

CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP LẦN THỨ TƯ VÀ NHỮNG THUẬN LỢI, THÁCH THỨC ĐỐI VỚI THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG VIỆT NAM

LÊ HỒNG VIỆT*

Tóm tắt: Sau ba cuộc Cách mạng công nghiệp (CMCN) lớn trong lịch sử, cuộc CMCN lần thứ 4 (CMCN 4.0) đang phát triển mạnh mẽ và làm biến đổi mọi mặt đời sống kinh tế - xã hội toàn cầu. Theo dự báo của các chuyên gia, cuộc CMCN 4.0 sẽ là nền tảng để kinh tế chuyển đổi mạnh mẽ từ mô hình dựa vào tài nguyên, lao động chi phí thấp sang kinh tế tri thức. Đặc biệt, nền công nghiệp 4.0 sẽ tạo ra những thay đổi lớn về cung - cầu lao động trên thế giới. Đây là cơ hội lớn cho các nước đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá, trong đó có Việt Nam. Đặc biệt, nguồn lao động trẻ dồi dào là lợi thế lớn của Việt Nam, bởi đây là lực lượng có khả năng hấp thụ tốt nhất về khoa học, công nghệ, đặc biệt là các công nghệ mới. Tuy nhiên, trong nền công nghiệp 4.0 với sự mở rộng ứng dụng các thành tựu của công nghệ thông tin, điều khiển, tự động hóa, thì thị trường lao động (TTLĐ) Việt Nam bên cạnh những cơ hội cũng đứng trước nhiều vấn đề về thách thức lớn như chất lượng nguồn nhân lực và năng suất lao động thấp. Bài viết tập trung phân tích một số thuận lợi và thách thức đối với TTLĐ Việt Nam trước những ảnh hưởng do CMCN 4.0 tạo ra.

Từ khóa: Cách mạng công nghiệp; thị trường lao động; công nghệ.

Abstract: After three major industrial revolutions in history, the fourth industrial revolution, commonly known as the Fourth Industrial Revolution, is developing strongly and transforming all aspects of socio-economic life in the world. According to the forecasts of experts, the Industrial Revolution 4.0 will be the foundation for the economy to strongly shift from a resource-based, low-cost labor model to the knowledge economy. In particular, Industry 4.0 will create great changes in labor supply and demand in the world. This is a great opportunity for countries to step up industrialization and modernization, including Vietnam. In particular, the abundant young labor force is a great advantage of Vietnam, because they can best absorb science and technology, especially new technologies. However, in Industry 4.0, with the expanded application of information, control, and automation technology achievements, the labor market in Vietnam, besides opportunities, also faces many challenges. There are major challenges such as low quality of human resources and low labor productivity. The paper focuses on analyzing some advantages and challenges for the Vietnamese labor market in the effects of the Industrial Revolution 4.0.

Key words: Industrial revolution; labor market; technology.

* Học viện Phụ nữ Việt Nam

1. Những đặc điểm của cách mạng Công nghiệp lần thứ tư

CMCN 4.0 (hay CMCN lần thứ Tư) xuất phát từ khái niệm “Industrie 4.0” trong một báo cáo của chính phủ Đức năm 2013. “Industrie 4.0” kết nối các hệ thống nhúng và cơ sở sản xuất thông minh để tạo ra sự hội tụ kỹ thuật số giữa Công nghiệp, Kinh doanh, chức năng và quy trình bên trong (Theo Gartner - là một công ty nghiên cứu và dự báo cung cấp CNTT liên quan sâu sắc chặt chẽ đến CNTT và lãnh đạo doanh nghiệp trên khắp Thế giới).

Cuộc CMCN 4.0 dựa trên 3 lĩnh vực chính là: Kỹ thuật số: Bao gồm dữ liệu lớn (Big Data), vạn vật kết nối internet (IoT), trí tuệ nhân tạo (AI); Công nghệ sinh học: Ứng dụng trong nông nghiệp, thủy sản, y dược, chế biến thực phẩm, bảo vệ môi trường, năng lượng tái tạo, hóa học và vật liệu; Lĩnh vực vật lý: Robot thế hệ mới, xe tự lái, các vật liệu mới (graphene, skyrmions...), công nghệ nano...

Theo phân tích của hai nhà kinh tế Erik Brynjolfsson và Andrew McAfee (Chuyên gia Viện Công nghệ Massachusetts) đã chỉ ra, CMCN 4.0 có thể mang lại sự bất bình đẳng lớn hơn, đặc biệt là ở khả năng phá vỡ TTLĐ. Các hệ thống tự động hóa sẽ thay thế dần lao động thủ công trong toàn bộ nền kinh tế, sự chuyển dịch từ nhân công sang máy móc sẽ gia tăng sự chênh lệch giữa lợi nhuận trên vốn và lợi nhuận với sức lao động, điều này sẽ tác động đến thu nhập của lao động giản đơn và gia tăng thất nghiệp. Tỷ trọng lao động chất lượng cao gia tăng, làm phát sinh một thị trường việc làm ngày càng tách biệt thành các phân đoạn: thị trường kỹ năng cao, thị trường kỹ năng thấp và sẽ dẫn đến gia tăng sự phân hóa, hoặc tạo ra nhu cầu việc làm hoàn toàn mới so với trước đây.

Carl Benedikt Frey, chuyên gia kinh tế và Michael Osborne, chuyên gia máy học đã lượng hóa tác động tiềm năng của đổi mới công nghệ đối với thất nghiệp bằng cách xếp hạng 702 ngành nghề khác nhau theo khả năng bị tự động hóa, từ ít có nguy cơ bị tự động hóa nhất (“0” tương ứng với không có nguy cơ nào) đến nhiều nguy cơ nhất (“1” tương ứng với nguy cơ chắc chắn công việc sẽ bị thay thế bởi một số loại máy tính) và đưa ra kết quả tóm tắt trong bảng dưới đây.

Bảng 1: Ví dụ về các ngành nghề có khả năng tự động hóa cao nhất và thấp nhất

Các ngành nghề có khả năng tự động hóa cao nhất

Xác suất	Ngành nghề
0.99	Điện thoại viên
0.99	Người khai thuế
0.98	Giám định bảo hiểm, Đánh giá thiệt hại
0.98	Người phân xử, Trọng tài, và Các viên chức khác trong lĩnh vực thể thao
0.98	Thư ký pháp lý
0.97	Tiếp viên hàng không, Nhà hàng, Lounge, và Quán cà phê
0.97	Môi giới bất động sản
0.97	Nhà thầu lao động
0.96	Thư ký và trợ lý hành chính, trừ pháp lý, y tế & điều hành
0.94	Người đưa thư

Các ngành nghề ít có khả năng tự động hóa nhất

Xác suất	Ngành nghề
0.0031	Nhân viên xã hội chăm sóc bệnh nhân có vấn đề về sức khỏe tinh thần và lạm dụng chất gây nghiện
0.0040	Biên đạo múa
0.0042	Thầy thuốc và bác sĩ phẫu thuật
0.0043	Nhà tâm lý học
0.0055	Quản lý nhân sự
0.0065	Phân tích hệ thống máy tính
0.0077	Nhà nhân chủng học và khảo cổ học
0.0100	Kỹ sư tàu biển và kiến trúc sư hải quân
0.0130	Quản lý bán hàng
0.0150	Giám đốc điều hành

(Nguồn: Carl Benedikt Frey và Michael Osborne, Đại học Oxford, 2013)

2. Những thuận lợi và thách thức đối với thị trường lao động Việt Nam

2.1. Thị trường lao động thế giới và khu vực trước tác động của CMCN 4.0

Tại Diễn đàn Kinh tế Thế giới diễn ra vào năm 2016 tại Thụy Sĩ, các nhà kinh tế và khoa học đã cảnh báo, trong cuộc CMCN 4.0, thị trường lao động sẽ bị thách thức nghiêm trọng giữa cung và cầu lao động cũng như cơ cấu lao động. Nền kinh tế với trình độ tự động hóa cao và có tính sáng tạo, đòi hỏi người lao động phải thích ứng nhanh với sự thay đổi của sản xuất nếu không sẽ bị dư thừa, bị thất nghiệp. Trong một số lĩnh vực, theo dự báo, với sự xuất hiện của Robot, số lượng nhân viên cần thiết sẽ chỉ còn 1/10 so với hiện nay. Một dự báo của Anh cho thấy, TTLĐ của Mỹ và Anh sẽ có khoảng 95 triệu lao động truyền thống bị mất việc trong vòng 10-20 năm tới, tương đương 50% lực lượng lao động tại hai nước này và ở các quốc gia khác, trong đó có Việt Nam chắc cũng sẽ có tình trạng tương tự.

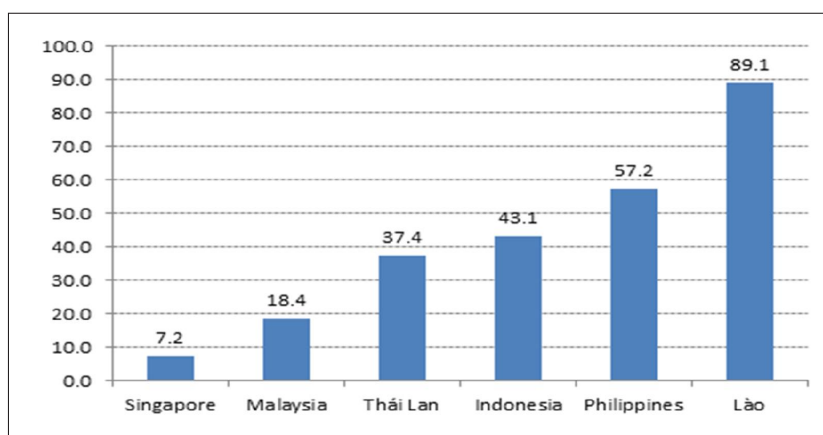
Tại khu vực ASEAN, việc hình thành Cộng đồng kinh tế ASEAN (AEC) giúp TTLĐ trong nội khối sôi động hơn, thúc đẩy tạo việc làm cho từng quốc gia thành viên. Tuy nhiên, do trình độ phát triển không đồng đều, nên hiện nay, lao động có tay nghề và kỹ năng cao trong khối ASEAN chủ yếu di chuyển vào thị trường Singapore, Malaysia và Thái Lan. Còn lại, hầu hết các lao động di chuyển trong phạm vi ASEAN là lao động trình độ kỹ năng thấp hoặc không có kỹ năng. Khảo sát của tổ chức Lao động Quốc tế tại 10 quốc gia ASEAN cho thấy, doanh nghiệp trong khối ASEAN hiện đang rất lo ngại về tình hình thiếu hụt lực lượng lao động có tay nghề và kỹ năng trước sự ra đời của AEC. Trong bối cảnh đó, các yêu cầu về trình độ, kỹ năng của người lao động để đáp ứng yêu cầu việc làm, TTLĐ sẽ gặp những thách thức lớn về chất lượng, cung, cầu và cơ cấu lao động. Những vấn đề này không chỉ đe dọa tới việc làm của lao động trình độ thấp mà lao động có kỹ năng bậc trung sẽ bị ảnh hưởng nếu họ không trang bị các kiến thức mới, các kỹ năng sáng tạo cho nền kinh tế 4.0.

2.2. Một vài đặc trưng của thị trường lao động Việt Nam

Theo Tổng cục Thống kê (2019), tính đến hết Quý I năm 2019, Việt Nam có hơn 55,4 triệu lao động. Mặc dù nhân công trong lĩnh vực nông nghiệp vẫn chiếm đa số, các ngành nghề sản xuất gia công đã được mở rộng và hiện tại chiếm gần 17% tổng số các ngành nghề tại Việt Nam. Đáng nói hơn cả là ngành sản xuất các mặt hàng dệt kim, may mặc và giấy dếp gia công đóng góp tới 36% nhân công trong lĩnh vực sản xuất gia công, hay nói cách khác là đã tạo ra được 2,6 triệu việc làm. Sản xuất dệt may, giấy dếp gia công ở Việt Nam là ngành nghề chủ yếu cần nhiều lao động và không đòi hỏi nhiều kỹ năng. Tuy vậy, việc nâng cao tay nghề sử dụng các thiết bị công nghệ mới và công nghệ tự động có thể đem lại nhiều sự thay đổi cho nền công nghiệp nước nhà trong những năm sắp tới. ILO (Phu Huynh & Rosamaria Dasso Arana, 2016) dự tính rằng khoảng 86% người làm công cho lĩnh vực sản xuất dệt may, giấy dếp gia công tại Việt Nam sẽ đối mặt với nguy cơ cao bị thay thế bởi tự động hóa nhờ sự nâng cao các công nghệ kỹ thuật.

Trái lại với nguồn lao động thủ công thì theo báo cáo mới đây của Vietnamworks, nhu cầu nhân sự ngành Công nghệ thông tin (CNTT) đang ở mức cao nhất trong lịch sử với gần 15.000 việc làm được tuyển dụng trong năm 2016. Ước tính sẽ có gần 80.000 sinh viên CNTT bước vào TTLĐ trong hai năm, 2017 và 2018, tuy nhiên so với nhu cầu tính đến cuối năm 2018, Việt Nam vẫn sẽ thiếu khoảng 70.000 nhân lực về CNTT. Nếu tính tới năm 2020, số nhân lực thiếu hụt sẽ lên tới hơn 500.000 người. Cùng với đó, các ngành khác như: Điện - Điện tử, Cơ khí, Tự động hóa... cũng đang thiếu hụt nhân lực ngay trong thời điểm hiện tại và dự báo trong tương lai, nguồn nhân lực các ngành này cũng chưa thể đáp ứng kịp nhu cầu TTLĐ.

Theo Báo cáo đánh giá của Bộ Lao động - Thương binh và xã hội, năng suất lao động của toàn nền kinh tế theo giá hiện hành năm 2018 ước tính đạt 102,2 triệu đồng/lao động (tương đương 4.512 USD/lao động, tăng 5,93% so với năm 2017). Tuy nhiên, năng suất lao động của Việt Nam vẫn thua xa nhiều nước ASEAN. Tính theo giá so sánh năm 2010, năm 2018 năng suất lao động của Việt Nam bằng 1/30 lần Singapore, 29% năng suất lao động của Thái Lan, 13% năng suất lao động của Malaysia, 44% năng suất lao động của Philippines. Tính đến quý 1/2017 thì lao động có chuyên môn kỹ thuật chỉ chiếm 21,52% tổng số lực lượng lao động trong cả nước.



Hình 1: Tỷ số giữa năng suất lao động Việt Nam với một số nước trong khu vực năm 2017

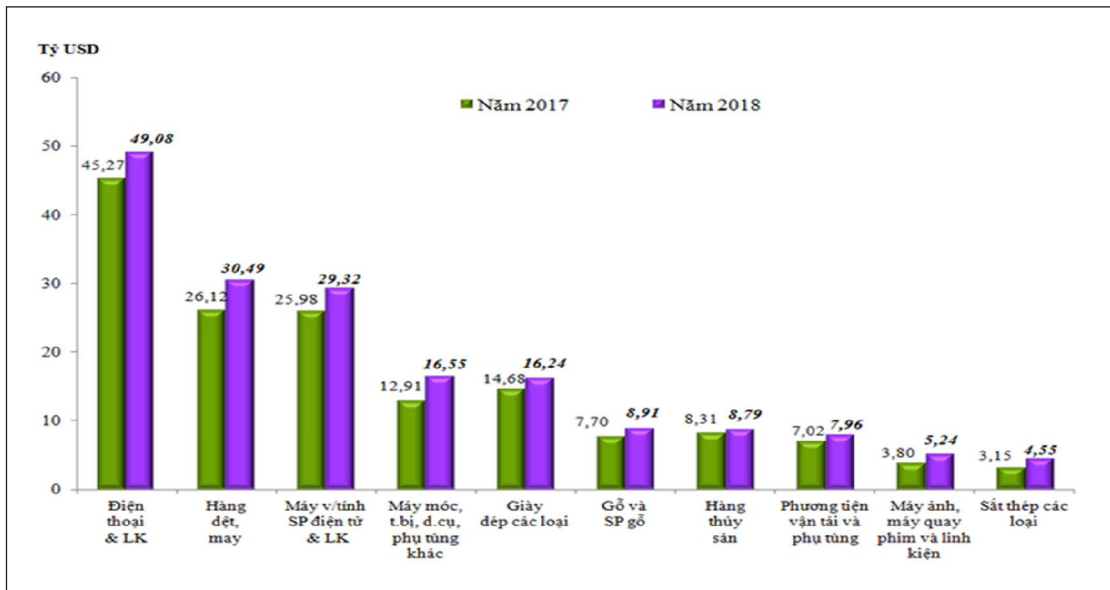
(Đơn vị so sánh: %)

(Nguồn: Số liệu của Ngân hàng Thế giới, 2018)

2.3. Cơ hội đối với lao động Việt Nam trong bối cảnh CMCN 4.0

- *Gia tăng việc làm và nâng cao chất lượng việc làm:* Hội nhập sâu hơn với kinh tế thế giới dẫn đến thu hút được nhiều vốn đầu tư và công nghệ từ bên ngoài, tham gia sâu hơn vào chuỗi sản xuất và cung ứng toàn cầu, mở rộng các kênh dịch chuyển lao động. Hội nhập mở ra các cơ hội phát triển nghề nghiệp, kèm theo là việc thực hiện các quyền cơ bản của người lao động, cơ chế đối thoại xã hội và bảo đảm ASXH sẽ góp phần quan trọng nâng cao chất lượng việc làm của Việt Nam.

Theo ILO (2014), đến năm 2025 khi tham gia vào Cộng đồng Kinh tế ASEAN (AEC) Việt Nam sẽ tăng thêm 6 triệu việc làm so với kịch bản cơ sở, chiếm 10% tổng việc làm tăng thêm của khối (60 triệu), chủ yếu ở các ngành sản xuất lúa gạo, xây dựng, vận tải, dệt may và chế biến lương thực.



Hình 2: Tỷ lệ xuất khẩu hàng hóa của Việt Nam năm 2018 và so sánh với năm 2017

(Nguồn: Tổng cục Hải quan, 2019)

- *Chuyển dịch tích cực cơ cấu việc làm:* Các dòng vốn đầu tư và công nghệ sẽ thúc đẩy chuyển dịch cơ cấu từ những ngành kinh tế năng suất thấp sang những ngành có năng suất lao động cao hơn và tham gia vào chuỗi giá trị nhiều hơn. Việt Nam có cơ hội thu hút lao động có trình độ cao như các bác sỹ từ Singapore, kỹ sư từ Hàn Quốc hay Nhật Bản, các nhà quản lý dự án từ Philippines... nhằm bù đắp sự thiếu hụt lao động chất lượng cao trong nước, thúc đẩy đầu tư, tăng trưởng, thu hẹp khoảng cách phát triển. Tham gia mạng sản xuất toàn cầu sẽ tạo ra những việc làm với trình độ công nghệ cao (công nghệ thông tin và internet, vận tải đa phương thức và dịch vụ logistics, tự động hóa...), mức lương cao và điều kiện làm việc tốt.

- *Tạo điều kiện để đổi mới hệ thống giáo dục - đào tạo:* Để đảm bảo cho lao động Việt Nam hội nhập tốt vào TTLĐ, hệ thống giáo dục- đào tạo đứng trước áp lực và có điều kiện đổi mới

căn bản và toàn diện nhằm đáp ứng nhu cầu lao động kỹ năng của TTLĐ trong nước và quốc tế cả về số lượng, cơ cấu ngành nghề- cấp trình độ và chất lượng sinh viên ra trường.

- *Tạo xung lực để cải cách TTLĐ Việt Nam và kết nối hiệu quả với thế giới:* Hội nhập tạo điều kiện để cải cách TTLĐ Việt Nam theo hướng an ninh - linh hoạt, kết nối với TTLĐ quốc tế và thúc đẩy dịch chuyển lao động kỹ năng. Trước mắt, lao động thuộc 8 nhóm nghề được tự do di chuyển trong các nước ASEAN thông qua các thỏa thuận công nhận tay nghề tương đương: kỹ sư, kiến trúc sư, kế toán, khảo sát, bác sỹ, nha sỹ, điều dưỡng, du lịch với trình độ tiếng Anh thông thạo sẽ có điều kiện di chuyển tự do với cơ hội việc làm tốt hơn, đóng góp nhiều hơn cho phát triển đất nước.

- *So với các nước trong ASEAN, Việt Nam có mức độ hội nhập sâu rộng nhất và tác động tích cực nhất đến TTLĐ:* Hội nhập sâu rộng khuyến khích cả lao động có kỹ năng và không có kỹ năng tham gia vào chuỗi cung ứng toàn cầu và các cơ hội sẽ tiếp tục gia tăng mạnh trong thời gian tới. Tự do hóa thương mại, tăng trưởng xuất khẩu và dịch vụ cũng thúc đẩy áp dụng công nghệ mới và hình thành những hình thức tổ chức sản xuất mới. Điều này sẽ tạo ra những cơ hội phát triển việc làm trong những ngành công nghệ cao, giá trị gia tăng lớn và có tính cạnh tranh toàn cầu. Cùng với hội nhập sâu rộng, hệ thống luật pháp, chính sách về việc làm, TTLĐ ngày càng được hoàn thiện sẽ là cơ sở pháp lý quan trọng, tạo ra những chuyển biến mạnh mẽ trong phát triển TTLĐ Việt Nam hướng tới mục tiêu việc làm bền vững và năng suất cho mọi người lao động.

- *Việt Nam đang trong thời kỳ “cơ cấu dân số vàng” với LLLĐ trẻ và dồi dào:* Đến năm 2015, lực lượng lao động cả nước đạt gần 54,79 triệu người, trong đó thanh niên (15-29 tuổi) chiếm gần 30% LLLĐ. Giai đoạn 2005-2015, LLLĐ tăng với tốc độ bình quân 2,11%/năm, gấp 2 lần tốc độ tăng dân số, phản ánh “lợi ích cơ cấu dân số vàng”. Với cơ cấu này, chúng ta có lợi thế khá lớn so với các nước trong khu vực như Thái Lan, Malaysia, Singapore (Nguyễn Bá Ngọc và cộng sự, 2017).

2.4. Những thách thức đối với thị trường lao động Việt Nam

- *Chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam đang ở mức thấp của bậc thang năng lực quốc tế:* Tỷ trọng lao động qua đào tạo có bằng cấp/chứng chỉ mới chỉ đạt 20,5% năm 2015, tương ứng với khoảng 11 triệu người. Việt Nam đang thiếu lao động có trình độ tay nghề, công nhân kỹ thuật bậc cao. Đặc biệt, lao động Việt Nam còn thiếu và yếu về ngoại ngữ và các kỹ năng mềm như làm việc nhóm, giao tiếp, tác phong công nghiệp (trách nhiệm và đạo đức nghề nghiệp) và kỷ luật lao động kém. Theo đánh giá của Ngân hàng Thế giới, chất lượng nhân lực của Việt Nam chỉ đạt 3,79 điểm (thang điểm 10), xếp thứ 11 trong số 12 nước châu Á tham gia xếp hạng; chỉ số cạnh tranh nguồn nhân lực Việt Nam đạt 4,3/10 điểm và năng lực cạnh tranh của nền kinh tế Việt Nam xếp thứ 56/133 nước được xếp hạng (WB, 2015). Trong khu vực ASEAN, năng suất lao động Việt Nam chỉ cao hơn Myanmar, Cambodia và đang mới gần xấp xỉ Lào.

- *Thách thức trong thu hút và giữ nhân tài:* Việt Nam phải đối mặt với tình trạng thiếu nhân lực chuyên môn kỹ thuật cao vì thiếu sự hấp dẫn của tiền lương và môi trường, điều kiện làm việc. Những vị trí việc làm tốt, đặc biệt là trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư trực tiếp từ nước ngoài FDI sẽ dễ rơi vào lao động nước ngoài bởi họ luôn có lợi thế về ngoại ngữ, tính chuyên nghiệp và tác phong công nghiệp.

Kết quả nghiên cứu được Trường kinh doanh INSEAD (Pháp), Viện nghiên cứu nguồn nhân lực lãnh đạo HCLI (Singapore) và Tập đoàn dịch vụ tuyển dụng nhân sự Adecco (Thụy Sĩ) khảo sát trong cả năm 2014 cho thấy: Việt Nam xếp hạng thứ 75 trong tổng số 93 nước về năng lực cạnh tranh tài năng toàn cầu (Global Talent Competitiveness Index - GTCI), phản ánh sự xếp hạng dựa trên khả năng phát triển, thu hút, giữ chân nhân tài, cũng tình trạng nghịch lý giữa chỗ làm việc trống và tỉ lệ thất nghiệp tăng cao. Theo báo cáo này, Việt Nam có điểm số khá cao trong kỹ năng tri thức toàn cầu, nhưng lại có hiệu suất thấp đối với việc phát triển tài năng thông qua hệ thống giáo dục chính quy.

- *Xuất hiện một số hình thức rủi ro mới:* Hội nhập sẽ làm tăng nguy cơ mất việc làm đối với các doanh nghiệp và ngành có sức cạnh tranh thấp (doanh nghiệp nhỏ và vừa, ngành chăn nuôi, ngành dệt may...) hay điều kiện làm việc thiếu an toàn đối với một số nhóm lao động yếu thế, trong khi hệ thống bảo hiểm xã hội (BHXH) và các đảm bảo xã hội còn yếu và thiếu (độ bao phủ của BHXH đối với người lao động mới chỉ đạt 20% LLLĐ, chưa có cơ chế đóng-hưởng hay chuyển tiếp BHXH cho lao động di cư Việt Nam và nước ngoài). Đặc biệt, lao động trong các doanh nghiệp nhà nước được bảo hộ nhiều sẽ có nguy cơ bị mất việc hàng loạt, dẫn đến các thách thức về an sinh xã hội. Với khoảng 50% lực lượng lao động Việt Nam tham gia chuỗi cung ứng toàn cầu (con số này sẽ tiếp tục gia tăng mạnh trong thời gian tới), nhưng phần lớn vẫn là lao động giản đơn và thường làm việc trong khu vực phi chính thức hay các cơ sở sản xuất nhỏ với môi trường và điều kiện lao động không an toàn, mức lương thấp, quan hệ lao động yếu, thiếu các đảm bảo về xã hội. Những năm gần đây, số vụ tai nạn lao động tiếp tục tăng bình quân 2,6% giai đoạn 2007 - 2014, xảy ra nghiêm trọng trong lĩnh vực khai thác mỏ, xây dựng, gia công kim loại, cơ khí, vận hành máy, thiết bị. Trong thời gian tới, sự phát triển mạnh của các doanh nghiệp vừa và nhỏ với trình độ công nghệ còn lạc hậu hay việc nhập khẩu và đưa vào sử dụng các máy, công nghệ, vật liệu mới chưa kiểm soát được sẽ còn tiềm ẩn những nguy cơ về an toàn- vệ sinh lao động khó lường.

- *Cơ sở hạ tầng của TTLĐ còn thiếu và yếu:* Hệ thống dự báo và thông tin TTLĐ, hệ thống dịch vụ việc làm và đào tạo nghề chưa đáp ứng nhu cầu của TTLĐ. Công tác tư vấn, hướng nghiệp chưa hiệu quả, dẫn đến việc phân luồng học sinh sau THCS và THPT vào học nghề còn hạn chế.

- *Mức độ sẵn sàng hội nhập và sự vào cuộc của doanh nghiệp, người lao động Việt Nam chậm:* Mức độ sẵn sàng hội nhập và năng lực quản trị TTLĐ thích ứng với điều kiện hội nhập khu vực và quốc tế còn hạn chế về thể chế, thủ tục hành chính, đội ngũ cán bộ và công tác thanh tra. Phần lớn các doanh nghiệp chưa hiểu rõ về nội dung TPP, FTA; 76% doanh nghiệp không biết hoặc không hiểu gì về AEC, 94% doanh nghiệp không biết về nội dung đàm phán trong AEC, 63% doanh nghiệp không hiểu gì về thách thức và cơ hội khi tham gia AEC.

Kết luận

Bên cạnh những cơ hội do CMCN 4.0 mang lại thì TTLĐ Việt Nam cũng phải đối mặt với rất nhiều thách thức. Để hạn chế những thách thức này thì không còn cách nào khác là Việt Nam phải nhanh chóng hoàn thiện các kỹ năng đáp ứng yêu cầu của CMCN 4.0 cho TTLĐ của mình. Đây là điều cần được ưu tiên hàng đầu. Trong đó, sự cộng tác chặt chẽ giữa

các nhà chính sách, giữa nhà tuyển dụng và các trường đào tạo nghề để nâng cao hệ thống phát triển các kỹ năng, lường trước được thay đổi nguồn lực công nhân và các đột phá mới trong công nghệ cần được triển khai ngay và quyết liệt nếu Việt Nam không muốn bị bỏ lại phía sau trong cuộc chạy đua với các nước trong khu vực. Phát triển các nhu cầu học thuật về khoa học, công nghệ, kỹ sư và toán học STEM là việc rất quan trọng, nhất là dành cho lao động nữ. Hơn nữa, tập trung bồi dưỡng các kỹ năng mềm như giao tiếp, làm việc nhóm và kỹ năng sáng tạo và phân tích sẽ là chìa khóa thành công cho các doanh nghiệp tập trung vào công nghệ và cũng chính là nâng cao khả năng cạnh tranh và thích ứng với những biến động từ CMCN 4.0 đang ngày càng đến gần. Bên cạnh đó cũng cần chú trọng chính sách bồi dưỡng và thu hút nhân tài, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao sách ngang tầm khu vực. Có như vậy thì Việt Nam mới có thể phát huy những thuận lợi và khắc phục những thách thức đối với TTLĐ hiện nay.

Tài liệu tham khảo.

- An Dương (2017). *Cách mạng công nghiệp 4.0: Thị trường lao động Việt Nam có rơi vào khủng hoảng?*. Lấy từ: <https://baomoi.com/cach-mang-cong-nghiep-4-0-thi-truong-lao-dong-viet-nam-co-roi-vao-khung-hoang/c/22983836.epi>
- Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2017). *Bản tin cập nhật thị trường lao động Việt Nam*.
- Ban Kinh tế Trung ương (2017). *Việt Nam và cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư*.
- ILO (2014). *Đẩy mạnh tính cạnh tranh và sự thịnh vượng của Việt Nam thông qua việc làm tốt hơn và hội nhập sâu hơn vào khu vực ASEAN*. Lấy từ: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/--ro-bangkok/---ilo-hanoi/documents/publication/wcms_362516.pdf
- Nguyễn Cúc (2017). *Các cơ sở giáo dục đào tạo ở Việt Nam trước thách thức của cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0*. Tạp chí Lý luận chính trị.
- Nguyễn Bá Ngọc, Trịnh Thu Nga, Đặng Bá Quyên (2017). *Thị trường lao động Việt Nam trong bối cảnh hội nhập khu vực và quốc tế*. Lấy từ: <https://www.giaoducquocte.vn/nghien-cuu-khoa-hoc/cong-trinh-nghien-cuu-khoa-hoc/thi-truong-lao-dong-viet-nam-trong-boi-can-hoi-nhap-khu-vuc-va-quoc-te/>
- Trần Thị Vân Hoa (2018). *Cách mạng công nghiệp 4.0-Vấn đề đặt ra cho phát triển kinh tế-xã hội và hội nhập quốc tế của Việt Nam (Sách chuyên khảo)*. Hà Nội: Nxb Chính trị Quốc gia Sự thật.
- Tạp chí Tự động hóa ngày nay (2016). *Cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư: bối cảnh, các xu hướng lớn và những sản phẩm điển hình*.
- Tổng cục thống kê (2019). *Thông cáo báo chí về tình hình Lao động việc làm quý I năm 2019*.
- Tổng cục Hải quan (2019). *Infographic ghi nhận xuất khẩu Việt Nam đạt mốc 400 tỷ USD*.
- Viện hàn lâm KHXH Việt Nam (2016). *Cuộc CMCN 4.0 một số đặc trưng, tác động và hàm ý chính sách đối với Việt Nam*.
- Vũ Xuân Hùng (2017). *Cuộc cách mạng công nghệ 4.0. Thách thức với thị trường lao động*. Lấy từ: <http://www.nhandan.com.vn/cuoituan/doi-song-xa-hoi/item/31719802-thach-thuc-lon-voi-thi-truong-lao-dong.html>
- Phu Huynh & Rosamaria Dasso Arana (2016). *ASEAN in transformation: How technology is changing jobs and enterprises*. ILO.

READINESS OF THE LOCAL COMMUNITY IN MAINTAINING SUSTAINABLE AND INNOVATIVE TOURISM TO MINIMIZE WOMEN'S MIGRATION IN TAMANSARI VILLAGE, REGENCY OF BANYUWANGI – INDONESIA

ANUGERAH YUKA ASMARA*

Tóm tắt: Huyện Banyuwangi nằm ở tỉnh Đông Java là một khu vực đổi mới năng động ở Indonesia. Để tăng phúc lợi cho người dân địa phương, Chính quyền Banyuwangi kích thích phát triển ngành du lịch thông qua nhiều cơ chế. Du lịch đổi mới đã cải thiện thu nhập bình quân đầu người ở huyện Banyuwangi, từ 20,8 triệu Indonesia Rupiah (IDR) trong năm 2010, lên 41,46 triệu IDR vào năm 2016. Tại làng Tamansari (tọa lạc tại Licin, huyện Banyuwangi), đã có những thay đổi đáng chú ý trong cộng đồng dân cư địa phương, trong đó có việc những phụ nữ trước đây là nông dân, sau này trở thành các doanh nhân địa phương hỗ trợ các hoạt động du lịch. Chương trình này đã được chứng minh là thành công nhằm giảm thiểu sự di cư của người dân địa phương, đặc biệt là phụ nữ, từ Banyuwangi đến các thành phố lớn ở đảo Java, đảo Bali và các đảo ở nước ngoài khác. Kể từ năm 2010, thị trưởng Banyuwangi, ông Abdullah Azwar Anas, đã đóng một vai trò lãnh đạo chủ chốt trong việc khuyến khích các hoạt động du lịch đổi mới... Tuy nhiên, nhiệm kỳ của ông sẽ kết thúc vào năm 2020, và ông không được bầu lại do ông từng là thị trưởng của Banyuwangi trong hai nhiệm kỳ (2010-2015 và 2015-2020). Ở Indonesia, khi một nhiệm kỳ kết thúc, chính quyền ở cấp giữa và cơ sở cũng sẽ được thay thế. Điều này có nghĩa là các chương trình du lịch hiện tại ở Banyuwangi dễ bị ảnh hưởng do sự không chắc chắn về chính trị trong giai đoạn sau. Dưới đây là một nghiên cứu trường hợp sử dụng dữ liệu mô tả được thực hiện từ ngày 16 tháng 1 năm 2019 đến ngày 26 tháng 2 năm 2019. Dữ liệu chính được lấy từ các cuộc phỏng vấn với những người cung cấp thông tin chủ yếu như nam giới, phụ nữ, cộng đồng nông thôn và các cơ quan chính quyền của Banyuwangi. Phát hiện của nghiên cứu này là du lịch sáng tạo và bền vững ở làng Tamansari đã được phát triển mạnh mẽ bằng cách kêu gọi được sự tham gia của nhiều bên liên quan bao gồm chính quyền làng, cộng đồng nông thôn và các doanh nghiệp của làng. Mặc dù việc di cư của phụ nữ ra khỏi làng có thể được giảm thiểu, nhưng sự tham gia của họ chủ yếu bị bỏ qua trong quá trình ra quyết định về du lịch bền vững ở làng Tamansari.

Từ khóa: Sự sẵn sàng; cộng đồng địa phương; đổi mới; phụ nữ di cư; huyện Banyuwangi.

*University of Indonesia

Abstract: Banyuwangi Regency located at East Java Province is an innovative region in Indonesia. To increase the well-being of local people, the Government of Banyuwangi stimulates the tourism sector through many mechanisms. Innovative tourism has improved local income per capita in the Banyuwangi Regency, from Indonesian Rupiah (IDR) 20,8 million in 2010, to IDR 41,46 million in 2016. In Tamansari village (located at Licin Districts, Banyuwangi Regency), there are remarkable changes seen in the local population, notably the women who previously lived as farmers, then becoming local entrepreneurs supporting tourism activities. This program has also been successfully shown to minimize the migration of local people, particularly women, from Banyuwangi Regency to large cities in Java and Bali Islands and overseas. Since 2010 the Regent of Banyuwangi, Mr. Abdullah Azwar Anas, has played a key leadership role in encouraging innovative tourism practices. Unfortunately, his administration will end in 2020, and he cannot be officially re-elected since he has occupied the position for two terms (2010-2015 and 2015-2020). In Indonesia, when a Regent's reign ends, so does the middle and lower management. This means that existing tourism programs in Banyuwangi are susceptible due to political uncertainty in the following period. This following is a case study using yielding descriptive data between the 16th of January 2019 and the 26th of February 2019. The primary data are derived from interviews with key informants such as men, women, rural communities, and government agencies of Banyuwangi. The finding of this study is that innovative and sustainable tourism in the Tamansari village has been strongly developed by involving many stakeholders including the village government, rural communities and village-owned enterprises. The migration of women outside of the village can be minimized, nevertheless, their participation is largely ignored during decision-making about sustainable tourism in Tamansari Village.

Keywords: Readiness; local community; innovation; women migration; banyuwangi regency.

1. Introduction

1.1 Background

Banyuwangi Regency, located at East Java Province, is one of the most innovative regions in Indonesia. The Local Government of Banyuwangi (*Pemkab-Banyuwangi*) has initiated and developed tourism sector to increase the well-being of local people within the Banyuwangi Regency. The number of tourism programs has significantly increased since The Regent of Banyuwangi, Mr. Abdullah Azar Anas, came into power in 2010. The tourism sector has also contributed to improving local people's income from 20,8 million in 2010 to IDR 41,46 million in 2016 (Indonesian Rupiah, IDR) (*Pemkab Banyuwangi*, 2018).

Pemkab-Banyuwangi has coined and implemented innovative tourism programs such as 'natural view' tourism, local culture awareness, local art performances, and 'green' tourism (*Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi*, 2016). It successfully attracts many domestic and foreign tourists to visit Banyuwangi. The number of international and domestic tourists visiting Banyuwangi in 2012-2016 accounted for 1.806.547 domestic tourists and 33.748 international tourists (*Wicaksono*, 2017). The Banyuwangi tourism sector has received many international awards including "The Most Innovative Tourism in