cho 50% lao động cả nước [4]. Chỉ số đó cao vì năng suất lao động nông nghiệp nước ta thấp hơn vài chục lần so với các nước phát triển hơn trong ASEAN và thấp hơn hàng trăm lần so với các nước G20. Ước tính cho thấy khoảng 35-40% lực lượng lao động nông thôn bị dư thừa và phần lớn lao động rời bỏ nông thôn đi tìm việc làm tại các thành phố lớn, tạo áp lực lớn cho thị trường lao động ở những khu vực này.

Thứ tư, về cơ sở hạ tầng và khung khổ pháp lý của thị trường lao động

Đến thời điểm hiện tại, cơ sở hạ tầng của thị trường lao động Việt Nam chưa phát triển đồng bộ dẫn đến khả năng kết nối cung - cầu lao động kém. Hệ thống thông tin thị trường lao động cũng chưa hoàn chỉnh, thiếu đồng bộ, thiếu tin cậy; chưa có sự phối hợp chặt chẽ, thống nhất giữa các cơ quan chức năng, giữa trung ương và địa phương. Với người sử dụng lao động (doanh nghiệp), các quy định về chế độ chưa phù hợp với yêu cầu của người lao động (như nhà ở, sinh hoạt văn hóa, chế độ đãi ngộ về lương, thưởng...) nên chưa thu hút được lao động.

Việc hoạch định các chính sách nói chung và chính sách về thị trường lao động còn yếu; chưa nhận thức được đầy đủ về vai trò, chức năng và lộ trình phát triển của thị trường lao động. Trong Bộ luật Lao động, nguyên tắc thỏa thuận trong quan hệ lao động chưa được tôn trọng, chưa có cơ chế phù hợp để bảo đảm sự thỏa thuận giữa các bên khi xác lập cũng như trong quá trình thực hiện quan hệ lao động. Ví dụ: việc thỏa thuận tiền công, điều kiện làm việc, thời gian làm việc, thời gian nghỉ ngơi, tham gia bảo hiểm xã hội... chủ yếu là do người sử dụng lao động tự áp đặt, còn người lao

động không có quyền được thỏa thuận. Đó là một trong những nguyên nhân quan trọng dẫn đến xung đột giữa các bên. Hay như chính sách tiền lương cho người lao động, cơ chế tiền lương trong pháp luật hiện hành chưa thực sự cởi mở, Nhà nước can thiệp quá sâu vào vấn đề riêng của người lao động và doanh nghiệp. Về bản chất, tiền lương là giá cả sức lao động do hai bên thỏa thuận, quyết định, bị chi phối bởi yếu tố cung cầu trên thị trường lao động. Sự can thiệp sâu và trực tiếp vào cơ chế tiền lương sẽ tạo ra lực cản cho sự tự thương lượng, thỏa thuận của các bên trong quan hệ lao động và làm cho tiền lương không thể hiện đầy đủ bản chất kinh tế thị trường vốn có. Khi Nhà nước quy định tiền lương tối thiểu và quy định ở mức quá thấp sẽ tạo ra chỗ dựa cho người sử dụng lao động; người sử dụng lao động chỉ cần trả công cho người lao động bằng hoặc cao hơn so với mức quy định là được. Như vậy, tuy không trái luật, nhưng điều đó lại tạo ra sự bất ổn trong quan hệ lao động vì người lao động không chịu được mức tiền công không bảo đảm được cuộc sống cho họ [2]. Theo Phó Vụ trưởng Vụ Tiền lương (Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội), dù liên tục từ năm 2004 đến nay, lương tối thiểu khu vực hành chính sự nghiệp và doanh nghiệp quốc doanh đã liên tục được điều chỉnh hàng năm, nhưng mới chỉ hỗ trợ cho người lao động đối phó với trượt giá, hoàn toàn chưa đáp ứng đủ nhu cầu sống tối thiểu của người lao động; đồng thời “Rủi hàng hóa để tính mức sống tối thiểu hiện vẫn được áp dụng giống như quy định từ năm 1985, hoàn toàn xa vời so với nhu cầu cuộc sống hiện tại”. Ngoài ra, hệ thống thang, bảng lương quá phức tạp và cứng nhắc, được xây dựng theo mô hình của Liên Xô cũ, các hệ số hoàn lương hoàn toàn do Nhà nước ấn định không phù hợp với cơ chế thị trường mở hiện nay, không tạo cơ hội cho các đơn vị, doanh nghiệp tự cân đối theo đặc điểm riêng của mình.

Quy hoạch phát triển kinh tế - xã hội chưa gắn với quy hoạch nguồn nhân lực, dẫn đến

người lao động chưa được đào tạo để chuyển đổi nghề. Khung khổ pháp lý cho phát triển doanh nghiệp và thị trường lao động chậm đổi mới tác động tiêu cực đến môi trường cạnh tranh, phân bổ nguồn nhân lực, thu nhập và chia sẻ rủi ro. Vì thế, với những quy định chặt chẽ về lao động trong TPP, nhiều khả năng hệ thống pháp luật Việt Nam không thể thay đổi kịp thời sẽ gây ra sức ép về mặt chính trị và xã hội đối với Việt Nam trong việc thực thi các cam kết, đồng thời tạo ra rủi ro vi phạm cam kết quốc tế.

3. Một số khuyến nghị

Khi Việt Nam gia nhập TTP, chắc chắn sẽ có một dòng chảy lao động nước ngoài vào thị trường trong nước từ các gói dịch vụ do nước ngoài cung cấp. Chất lượng lao động thấp là nguyên nhân chính dẫn đến nhiều vị trí chủ chốt trong doanh nghiệp phải sử dụng người nước ngoài. Để hạn chế dòng chảy này, tức không để thua ngay trên “sân nhà”, cách tốt nhất là nâng cao chất lượng lao động tại chỗ để có thể đáp ứng yêu cầu của nhà đầu tư. Đây không phải là vấn đề riêng của doanh nghiệp hay của người lao động mà đòi hỏi một chiến lược ở tầm quốc gia. Các giải pháp được đề xuất bao gồm:

Thứ nhất, tăng cường xuất khẩu và nâng cao hiệu quả xuất khẩu lao động

Đây là một hướng giải quyết việc làm tương đối hiệu quả và khá tích cực đối với thị trường lao động khi gia nhập TTP, bởi lẽ trong bối cảnh nền kinh tế còn gặp nhiều khó khăn, việc xuất khẩu lao động sẽ tạo nguồn thu nhập tương đối cao và ổn định so với lao động tự tạo việc làm trong nước và góp phần vào việc đào tạo tay nghề cho người lao động. Theo báo cáo năm 2012 của Quỹ Tiền tệ Quốc tế (IMF) về tình hình lao động toàn cầu, thị trường lao động thế giới đã tăng gấp 4 lần so với những năm 1990 và theo dự kiến, đến năm 2050, thị trường này

sẽ tăng gấp đôi so với hiện nay. Việc hòa nhập nền kinh tế thế giới của Trung Quốc, Ấn Độ và các nước Đông Âu cùng với sự tăng trưởng dân số toàn cầu đã đóng góp đáng kể cho lực lượng lao động tham gia vào thương mại quốc tế. Đối với người lao động, xuất khẩu lao động là cơ hội để họ có thể có điều kiện học tập về kỹ thuật, tiếp cận công nghệ hiện đại, tích lũy kinh nghiệm, tạo ý thức chấp hành kỷ luật lao động... Đó là yêu cầu bắt buộc đối với người lao động trong nền sản xuất lớn.

Thứ hai, rút ngắn khoảng cách cung - cầu về lao động

Sự mất cân bằng về cung - cầu của thị trường lao động là mối quan tâm không chỉ riêng của người lao động, doanh nghiệp mà còn là của xã hội cũng như các Bộ, ban, ngành. Để rút ngắn khoảng cách cung - cầu về lao động, Nhà nước cần phải có giải pháp kích thích thị trường lao động phát triển theo sát nền kinh tế và quá trình hội nhập quốc tế. Cụ thể là sớm khắc phục khiếm khuyết của nguồn nhân lực như tăng tỷ lệ đào tạo nghề có trình độ chuyên môn, kỹ thuật, có tác phong công nghiệp, thích ứng với môi trường làm việc chuyên nghiệp, hiện đại. Đẩy mạnh sự liên kết, hợp tác đồng bộ các hoạt động hướng nghiệp, tuyển sinh, đào tạo, thực hành gắn kết với nhu cầu sử dụng lao động; thông tin kịp thời thị trường lao động, cung ứng lao động, giới thiệu việc làm và tái đào tạo theo nhu cầu xã hội; quản lý nguồn lao động, xây dựng hệ thống theo dõi, cập nhật tình trạng lao động thôi việc, mất việc làm, di chuyển chỗ làm việc tại các doanh nghiệp... Đồng thời, mở rộng đối tượng cho vay các nguồn quỹ tín dụng việc làm, quỹ xóa đói giảm nghèo, quỹ hỗ trợ đào tạo nghề... để hỗ trợ người lao động mất việc làm có hoàn cảnh khó khăn có khả năng tự tạo việc làm.

Ngày 25/12/2013, Việt Nam và Nhật Bản chính thức ký kết Hiệp định Đối tác kinh tế (JVEPA) nhằm tự do hóa thương mại, dịch vụ, bảo hộ đầu tư và hợp tác trong lĩnh vực đào tạo

nhân lực giữa hai nước. Về nội dung, Hiệp định có đề cập đến vấn đề di chuyển thể nhân, trong đó phía Nhật Bản chỉ chấp nhận lao động Việt Nam ở một phạm vi hẹp, với nhiều điều kiện khó như lao động làm nghề y tá người Việt Nam phải có chứng chỉ quốc gia về y tá của Nhật Bản thì mới được làm việc và hưởng lương như người bản địa. Nhật Bản cam kết dành cho Việt Nam một khoản ODA để đào tạo mỗi năm 200-300 y tá tại Nhật Bản. Sau khi có chứng chỉ, họ có thể ở lại Nhật Bản làm việc tới 7 năm. Cùng với đó, Nhật Bản sẽ hỗ trợ ta xây dựng hệ thống kiểm định và cấp chứng chỉ hành nghề, trong đó có cả nghề y tá. Nhật Bản cũng đồng ý trong vòng 1 năm kể từ khi Hiệp định có hiệu lực, sẽ nói lại đàm phán về di chuyển thể nhân với Việt Nam để cải thiện điều kiện tiếp cận thị trường cho y tá, điều dưỡng viên và các ngành nghề khác. Điều đó đặt ra yêu cầu phải đổi mới và nâng cao trình độ người lao động để đáp ứng thị trường khó tính này.

Thứ ba, hạn chế tỷ lệ lao động dịch chuyển và phát triển mạnh mẽ thị trường lao động

Phát triển mạnh mẽ thị trường lao động để lao động được xã hội hóa, người lao động được quyền tham gia trao đổi sức lao động trên thị trường theo quan hệ kinh tế thị trường. Điều đó vừa đảm bảo lợi ích cho người lao động, vừa tạo động lực thúc đẩy chất lượng đội ngũ lao động. Cần gắn kết chính sách lao động - việc làm với quá trình và kế hoạch tổng thể về tái cấu trúc kinh tế theo hướng hiện đại và phát triển bền vững; chủ động phát triển có tổ chức các thị trường lao động có nhiều tiềm năng và hiệu quả kinh tế cao, nhất là thị trường lao động chất lượng cao về kinh tế nông nghiệp cao, kinh tế biển, công nghệ thông tin và xuất khẩu lao động. Cần tạo môi trường áp lực cao để người lao động Việt Nam khắc phục ảnh hưởng của lao động trong nền sản xuất nhỏ, tiểu nông, manh mún, được học tập và rèn luyện trong các trường dạy nghề trọng điểm chất lượng cao, trường đại học đẳng cấp quốc tế, được quản lý

theo mục tiêu bảo đảm chất lượng đào tạo và gắn với nhu cầu của xã hội.

Để hạn chế tỷ lệ lao động dịch chuyển gây biến động về lao động, ảnh hưởng đến tốc độ phát triển kinh tế, Nhà nước cần phải có những quy định pháp lý ràng buộc người lao động có ý thức và trách nhiệm gắn bó với doanh nghiệp. Thực tế cho thấy, thị trường lao động có phát triển ổn định thì nền kinh tế mới phát triển bền vững. Bởi lẽ con người - nguồn nhân lực - là yếu tố then chốt quyết định sự thành công của doanh nghiệp. Để tạo nên một bước tiến về đào tạo, cơ chế tuyển dụng và sử dụng nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp, đặc biệt là trong các doanh nghiệp nhà nước, cần có sự thay đổi theo hướng ưu tiên lao động có chất lượng, có tay nghề cao, đáp ứng nhu cầu của doanh nghiệp. Kiên quyết xử lý nghiêm khắc những trường hợp lao động vi phạm pháp luật, gây ảnh hưởng xấu đến thị trường lao động. Ví dụ, tháng 10/2013, trước tình trạng lao động Việt Nam tại Hàn Quốc hết hạn hợp đồng bỏ trốn ở lại làm việc bất hợp pháp lên tới gần 58%, Hàn Quốc đã tạm dừng chương trình hợp tác lao động giữa hai nước (EPS). Việc này khiến khoảng 12.000 lao động trên cả nước đã hoàn thành kỳ kiểm tra tiếng Hàn Quốc trên máy tính mất cơ hội sang Hàn Quốc làm việc. Phía Hàn Quốc cũng khẳng định, nếu Việt Nam không giảm số lượng lao động bỏ trốn, nước bạn sẽ dừng hẳn chương trình EPS đối với Việt Nam, trong khi đây là thị trường tiếp nhận lao động chủ lực của Việt Nam, với hơn 10.000-15.000 người/năm.

4. Kết luận

Những phân tích trên cho thấy cần phải tiến hành thêm các nghiên cứu định lượng trong tương lai về tác động của TPP đối với thị trường lao động Việt Nam. Đây là hiệp định

đầu tiên Việt Nam chịu sự ràng buộc với các cam kết về lao động trong khung khổ Hiệp định thương mại, vì thế Việt Nam cần phải lường trước các tác động tích cực cũng như tiêu cực có thể nảy sinh mà các cam kết về lao động trong TPP mang lại. Bên cạnh đó, Việt Nam cần hoàn thiện hệ thống pháp luật về lao động, nâng cao năng lực thể chế nhằm đảm bảo khả năng thực hiện các cam kết trong TPP. Bởi lẽ, phát triển nguồn nhân lực là mục tiêu cuối cùng và cũng là động lực mạnh nhất của mọi quá trình phát triển kinh tế - xã hội quốc gia và quốc tế. Chính sách trung tâm của thời đại ngày nay là chính sách con người và sự tham gia của con người vào tiến trình phát triển xã hội và tiến bộ xã hội. Phát triển thị trường lao động - việc làm không chỉ bảo đảm ổn định chính trị - xã hội, mà còn trực tiếp góp phần củng cố và nâng cao chất lượng, sức mạnh kinh tế của đất nước.

Tài liệu tham khảo

- [1] Peter A. Petri, Michael G. Plummer, Fan Zhai, *The Trans-Pacific Partnership and Asia-Pacific Integration: A Quantitative Assessment*, Honolulu: East-West Center, 2011.
- [2] Hoàng Sỹ Kim, “Dự báo tác động của Hiệp định đối tác xuyên Thái Bình Dương đối với Việt Nam”, *Tạp chí Quản lý Nhà nước*, số 220 (2014) 82.
- [3] Vũ Cao Đàm, Báo cáo đề dẫn tại Hội thảo “Lựa chọn giải pháp nhằm thu hẹp khoảng cách giữa đào tạo đại học trong lĩnh vực khoa học xã hội và nhân văn với nhu cầu của thị trường lao động” ngày 26/10/2012 do Trung tâm Nghiên cứu và Phân tích chính sách - Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn phối hợp với Quỹ Rosa Luxemburg (Cộng hòa Liên bang Đức) tổ chức.
- [4] Bùi Sĩ Lợi, “Những bất cập của Bộ luật Lao động hiện hành và một số quan điểm sửa đổi Bộ luật Lao động”, luatdaiviet.vn/.../nhung-bat-cap-trong-bo-luat-lao-dong-hien-hanh.
- [5] Tổng cục Thống kê, “Báo cáo về tình hình dân số và việc làm”, 2013.

The Trans-Pacific Partnership Agreement Opportunities and Challenges for Vietnam's Labour Market

Nguyễn Thị Thu Hoài

*VNU University of Economics and Business,
144 Xuân Thủy Str., Cầu Giấy Dist., Hanoi, Vietnam*

Abstract: The Trans-Pacific Partnership (TPP) is a free trade agreement between countries throughout the Asia-Pacific region, which aims to eliminate ninety percent or higher of tariff barriers for goods and services between partners in the agreement. Vietnam expects to benefit from the TPP but faces various difficulties ahead. Once the agreement is signed, there will be a large number of skilled workers from other countries coming to Vietnam, creating competition within the domestic labour market. The paper discusses the opportunities and challenges of Vietnam's labour market when implementing commitments on labour as stated in the TPP. The paper then proposes policy recommendations for the Government of Vietnam and functional agencies for this market.

Keywords: Vietnam's labour market, TPP.