

# TÁC ĐỘNG CỦA CỘNG ĐỒNG KINH TẾ ASEAN (AEC) ĐỐI VỚI GIÁO DỤC NGHỀ NGHIỆP VIỆT NAM

ThS. TÔ NGỌC HẰNG\*

**Abstract:** Currently, Vietnam is undergoing structural transformation of labor from agriculture to industry, the demand for qualified human resources professional, skilled labours in direct service of production is increasing and accounted for high importance in the labor structure. Taking part in ASEAN economic community (AEC) and inside development requirements are bringing opportunities but laying challenges for Vietnam vocational training. The article mentions some measures to enhance the quality of human resource to meet the requirements of labour markets and integration.

**Keywords:** ASEAN, AEC, economic integration, vocational education, labor market.

**N**gày 31/12/2015, Cộng đồng Kinh tế ASEAN (AEC) đã chính thức được thành lập, đánh dấu bước ngoặt quan trọng đối với ASEAN trên con đường tiến tới một thị trường chung thống nhất với sự chu chuyển tự do của hàng hóa, dịch vụ, đầu tư và nguồn nhân lực có tay nghề cao. ASEAN là cộng đồng kinh tế phát triển năng động với tổng GDP toàn khối ước đạt 2,3 nghìn tỉ USD và với quy mô dân số đứng thứ tư trên thế giới, hứa hẹn sẽ đưa đến sự thay đổi lớn trên thị trường lao động khu vực nói chung và Việt Nam nói riêng.

## 1. Khái quát về AEC

Tháng 10/2003, lãnh đạo các nước ASEAN đã kí Tuyên bố Hòa hợp ASEAN II, nhất trí đề ra mục tiêu hình thành Cộng đồng ASEAN vào năm 2020 với 3 trụ cột chính: Cộng đồng Chính trị - An ninh (APSC), Cộng đồng Kinh tế (AEC) và Cộng đồng Văn hóa - Xã hội (ASCC).

ASEAN đã nhất trí thông qua Kế hoạch tổng thể về AEC với 4 mục tiêu, đồng thời cũng là những yếu tố cấu thành: 1) Một thị trường đơn nhất và cơ sở sản xuất chung, được xây dựng thông qua: Tự do lưu chuyển hàng hóa; tự do lưu chuyển dịch vụ; tự do lưu chuyển đầu tư; tự do lưu chuyển vốn; tự do lưu chuyển lao động có tay nghề; 2) Một khu vực kinh tế cạnh tranh, được xây dựng thông qua các khuôn khổ chính sách về cạnh tranh, bảo hộ người tiêu dùng, quyền sở hữu trí tuệ, phát triển cơ sở vật chất hạ tầng, thuế quan và thương mại điện tử; 3) Phát triển kinh tế cân bằng, được thực hiện thông qua các kế hoạch phát triển doanh nghiệp nhỏ và vừa (SME), và thực hiện sáng kiến hội nhập nhằm thu hẹp khoảng cách phát triển

trong ASEAN; 4) Hội nhập vào nền kinh tế toàn cầu, được thực hiện thông qua việc tham vấn chặt chẽ trong đàm phán đối tác và trong tiến trình tham gia vào mạng lưới cung cấp toàn cầu.

Như vậy, trong Kế hoạch Tổng thể về AEC thì mục tiêu đầu tiên là rõ ràng và mang tính hành động. Theo đó, AEC (ra đời vào ngày 31/12/2015) sẽ tác động chủ yếu trên 3 lĩnh vực là thương mại, đầu tư và di chuyển lao động nội khối. Trong đó, mục tiêu chính trước mắt của AEC là xây dựng thành công thị trường lao động khu vực.

Đến nay, ASEAN đã đạt được các Thỏa thuận về Công nhận tay nghề tương đương (Mutual Recognition Arrangements - MRAs) đối với 8 nhóm ngành nghề là: Kế toán, Kỹ sư, Khảo sát, Kiến trúc, Điều dưỡng, Dịch vụ y tế, Dịch vụ nha khoa và Du lịch. Đây là những ngành thuộc nhóm lao động có chất lượng. Ngoài ra, các chuyên gia và thợ lành nghề, là những người được đào tạo chuyên môn cao hoặc có trình độ từ đại học trở lên, thành thạo ngoại ngữ (đặc biệt là tiếng Anh) được di chuyển tự do hơn trong AEC. Như vậy, AEC hình thành tạo cơ hội thuận lợi thúc đẩy giáo dục nghề nghiệp (GDNN) Việt Nam phát triển.

## 2. Tác động của AEC đối với GDNN Việt Nam

### 2.1. Cơ hội

2.1.1. Đào tạo nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu thị trường. AEC là một mô hình liên kết kinh tế khu vực phát triển năng động của 10 quốc gia Đông Nam Á với dân số 650 triệu người, trong đó 300 triệu người

\* Trường Đại học Ngoại thương Cơ sở II tại TP. Hồ Chí Minh

tham gia lực lượng lao động. Sự ra đời của Cộng đồng này sẽ mở ra cơ hội việc làm cho từng quốc gia thành viên. Kết quả nghiên cứu của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) và Ngân hàng Phát triển châu Á (ADB) cho thấy, trên quy mô tổng thể, hội nhập kinh tế AEC sẽ tạo thêm 14 triệu việc làm ở khu vực ASEAN.

Hiện nay, Việt Nam là quốc gia đứng thứ 3, chiếm 15%, (sau Indonexia (40%) và Philippines (16%)) lực lượng lao động toàn khu vực. Do đó, AEC sẽ tạo cơ hội rất lớn cho lực lượng lao động Việt Nam. Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) và Ngân hàng Phát triển Châu Á (ADB) dự báo, hội nhập AEC sẽ hỗ trợ thúc đẩy tăng trưởng việc làm của Việt Nam thêm 14,5% vào năm 2025 và có thể đưa năng suất lao động của Việt Nam tăng hơn gấp đôi vào năm 2025 so với mức năm 2010. Đặc biệt, nghiên cứu cũng chỉ ra rằng, trong giai đoạn 2010-2025, nhu cầu đối với việc làm cần tay nghề trung bình nói chung sẽ đạt tốc độ tăng nhanh nhất, ở mức 28%; tiếp đó là nhu cầu đối với lao động có trình độ kỹ năng (KN) thấp tăng khoảng 23% và lao động có KN cao sẽ tăng 13%.

Như vậy, AFC ra đời mở ra “cánh cửa rộng lớn” cho lực lượng lao động Việt Nam, trước tiên và chủ yếu tác động mạnh mẽ đến lực lượng lao động có trình độ KN trung bình và KN thấp. Đây là cơ hội để GDNN Việt Nam tập trung đào tạo, phát triển nguồn lao động lành nghề, có chuyên môn và KN đáp ứng nhu cầu tăng trưởng việc làm trong nước và tham gia vào thị trường lao động AEC.

**2.1.2. Hợp tác khu vực trong lĩnh vực GDNN.** AEC không chỉ thúc đẩy gia tăng nhu cầu việc làm đối với lao động có trình độ KN trung bình và thấp, mà AEC còn tạo điều kiện cho giáo dục Việt Nam có cơ hội tăng cường hợp tác trên nhiều lĩnh vực như học tập, trao đổi về chương trình đào tạo, người học; đào tạo và trao đổi đội ngũ giáo viên, cán bộ quản lý GDNN; hoặc thu hút nguồn lực từ các quốc gia trong ASEAN để đổi mới và phát triển. Đặc biệt, Việt Nam sẽ hợp tác với các nước ASEAN trong quá trình xây dựng, hoàn thiện khung trình độ GDNN quốc gia theo chuẩn ASEAN, tiến tới kí kết các hiệp định công nhận văn bằng, chuyển đổi tín chỉ và KN nghề giữa Việt Nam với các quốc gia trong khu vực ASEAN, nâng cao chất lượng giáo dục nghề Việt Nam cũng như tạo điều kiện cho người học nghề tốt nghiệp tham gia vào thị trường lao động ASEAN.

Có thể nói, AEC là cơ hội lớn cho GDNN Việt Nam phát triển. Thực tế, trong thời gian qua, GDNN Việt

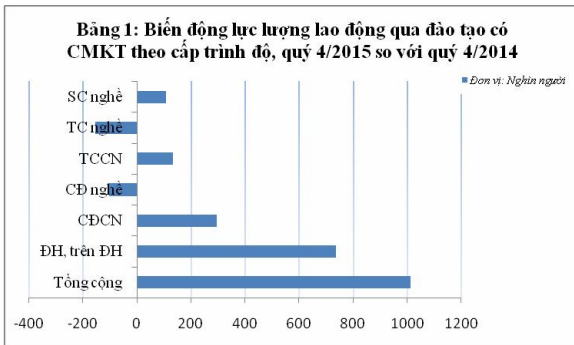
Nam cũng đã có những chuyển biến tích cực. Theo kết quả sơ kết 5 năm thực hiện *Chiến lược phát triển dạy nghề giai đoạn 2011-2020* do Tổng cục Dạy nghề tổ chức, cả nước có 59 tỉnh thành lập trường cao đẳng nghề, đạt 92%. Tính đến năm 2015, cả nước có 1.467 cơ sở dạy nghề (gồm 190 trường cao đẳng nghề, 280 trường trung cấp nghề và 997 trung tâm dạy nghề), và trên 40.615 giáo viên dạy nghề với 7.352 lượt giáo viên được đào tạo, bồi dưỡng KN nghề. Số lượng học sinh học nghề, tốt nghiệp và có việc làm sau tốt nghiệp gia tăng đã phần nào đáp ứng nhu cầu phát triển nghề nghiệp cho người lao động nói riêng và góp phần đáp ứng nhu cầu nhân lực lao động kỹ thuật trực tiếp cho sự phát triển đất nước.

## **2.2. Thách thức**

**2.2.1. Cơ cấu đào tạo không hợp lí.** Ở Việt Nam, cơ cấu lao động qua đào tạo có bằng cấp/chứng chỉ còn mất cân đối lớn và có nguy cơ ngày càng gia tăng. Tính đến quý 2/2015, trong số 20,06% lao động qua đào tạo có bằng cấp/chứng chỉ từ sơ cấp và tương đương trở lên, thì lao động có trình độ sơ cấp chiếm 16,39%, lao động có trình độ trung cấp là 27,11%, lao động có trình độ cao đẳng là 14,99% và lao động có trình độ đại học trở lên chiếm 41,51% [1]. Như vậy, có sự mất cân đối lớn về cơ cấu lao động qua đào tạo giữa GDNN và giáo dục đại học ở Việt Nam. Sự mất cân đối đó ngày càng gia tăng, bởi nếu so với năm 1979, cứ 1 người có trình độ đại học thì có 2 người trung cấp và 7 lao động kỹ thuật; thì đến quý 2/2015, tỉ lệ này lần lượt là 1 người trình độ đại học thì có 0,35 người cao đẳng, 0,65 người trung cấp và 0,4 người bậc sơ cấp [2]. Đây là một thách thức lớn cho GDNN Việt Nam bởi theo quy luật khách quan bao giờ cũng đòi hỏi số lao động trực tiếp (trình độ từ sơ cấp đến bậc trung cấp) chiếm tỉ trọng cao hơn rất nhiều lần so với lao động gián tiếp (trình độ đại học); trong khi ở Việt Nam thì người lao động trực tiếp ngày càng ít, đa số lao động phải làm trái ngành, không chuyên nghiệp. Đó cũng là nguyên nhân lí giải vì sao Việt Nam đang trong thời kì “cơ cấu dân số vàng”, nhưng năng suất lao động thấp và tỉ lệ lao động trình độ đại học thất nghiệp có xu hướng gia tăng.

Trong GDNN, số lượng tuyển sinh cũng như tốt nghiệp chiếm tỉ trọng cao và có xu hướng tăng đối với đào tạo sơ cấp và dạy nghề dưới 3 tháng; đào tạo cao đẳng nghề và trung cấp nghề thấp hơn và có xu hướng giảm. Năm 2015, cả nước tuyển sinh được

1.979.199 người (đạt 92,1% kế hoạch), trong đó trình độ cao đẳng nghề, trung cấp nghề là 210.104 người (đạt 84,0%), sơ cấp nghề và dạy nghề dưới 3 tháng là 1.769.095 người (đạt 93,1%). Tuy nhiên, nếu so với năm 2014, có sự gia tăng số lao động trong nhóm cao đẳng chuyên nghiệp (tăng 296.000 người, chiếm 25,07%) cũng như trung cấp chuyên nghiệp và sơ cấp nghề (tăng 108.000 người, chiếm 6,88%); ngược lại, số lao động nhóm cao đẳng nghề và trung cấp nghề lại bị giảm (lần lượt giảm 105.000 người (-36,99%) và 155.000 người (-17,83%)) (xem bảng 1).



Nguồn: TCTK (2015), Điều tra LĐ-VL quý 4/2014 và quý 4/2015

**2.2.2. Chất lượng đào tạo còn thấp, chưa đáp ứng nhu cầu thị trường lao động.** Ở Việt Nam, lao động phần lớn là lao động phổ thông, chưa được đào tạo. Theo số liệu của Điều tra Lao động - Việc làm, tỉ lệ lao động qua đào tạo có bằng cấp/chứng chỉ từ sơ cấp và tương đương trở lên khá thấp và không có nhiều cải thiện. Tính đến quý 2/2015, quy mô lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên đang làm việc trong các ngành kinh tế là 53,71 triệu người, trong đó lực lượng lao động đã qua đào tạo có bằng cấp/chứng chỉ từ sơ cấp và tương đương trở lên vẫn còn thấp, chỉ chiếm 20,06%. Nếu tính theo cách tính của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, lao động qua đào tạo nghề gồm cả dạy nghề chính quy, dạy nghề thường xuyên, được tổ chức tại các cơ sở dạy nghề, cơ sở giáo dục có tham gia dạy nghề, tại các doanh nghiệp, làng nghề và dạy nghề của các tổ chức, cá nhân khác đạt 38,5%. Sự chênh lệch chất lượng nguồn nhân lực được thể hiện rất rõ giữa khu vực nông thôn và thành thị. Ở thành thị, lao động đã qua đào tạo chiếm 30,9%, trong khi ở nông thôn chỉ có 9%. Ngoài ra, ở Việt Nam, lao động đã qua đào tạo chưa được trang bị những KN đáp ứng nhu cầu của doanh nghiệp và thị trường lao động,

nhiều lao động phải đào tạo lại. Năm 2013, theo kết quả khảo sát của ILSSA - Manpower về mức độ đáp ứng các KN của người lao động so với yêu cầu của nhà tuyển dụng cho thấy, gần 30% doanh nghiệp FDI gặp khó khăn trong tuyển dụng lao động trực tiếp và nhân viên văn phòng; ý thức về chất lượng và đúng giờ/đáng tin cậy là những KN thiếu hụt lớn nhất, những KN thiếu hụt tiếp theo là khả năng thích nghi với những thay đổi, khả năng làm việc nhóm, khả năng nhận biết tiếp thu và ứng dụng công nghệ mới, KN máy tính cơ bản. Còn theo kết quả khảo sát các chủ sử dụng lao động tại 10 quốc gia ASEAN do ILO thực hiện cũng cho thấy, gần 50% chủ sử dụng lao động trong khối ASEAN cho biết người lao động tốt nghiệp phổ thông không có được KN họ cần. Điều này phản ánh một thực tế là ở Việt Nam, hoạt động đào tạo nghề nghiệp chưa gắn kết cũng như chưa đáp ứng được nhu cầu thực tế về trình độ, KN làm việc đối với người lao động của doanh nghiệp và thị trường lao động. Gần đây nhất, theo kết quả khảo sát về nhu cầu KN do ILO thực hiện tại hơn 200 doanh nghiệp trong ngành du lịch ở miền Trung Việt Nam, toàn bộ chủ doanh nghiệp đều cho biết sinh viên tốt nghiệp các trường dạy nghề không đáp ứng được yêu cầu công việc tại doanh nghiệp. Chính vì thế, số lượng người qua đào tạo nghề tốt nghiệp thiếu việc làm và thất nghiệp chiếm tỉ trọng lớn và có xu hướng ngày càng gia tăng.

Có thể nói, những hạn chế trên không chỉ là thách thức cho lao động Việt Nam, mà còn là áp lực lớn đòi hỏi GDNN phải cải cách, phải có hướng đi phù hợp trong hoạt động đào tạo để cung ứng nguồn lao động đáp ứng nhu cầu của nhà tuyển dụng và giúp lao động Việt Nam có thể cạnh tranh khi tham gia vào thị trường lao động AEC.

Theo đánh giá của các chuyên gia Ngân hàng Thế giới (WB), nguồn nhân lực Việt Nam còn có khoảng cách khá lớn so với các nước trong khu vực ASEAN, đặc biệt Việt Nam đang rất thiếu lao động có trình độ tay nghề, công nhân kĩ thuật bậc cao. Chất lượng nhân lực của Việt Nam chỉ đạt 3,79 điểm (theo thang điểm 10), xếp thứ 11 trong số 12 nước châu Á tham gia xếp hạng với chỉ số cạnh tranh nguồn nhân lực chỉ đạt 3,39/10 điểm. Không những thế, trong bối cảnh hội nhập AEC, sự chuẩn bị về kiến thức, KN, thái độ cũng như trạng thái tâm lí của lao động Việt Nam để sẵn sàng di chuyển sang làm việc tại các nước ASEAN là chưa cao. Trong đó, hạn chế về năng lực sử dụng ngoại ngữ, đặc biệt là tiếng

Anh hay một ngôn ngữ của các nước ASEAN như tiếng Thái Lan, Lào... là rào cản lớn đối với người lao động Việt Nam.

Như vậy, GDNN Việt Nam cần khắc phục hạn chế, tranh thủ điều kiện thuận lợi để đào tạo ra nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng nhu cầu thị trường và hội nhập AEC thành công.

### **3. Một số giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu thị trường và hội nhập AEC**

**3.1. Nâng cao nhận thức về vị trí, vai trò của GDNN** trong hệ thống giáo dục quốc dân cũng như hình thành thang giá trị nghề nghiệp trong xã hội. Tiếp tục đẩy mạnh đổi mới căn bản và toàn diện GD-ĐT, trong đó phải thực sự coi đầu tư GDNN là đầu tư cho phát triển, cần được ưu tiên đầu tư trong từng chương trình, dự án phát triển KT-XH của từng địa phương, vùng, ngành. Trước mắt, cần thực hiện thành công *Chiến lược phát triển GDNN giai đoạn 2016-2020* theo hướng hoàn thiện quy hoạch mạng lưới cơ sở GDNN, tập trung đào tạo các ngành nghề trọng điểm và đầu tư xây dựng 45 trường nghề chất lượng cao đạt trình độ của các nước khu vực ASEAN và thế giới, phấn đấu nâng tỉ lệ lao động qua đào tạo lên 63% vào năm 2020.

**3.2. Xây dựng và hoàn thiện thể chế, chính sách phát triển GDNN phù hợp xu thế hội nhập**, cụ thể: - Hoàn chỉnh **Luật Giáo dục nghề nghiệp** và các quy định liên quan cũng như đẩy mạnh cải cách thủ tục hành chính trong lĩnh vực dạy nghề, tạo môi trường thuận lợi để các nhà đầu tư trong nước và nước ngoài tham gia đào tạo nghề; - Đổi mới chính sách tài chính về GDNN theo hướng mở rộng quyền tự chủ tự chịu trách nhiệm của các cơ sở dạy nghề. Đồng thời, xây dựng cơ chế đẩy mạnh xã hội hóa GDNN với lộ trình phù hợp nhằm huy động mọi nguồn lực từ ngân sách Nhà nước kết hợp với nguồn lực khác từ các quốc gia, các tổ chức quốc tế, cá nhân trong và ngoài nước cho hoạt động GDNN. Trong đó, tập trung thực hiện thí điểm xã hội hóa 4 trường nghề trong cả nước là Trường Cao đẳng nghề Kỹ thuật Công nghệ TP. Hồ Chí Minh, Cao đẳng nghề Kinh tế - Kỹ thuật Bắc Ninh, Cao đẳng nghề Lilama 2 và Cao đẳng nghề Quy Nhơn theo kế hoạch của Tổng cục Dạy nghề. Trên cơ sở đó, đánh giá kết quả và mở rộng mô hình ra các trường nghề khác; - Hoàn thiện chính sách đãi ngộ, thu hút giáo viên dạy nghề; chính sách đối với người đứng đầu cơ sở dạy nghề, người lao động

qua đào tạo nghề; chính sách đào tạo liên thông, hỗ trợ người học nghề; - Xây dựng cơ chế để các doanh nghiệp và cơ sở sử dụng lao động tham gia xây dựng, đánh giá, điều chỉnh chương trình đào tạo; hướng dẫn thực hành và đánh giá năng lực người học, hướng tới doanh nghiệp phải là một trong những chủ thể đào tạo nghề.

**3.3. Phân luồng giáo dục.** Theo Tổng cục Dạy nghề, thị trường lao động ở Việt Nam hiện nay cần khoảng 15% số người tốt nghiệp đại học, 40% số người có KN nghề trình độ trung cấp và cao đẳng; 40-45% số lao động phổ thông chưa qua đào tạo. Vì vậy, để khắc phục tình trạng mất cân đối về cơ cấu giữa GDNN và giáo dục đại học, cần đẩy mạnh và tập trung làm tốt công tác phân luồng học sinh tốt nghiệp THCS và THPT vào học nghề, bằng cách quyết tâm thực hiện tốt *Chỉ thị số 10-CT/TU ngày 05/12/2011 của Bộ Chính trị về phân luồng giáo dục, theo hướng phấn đấu đến năm 2020* có ít nhất 30% số học sinh sau khi tốt nghiệp THCS đi học nghề. Để làm được điều đó, cần xây dựng các “rào cản kỹ thuật”, định hướng những học sinh có năng lực thi học tiếp THPT và đại học, còn lại hướng vào GDNN. Bên cạnh đó, cần làm tốt công tác định hướng nghề, giúp học sinh có nhận thức đúng về GDNN; từ đó, cân nhắc, lựa chọn nghề học phù hợp với khả năng và sở thích của mình.

**3.4. Nâng cao chất lượng GDNN theo hướng tiếp cận chuẩn khu vực và thế giới**, gồm: - Đổi mới cơ cấu dạy nghề trong hệ thống giáo dục quốc dân trên cơ sở áp dụng Khung trình độ quốc gia có tham chiếu các tiêu chuẩn năng lực của các nước trong khu vực ASEAN và theo hướng hình thành hệ thống đào tạo mở, linh hoạt, liên thông giữa các thành tố của hệ thống và với các bậc học khác; - Xây dựng chương trình đào tạo theo hướng chuyển từ chủ yếu trang bị kiến thức sang tích hợp kiến thức, KN, thái độ và hình thành năng lực nghề nghiệp cho người học. Áp dụng một số chương trình đào tạo của các nước phát triển trong khu vực và thế giới phù hợp với thực tiễn Việt Nam; - Phát triển đội ngũ giáo viên dạy nghề chuẩn hóa về trình độ đào tạo, KN nghề, nghiệp vụ sư phạm và năng lực ngoại ngữ theo các cấp độ quốc gia, khu vực và quốc tế; - Xây dựng và ban hành tiêu chuẩn KN nghề quốc gia. Thực hiện kiểm định chất lượng dạy nghề theo chuẩn khu vực và quốc tế; tổ chức đánh giá, cấp chứng chỉ KN nghề

(Xem tiếp trang 199)

đã tạo điều kiện cho những hiện tượng phản đạo đức xuất hiện, gây ảnh hưởng xấu đến việc xây dựng các quan hệ xã hội lành mạnh và tiến bộ.

GD ý thức PL nói chung và ý thức chấp hành **Luật Giao thông đường bộ** nói riêng là một quá trình hết sức lâu dài, khó khăn, phức tạp, đòi hỏi phải có sự quan tâm của tất cả các cấp, các ngành, của toàn bộ hệ thống chính trị nói chung cùng góp sức giải quyết. □

#### Tài liệu tham khảo

- [1] Ban Bí thư Trung ương Đảng (2003). *Chỉ thị số 32-CT/TW ngày 09/12/2003 về tăng cường sự lãnh đạo của Đảng trong công tác phổ biến, giáo dục pháp luật, nâng cao ý thức chấp hành pháp luật của cán bộ, nhân dân.*
- [2] Ban Bí thư Trung ương Đảng (2012). *Chỉ thị số 18-CT/TW ngày 04/9/2012 về tăng cường sự lãnh*

*đạo của Đảng đối với công tác đảm bảo trật tự an toàn giao thông đường bộ, đường sắt, đường thủy nội địa và khắc phục ùn tắc giao thông.*

- [3] Chính phủ (2008). *Quyết định số 37/2008/QĐ-TTg ngày 12/3/2008 của Thủ tướng Chính phủ Về việc phê duyệt chương trình phổ biến, giáo dục pháp luật từ năm 2008 - 2012; Quyết định số 31/2009/QĐ-TTg ngày 24/02/2009 của Thủ tướng Chính phủ về việc phê duyệt Đề án tuyên truyền, phổ biến pháp luật cho người lao động và người sử dụng lao động trong các loại hình doanh nghiệp từ năm 2009-2012.*
- [4] Đảng Cộng sản Việt Nam (2001). *Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ IX.* NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật.
- [5] Đảng Cộng sản Việt Nam (2006). *Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ X.* NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật.
- [6] Đảng Cộng sản Việt Nam (2011). *Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XI.* NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật.

## Tác động của cộng đồng kinh tế...

(Tiếp theo trang 191)

quốc gia cho người lao động cũng như chứng chỉ công nhận KN nghề giữa Việt Nam với các nước trong khu vực ASEAN.

**3.5. Tăng cường mối quan hệ giữa dạy nghề với thị trường lao động và sự tham gia của doanh nghiệp;** phát triển hệ thống thông tin thị trường lao động theo hướng đáp ứng phát triển KT-XH của từng địa phương, từng ngành cũng như đáp ứng nhu cầu của doanh nghiệp. Doanh nghiệp cần trực tiếp tham gia vào các hoạt động đào tạo nghề như xây dựng tiêu chuẩn KN nghề, xác định danh mục nghề, thiết kế chương trình và tham gia vào quá trình giảng dạy, đánh giá kết quả học tập của người học nghề. Doanh nghiệp cũng phải có trách nhiệm cung cấp thông tin cho các cơ sở dạy nghề về nhu cầu việc làm và các chế độ cho người lao động; phản hồi cho cơ sở dạy nghề về trình độ của người lao động. Ngoài ra, doanh nghiệp cần tạo điều kiện cho người học được thực tập ngay trên dây chuyền công nghệ của mình, gắn lí thuyết với thực tiễn; đồng thời có thể đặt hàng các cơ sở dạy nghề đào tạo người lao động theo nhu cầu của doanh nghiệp và tuyển dụng lao động ngay trong quá trình kiến tập, thực tập tại doanh nghiệp. Ngược lại, các cơ sở dạy nghề cần tổ chức các cơ quan chuyên trách trong việc theo dõi, thu thập thông tin về học sinh học nghề sau khi tốt nghiệp;

xây dựng mối quan hệ gắn kết với doanh nghiệp, có trách nhiệm tiếp nhận các thông tin từ doanh nghiệp và điều chỉnh, thay đổi để thích ứng với nhu cầu của doanh nghiệp.

\*\*\*

Sự hình thành thị trường chung, thống nhất trong AEC vừa tạo ra cơ hội và thách thức cho GDNN Việt Nam. Vấn đề là GDNN Việt Nam cần phải nhận thức rõ, biết nắm bắt cơ hội, khắc phục hạn chế, vượt qua thử thách để phát triển và đưa Việt Nam trở thành quốc gia có thế mạnh về nguồn nhân lực trong khu vực ASEAN. □

#### Tài liệu tham khảo

- [1] Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2015). *Bản tin cập nhật thị trường lao động Việt Nam*, số 6, quý 2 năm 2015.
- [2] Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (15/02/2016). *Thách thức về lao động chất lượng cao trong quá trình hội nhập.*
- [3] Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2015). *Bản tin cập nhật thị trường lao động Việt Nam*, số 8, quý 4 năm 2015.
- [4] Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (31/07/2015). *Năng suất và chất lượng lao động Việt Nam trước ngưỡng cửa Cộng đồng Kinh tế ASEAN.*
- [5] Vũ Xuân Hùng (2016). *Giải pháp hội nhập ASEAN về giáo dục nghề nghiệp.* Tạp chí Nghề nghiệp và Cuộc sống, số 75, tháng 01/2016.
- [6] Nguyễn Thị Lan Hương (2015). *Vấn đề thất nghiệp và việc làm: Hiện trạng và triển vọng.* Kỷ yếu Diễn đàn Kinh tế mùa Xuân 2015. Trường Đại học Kinh tế - Đại học Quốc gia, Hà Nội.