

Tăng cường năng lực dịch chuyển lao động của lực lượng lao động trẻ Đông Nam Á trong bối cảnh chuyển đổi do AI

Basilio Claudio và Fairoz Ahmad
Viện Nghiên cứu Công nghệ vì Cộng đồng



Với sự đóng góp của

- Arifah Sharifuddin, Giám đốc Viện Nghiên cứu Công nghệ vì Cộng đồng
- Citra Nasruddin, Giám đốc Chương trình, Viện Nghiên cứu Công nghệ vì Cộng đồng
- Vicah Villanueva, Chuyên viên Chương trình, Viện Nghiên cứu Công nghệ vì Cộng đồng

Tóm lược

Tài liệu này cung cấp các khuyến nghị chính sách nhằm nâng cao năng lực dịch chuyển lao động của lực lượng lao động trẻ Đông Nam Á trong bối cảnh công việc bị thay đổi bởi AI. Các khuyến nghị được xây dựng dựa trên kết quả tham vấn của Viện Nghiên cứu Công nghệ vì Cộng đồng với các bên liên quan thuộc khu vực công và tư nhân trong khuôn khổ chuỗi đối thoại New Models of Work (Mô hình làm việc mới). Chuỗi đối thoại này bao gồm 6 tọa đàm cấp quốc gia tại Philippines, Indonesia, Malaysia, Việt Nam, Singapore và Thái Lan, cùng 4 tọa đàm trực tuyến cấp khu vực.

Với 61% dân số khu vực dưới 35 tuổi, quá trình tích hợp AI tạo sinh nhanh chóng đang đe dọa các vị trí việc làm khởi điểm truyền thống dành cho lao động trẻ. Các vị trí này thường là mục tiêu hàng đầu cho việc tự động hóa. Thông thường, các vị trí này là cách để sinh viên mới tốt nghiệp tích lũy kinh nghiệm và phát triển sự nghiệp. Tuy nhiên, nhiều nhà tuyển dụng đã bắt đầu ít tuyển các vị trí này hơn, nên hành trình từ ghế nhà trường đến thị trường lao động cũng gặp khó khăn và tình hình kinh tế của người lao động trẻ cũng trở nên bất bình hơn.

Trong bối cảnh chuyển đổi do AI, các nhà hoạch định chính sách cần xây dựng một hệ sinh thái nhằm chuẩn bị sớm cho lực lượng lao động trẻ, bố trí họ một cách có mục đích vào những công việc có giá trị, và hỗ trợ họ dịch chuyển linh hoạt hơn, cả ở trong nước lẫn trong khu vực. Bản tóm tắt khuyến nghị chính sách này đề xuất 3 giải pháp cụ thể:

Cải cách giáo dục theo hướng thích ứng và đồng bộ với nhu cầu thị trường lao động

Chuyển từ hệ thống bằng cấp cố định sang hệ thống có khả năng thích ứng và đồng bộ với nhu cầu thị trường lao động, bao gồm ứng dụng dữ liệu thị trường theo thời gian thực để thiết kế lại chương trình học và chính thức hóa chương trình học tập kết hợp thực tiễn (WIL) bắt buộc và được tính tín chỉ.

Phát triển nền kinh tế “HEAL” (Y tế, Giáo dục, Quản trị và Nhận thức)

Mở rộng lộ trình học sang các ngành nghề bền vững và tập trung vào con người. Các khuyến nghị bao gồm tinh giản thủ tục cấp chứng chỉ cho các vị trí tuyển đầu và ứng dụng trí tuệ tăng cường (augmented intelligence) để nâng cao năng suất ở các lĩnh vực này.

Tạo điều kiện dịch chuyển lao động trong khu vực và củng cố chính sách an sinh

Mở rộng cơ hội việc làm bằng cách tạo điều kiện luân chuyển nhân tài xuyên biên giới ở cấp khu vực và bằng cách củng cố chính sách an sinh xã hội cho các hình thức việc làm phi truyền thống cấp quốc gia.

Xét cho cùng, khu vực cần phải hướng tới cải cách mang tính hệ thống thay vì thực hiện điều chỉnh cục bộ để đảm bảo tiến bộ công nghệ sẽ tăng cường năng lực dịch chuyển của người lao động trẻ.

1. Thực trạng bất bình của người lao động trẻ trong bối cảnh AI làm thay đổi thị trường lao động Đông Nam Á

Đông Nam Á đang đứng trước một bước ngoặt về mặt dân số và công nghệ. Khu vực Đông Nam Á sở hữu lực lượng lao động tương đối trẻ, với 383 triệu người dưới 35 tuổi, tương đương 61% tổng dân số¹. Cơ hội việc làm của lực lượng lao động trẻ này đang được định hình bởi quá trình tích hợp AI tạo sinh (generative AI) nhanh chóng vào công việc và trong thời gian sắp tới là AI tự chủ (agentic AI). Sự chuyển đổi này không chỉ đơn thuần là thay đổi cách thức sử dụng công nghệ, mà còn định hình lại lộ trình thăng tiến. 91% tổ chức trong một khảo sát toàn cầu² cho biết các vị trí việc làm khởi điểm dành cho lao động trẻ đang bị thay đổi hoặc xóa bỏ do tác động của AI. Điều này phản ánh khó khăn trong lộ trình gia nhập thị trường lao động truyền thống của thế hệ trẻ. Dù là thế hệ lớn lên cùng công nghệ số, song có đến 76% người lao động trẻ trong khu vực³ được xếp vào nhóm có nguy cơ cao bị ảnh hưởng bởi những biến động do AI gây ra. Nếu không có các chính sách mang tính chủ động, thì triển vọng năng suất của lực lượng lao động trẻ có nguy cơ bị ảnh hưởng bởi tình trạng kinh tế bất bình có tính hệ thống.

Tại Đông Nam Á, rủi ro trước mắt đối với công việc do quá trình ứng dụng AI gây ra là sự gián đoạn đối với các vị trí khởi điểm vốn đóng vai trò là môi trường rèn luyện nghề nghiệp cho sinh viên mới ra trường. Các vị trí ở cấp độ mới vào nghề thường bao gồm các công việc trí óc mang tính lặp lại và có khối lượng lớn. Các vị trí này là mục tiêu hàng đầu cho việc tự động hóa bằng AI tạo sinh. Những xu hướng quan trọng sau sẽ cho thấy rõ hơn bản chất của sự gián đoạn này:

➤ Giảm tuyển dụng

Trong một khảo sát toàn cầu gồm 5.500 tổ chức, 66% tổ chức² trong số đó dự kiến sẽ giảm tuyển dụng các vị trí khởi điểm trong 3 năm tới.

➤ Số lượng công việc cấp trung giảm

Khi những công việc vốn do người lao động mới vào nghề đảm nhận được giao cho thuật toán xử lý, thì lộ trình đi từ vị trí khởi điểm lên vị trí quản lý cũng bị đứt quãng.

➤ Yêu cầu kỹ năng thay đổi

Dự kiến đến năm 2030, bộ kỹ năng cần thiết cho một vị trí công việc cụ thể tại Đông Nam Á sẽ thay đổi tới 72% so với năm 2016).⁴ Điều này khiến ngay cả những bằng cấp được đào tạo trong thời gian gần đây cũng nhanh chóng trở nên không còn phù hợp với yêu cầu thực tế.

2. Sự mất cân bằng giữa cung và cầu trong nguồn nhân lực bắt nguồn từ các khoảng trống trong hệ sinh thái

Sự gián đoạn đối với các vị trí khởi điểm phản ánh khoảng cách ngày càng lớn giữa nhu cầu của thị trường lao động và kết quả giáo dục đầu ra hiện tại của khu vực. Khi cánh cửa gia nhập thị trường lao động khép lại, áp lực thay đổi không còn chỉ đặt lên năng lực của từng cá nhân, mà chuyển sang toàn bộ hệ sinh thái phát triển lực lượng lao động trẻ. Các khoảng trống mang tính cơ cấu về quản trị, chính sách và hợp tác đang cản trở người lao động trẻ có được lộ trình sự nghiệp khả thi sau khi tốt nghiệp.

Thiết kế chương trình giáo dục không phù hợp với sự thay đổi về yêu cầu kỹ năng

Thách thức căn bản về mặt chính sách nằm ở việc hệ thống kiểm định chất lượng giáo dục có tính chất cố định, trong khi công nghệ lại thay đổi nhanh chóng. Các chương trình cấp bằng thường được xây dựng theo chu kỳ 3-4 năm, đồng thời phải tuân thủ các yêu cầu kiểm định chất lượng cứng nhắc khiến chương trình thiếu sự linh hoạt. Trong khi đó, năng lực của AI có thể phát triển chỉ trong vài tháng chứ không phải vài năm. Sự chênh lệch về mặt thời gian này dẫn đến tình trạng bằng cấp không còn phù hợp với yêu cầu thực tế, khiến sinh viên tốt nghiệp bước vào thị trường lao động với các kỹ năng đã phần nào lỗi thời⁵. Để giải quyết sự chênh lệch này, các nhà hoạch định chính sách tại Đông Nam Á đã không ngừng nhấn mạnh nhu cầu tăng cường hợp tác giữa ngành giáo dục và doanh nghiệp. Tuy nhiên, các khung quản trị phần lớn mới chỉ dừng lại ở mục tiêu chứ chưa thực sự được triển khai thực tế. Dù chiến lược quốc gia, lộ trình kỹ năng và kế hoạch kinh tế số liên tục thúc đẩy tăng cường hợp tác giữa trường đại học và doanh nghiệp, song vẫn chủ yếu dựa vào tinh thần tự nguyện và các cơ chế phối hợp không có tính ràng buộc.

Các ngành dịch vụ chăm sóc và tập trung vào con người chưa được phát triển đầy đủ

Trong bối cảnh AI định hình lại các công việc trí óc và kỹ thuật mang tính lặp lại các công việc tập trung vào yếu tố con người như ngành Y tế, Giáo dục, Quản trị và Nhận thức (nhóm ngành “HEAL”) khả năng cao sẽ vẫn giữ được sự ổn định về mặt cấu trúc⁶. Sự thay đổi về nhân khẩu học trong khu vực bao gồm già hóa dân số và quy mô gia đình ngày càng nhỏ sẽ tiếp tục đẩy mạnh nhu cầu đối với các công việc cung cấp dịch vụ chăm sóc⁷. Tuy nhiên, chương trình trang bị cho lực lượng lao động ở Đông Nam Á vẫn tập trung nhiều vào kỹ năng số và kỹ thuật. Hệ thống giáo dục và đào tạo tiếp tục khẳng định lộ trình học nhóm ngành Khoa học, Công nghệ, Kỹ thuật và Toán học (STEM) sẽ mang lại giá trị kinh tế cao hơn, từ đó khiến tâm lý cho rằng các công việc thuộc nhóm ngành HEAL có ít khả năng dịch chuyển và thu nhập thấp hơn ngày càng ăn sâu. Điều này dẫn đến tình trạng thiếu hụt kéo dài đối với các dịch vụ thiết yếu như y tế⁸, ngay cả khi nhu cầu của xã hội ngày càng tăng. Người lao động trong các lĩnh vực này cũng phải đối mặt với các rào cản mang tính cấu trúc, bao gồm quy trình cấp chứng chỉ cứng nhắc và áp lực thủ tục hành chính lớn. Điều này làm hạn chế khả năng gia nhập ngành và khả năng thích ứng với công nghệ mới của họ.

Rào cản đối với dịch chuyển lao động

Một khoảng trống then chốt trong quá trình chuyển đổi lực lượng lao động trẻ Đông Nam Á là khả năng dịch chuyển của nhân lực trẻ còn hạn chế và không đồng đều dù quá trình hội nhập khu vực ngày càng diễn ra sâu rộng. Dù các khuôn khổ của ASEAN như Thỏa thuận thừa nhận lẫn nhau (MRA)⁹ được thiết lập nhằm tạo điều kiện cho quá trình dịch chuyển lao động, song công tác triển khai vẫn còn thiếu đồng bộ. Dù dịch chuyển lao động có thể góp phần nâng cao cơ hội nghề nghiệp, nhưng cũng làm dấy lên lo ngại về vấn đề chảy máu chất xám, đặc biệt là ở các nước thu nhập thấp đang thiếu nhân lực ở các ngành trọng điểm. Điều này đặt ra thách thức là chính sách phải thúc đẩy quản lý dịch chuyển lao động nhằm tạo điều kiện chia sẻ, chuyển giao kỹ năng thay vì rơi vào tình trạng chảy máu chất xám, trong đó cân bằng giữa việc tạo cơ hội cho người lao động trẻ với các biện pháp giảm thiểu tác động tiêu cực của quá trình di cư. Đồng thời, ngày càng có nhiều lao động trẻ Đông Nam Á làm việc theo các hình thức phi truyền thống, bao gồm hợp đồng ngắn hạn, làm việc qua nền tảng số, làm tự do và làm việc từ xa xuyên biên giới. Nhóm lao động này thường không được tiếp cận bình đẳng với hệ thống phúc lợi và an sinh xã hội thường được thiết kế cho loại hình công việc truyền thống. Việc thiếu chính sách an sinh thống nhất giữa các hình thức việc làm và quốc gia làm hạn chế khả năng dịch chuyển lao động và khiến giới trẻ ngại tìm cách mở rộng cơ hội.

3. Các khuyến nghị chính sách nhằm thúc đẩy sự dịch chuyển của lực lượng lao động trẻ

Để khắc phục những khoảng trống này, chỉ điều chỉnh mang tính cục bộ là chưa đủ. Khu vực cần áp dụng các hướng tiếp cận đổi mới để bồi dưỡng và khai thác nguồn nhân lực. Các sáng kiến phải chuyển từ các biện pháp mang tính mệnh lệnh sang củng cố hệ sinh thái đổi mới phát triển nhân tài. Các khuyến nghị sau đây về cải cách hệ thống giáo dục, củng cố các ngành có khả năng thích ứng và đẩy mạnh dịch chuyển nhân tài nhằm đảm bảo không lao động trẻ nào bị bỏ lại trước làn sóng số.



3a. Đẩy nhanh cải cách giáo dục thông qua hệ thống có khả năng thích ứng và đồng bộ với nhu cầu thị trường lao động

Thiết kế lại chương trình giảng dạy, phát triển các chứng chỉ vi mô và xây dựng lộ trình học tập tích lũy từ lâu đã được xác định là những thay đổi tất yếu trong giáo dục đại học. Để áp dụng các thay đổi này trong thực tiễn, các cuộc cải cách phải tác động trực tiếp vào quy trình đào tạo và cơ chế khuyến khích, hai yếu tố cốt lõi quyết định chất lượng đầu ra. Thách thức lớn hơn là phải đảm bảo chính hệ thống giáo dục đủ linh hoạt và nhanh nhạy ứng phó trước những chuyển dịch của ngành. Ngoài ra, các yêu cầu hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp không thể dừng lại ở những tuyên bố chính sách, mà cần phải được cụ thể hóa thành các ưu đãi rõ ràng về mặt tài chính và thể chế. Cả hai yếu tố, năng lực thích ứng về mặt cấu trúc và sự đồng bộ hóa động lực giữa các bên liên quan, đều cần thiết để củng cố nguồn nhân lực là thế hệ sinh viên mới tốt nghiệp gia nhập thị trường lao động.



Tích hợp dữ liệu và thông tin thị trường lao động theo thời gian thực để thúc đẩy quá trình thiết kế lại chương trình đào tạo

Chính phủ các nước nên chuyển từ cấu trúc bằng cấp cố định sang các chuẩn đào tạo được xây dựng trên cơ sở dữ liệu và thông tin về thị trường lao động theo thời gian thực. Thay vì chỉ sửa đổi chương trình học vài năm một lần, các bộ ngành có thể thể chế hóa các cơ quan giám sát thị trường lao động ứng dụng AI.¹⁰ Các cơ quan này sẽ theo dõi nhu cầu việc làm và áp dụng quy trình đánh giá bắt buộc đối với chương trình học khi dữ liệu cho thấy một kỹ năng đã lỗi thời hoặc một năng lực mới đang ngày càng trở nên quan trọng hơn trong một ngành cụ thể. Singapore xây dựng một nền tảng vững chắc theo cách tiếp cận này: hệ sinh thái SkillsFuture¹¹ và công tác hoạch định nguồn nhân lực tích hợp của Singapore vốn phụ thuộc nhiều vào dữ liệu thị trường lao động. Việc mở rộng hạ tầng dữ liệu này để chính thức định hướng cho công tác kiểm định chất lượng đại học hoặc phân bổ ngân sách sẽ hỗ trợ vận hành một mô hình cải cách liên tục dựa trên tín hiệu kích hoạt từ dữ liệu, thay vì chỉ định kỳ cập nhật chương trình học.

Lồng ghép mô hình học tập kết hợp thực tiễn (WIL) thành một điều kiện xét công nhận tốt nghiệp

Hoạt động thực tập và trải nghiệm thực tế tại doanh nghiệp cần được thể chế hóa thành các chương trình bắt buộc và có tính tín chỉ, dựa trên các kỳ vọng rõ ràng về năng lực. Cơ chế này đảm bảo sinh viên có thể biến kinh nghiệm thực tế thành các kỹ năng có thể đánh giá được, thay vì chỉ chọn các hình thức thực tập không chính thức hoặc không đáp ứng đúng nhu cầu. Các cải cách giáo dục đại học của Malaysia trong Kế hoạch Malaysia lần thứ 13¹² và chương trình “Phát triển nguồn nhân lực AI” của Bộ Giáo dục Đại học, Khoa học, Nghiên cứu và Đổi mới sáng tạo Thái Lan (MHESI)¹³ vốn nhấn mạnh rằng cần tăng cường hợp tác với doanh nghiệp. Lồng ghép các yêu cầu về mô hình WIL có cấu trúc vào các khung quy định có thể giúp chuyển đổi mục tiêu chung của chính sách thành hành động nhất quán trong thực tế tại tất cả các cơ sở đào tạo.

Áp dụng ưu đãi để cải thiện hiệu quả của các sáng kiến giữa nhà trường và doanh nghiệp

Dù tầm quan trọng của mối liên kết giữa nhà trường và doanh nghiệp là chủ đề được nhắc lại thường xuyên trong các diễn đàn chính sách, nhưng các yêu cầu hợp tác truyền thống đôi khi chưa mang lại hiệu quả như kỳ vọng. Nguyên nhân có thể xuất phát từ thiếu sự đồng bộ về động lực và lợi ích giữa các bên, mức độ cam kết hạn chế, những ràng buộc về nguồn lực hoặc chi phí cơ hội khi tham gia hợp tác.¹⁴ Để nâng cao hiệu quả, chính phủ có thể đóng vai trò chủ động hơn bằng cách đưa ra các ưu đãi thiết thực về tài khóa và vận hành. Ví dụ, Bộ Giáo dục Đại học của Thái Lan áp dụng mức khấu trừ thuế lên tới 250%¹⁵ cho các cơ sở đào tạo và doanh nghiệp có chi phí chi trả cho các khóa đào tạo được chứng nhận đáp ứng yêu cầu của ngành. Ngoài ra, cũng có thể xem xét các ưu đãi phi tiền tệ như đẩy nhanh quy trình kiểm định chất lượng đối với các chương trình hợp tác, hoặc công bố và vinh danh các mô hình đào tạo tiêu biểu.



3b. Thúc đẩy nền kinh tế “HEAL” và năng lực thích ứng lấy con người làm trọng tâm

Chính phủ các nước Đông Nam Á đã và đang tập trung đúng hướng vào các kỹ năng số và năng lực AI. Tuy nhiên, các chiến lược về năng lực thích ứng của lực lượng lao động cũng cần ghi nhận rằng xét về mặt cấu trúc, các nhóm ngành HEAL (Y tế, Giáo dục, Quản trị và Nhận thức) thích ứng tốt hơn trước những đột phá công nghệ so với các ngành nổi bật truyền thống như STEM và tài chính. Khi AI ngày càng định hình lại các công việc trí óc và phân tích thông thường, biến động việc làm trong các ngành dễ bị ảnh hưởng này có xu hướng gia tăng. Ngược lại, các vị trí thuộc nhóm ngành HEAL, vốn dựa trên tương tác giữa người với người, hoạt động chăm sóc, sự hiện diện trong cộng đồng và sự tin tưởng lẫn nhau, lại ít có nguy cơ bị thay thế bởi công nghệ trên quy mô lớn. Các chính sách cần chủ động khuyến khích nhân lực trẻ tham gia các nhóm ngành HEAL, nơi nguy cơ nhân lực bị thay thế trên quy mô lớn thấp hơn rất nhiều. Hướng đi này không chỉ đáp ứng nhu cầu ngày càng cao của xã hội đối với các dịch vụ chăm sóc, mà còn cân bằng lại biến động của thị trường lao động, hướng tới lộ trình nghề nghiệp lâu dài và thiết thực hơn cho giới trẻ.

Thiết lập các lộ trình dịch vụ công và việc làm công trong nhóm ngành HEAL

Chính phủ có thể xây dựng các chương trình đào tạo nguồn nhân lực nhằm định hướng sinh viên mới tốt nghiệp tham gia các vị trí chăm sóc sức khỏe cộng đồng, y tế và giáo dục, đặc biệt là tại các khu vực chưa được tiếp cận đầy đủ dịch vụ. Các chương trình này cần thiết lập lộ trình hỗ trợ sinh viên tìm kiếm việc làm ổn định lâu dài thông qua bố trí công việc và kết nối với nhà tuyển dụng. Indonesia là một mô hình tham chiếu phù hợp với các chương trình biệt phái nhân sự dịch vụ công trong ngành giáo dục và y tế¹⁶. Mô hình này có thể hiện đại hóa bằng cách tích hợp hệ thống dữ liệu sức khỏe cộng đồng và quản trị số.

Tinh giản quy trình cấp chứng chỉ cho các vị trí tuyển đầu

Các chương trình đào tạo cấp bằng truyền thống trong ngành y tế và giáo dục thường mất nhiều năm để hoàn thành, tạo ra rào cản trong việc đáp ứng nhu cầu của một bộ phận dân số đang già hóa. Chính phủ các nước nên xây dựng các khung đào tạo nghề dựa trên năng lực. Mô hình này giúp người lao động trẻ nhanh chóng gia nhập thị trường lao động thông qua các chứng chỉ cụ thể (ví dụ: chăm sóc người cao tuổi, sơ cứu sức khỏe tinh thần), vốn là những chứng chỉ sau này có thể chuyển đổi thành bằng cấp chuyên môn chính quy. Sự giám sát chặt chẽ từ các cơ quan quản lý và hội đồng cấp chứng chỉ sẽ đảm bảo rằng tinh giản các khóa đào tạo không đồng nghĩa với việc hạ thấp các tiêu chuẩn chất lượng. Ví dụ, Bộ Y tế Philippines đã thiết lập¹⁷ một quy trình cấp chứng chỉ cho nhân viên chăm sóc ban đầu tại quốc gia này. Sau khi hoàn thành 12 học phần trực tuyến trong vòng một năm, nhân viên y tế được cấp chứng chỉ này có thể cung cấp các dịch vụ chăm sóc sức khỏe ban đầu hoặc dịch vụ tại chỗ tại các trung tâm y tế cộng đồng trên khắp cả nước.

Triển khai “Trí tuệ tăng cường” nhằm nâng cao năng suất của nguồn nhân lực tuyển đầu thuộc nhóm ngành HEAL

Thay vì coi AI là mối đe dọa, cần nhìn nhận công nghệ này như một công cụ trợ lực mạnh mẽ cho nhóm lao động có trình độ từ thấp đến trung bình trong nhóm ngành HEAL. Trước hết, chính phủ các nước cần ưu tiên xây dựng nền tảng số và hạ tầng thiết yếu để phát triển các giải pháp AI. Sau khi hoàn thiện bước đầu, chính phủ có thể cấp vốn để phát triển các công cụ AI bản địa hóa. Các công cụ này sẽ hỗ trợ nhân viên y tế cộng đồng và nhân viên giáo dục thực hiện các công việc mà trước đây vốn chỉ dành cho chuyên gia. Tại Việt Nam, phương pháp sàng lọc lao phổi bằng X-quang ngực ứng dụng AI¹⁸ đang được mở rộng quy mô, giúp các nhân viên y tế cộng đồng tầm soát cho bệnh nhân tại khu vực nông thôn mà không cần chờ bác sĩ chẩn đoán hình ảnh.



3c. Thực hiện dịch chuyển lao động khu vực và củng cố chính sách an sinh cho các công việc phi truyền thống

Thị trường việc làm tương lai tại Đông Nam Á đang dịch chuyển theo xu hướng không biên giới. Tuy nhiên, xét trong phạm vi từng quốc gia, đột phá công nghệ và sự chuyển dịch mang tính cấu trúc có thể hạn chế cơ hội việc làm của sinh viên mới tốt nghiệp trong một số ngành nghề cụ thể tại nước họ. Do đó, mở rộng phạm vi ra ngoài thị trường lao động nội địa có thể giúp lao động trẻ tiếp cận được các cơ hội ở các nước láng giềng – nơi có nhu cầu cao hơn đối với các kỹ năng của họ. Đồng thời, các nhà hoạch định chính sách cần lường trước những nguy cơ nhạy cảm về mặt chính trị và xã hội khi gia tăng làn sóng dịch chuyển lao động có trình độ cao. Điều này đảm bảo rằng các thỏa thuận dịch chuyển lao động được quản lý chặt chẽ, dựa trên nguyên tắc tương hỗ, và được hỗ trợ bởi các chiến lược phát triển nguồn nhân lực trong nước nhằm giảm thiểu mối lo ngại về tình trạng mất việc làm và chảy máu chất xám. Trong bản tóm tắt khuyến nghị chính sách trước đây về dịch chuyển nhân tài,¹⁹ chúng tôi đã đưa ra các khuyến nghị nhằm:

Nâng cao hiệu quả thực thi các hiệp định hiện tại

Triển khai toàn diện các hiệp định khu vực về công nhận lẫn nhau đối với trình độ chuyên môn và sự dịch chuyển của thể nhân, nhằm tạo điều kiện cho các chuyên gia trẻ dễ dàng di chuyển giữa các quốc gia thành viên. Tăng cường công tác thực thi và thống nhất các tiêu chuẩn có thể giúp nâng cao hiệu quả của các khung quy định này trong thực tiễn. Đồng thời, các quốc gia ASEAN nên lồng ghép các cơ chế tương hỗ rõ ràng hơn vào các thỏa thuận này để bù đắp cho các tác động ngoại cảnh tiêu cực, chẳng hạn như tình trạng mất cân bằng nhân lực và thiếu hụt lao động trong nước. Các quy định tương hỗ như vậy có thể thúc đẩy sự dịch chuyển của lao động có kỹ năng giữa hai nước thay vì chỉ dịch chuyển một chiều, đảm bảo dịch chuyển lao động vừa góp phần thúc đẩy hội nhập khu vực, vừa củng cố năng lực thích ứng của nguồn nhân lực quốc gia.

Hiện đại hóa hệ thống thuế và an sinh xã hội

Chính phủ các nước cần hiện đại hóa hệ thống thuế và bảo trợ xã hội để phản ánh sự đa dạng ngày càng tăng của các hình thức làm việc, từ việc làm chính thức đến các hình thức làm việc tự do và làm việc kết hợp (hybrid). Khi các thị trường lao động trở nên linh hoạt hơn, các khung chính sách phải đảm bảo lao động tự do và lao động tự doanh không bị loại trừ khỏi phạm vi của an sinh xã hội. Ví dụ, Quỹ Phòng xa Trung ương (CPF) của Singapore²⁰ cung cấp cơ chế đóng quỹ có cấu trúc cho lao động tự doanh, bao gồm cả cá nhân tham gia nhiều hình thức làm việc cùng lúc, từ đó giúp họ vừa tích lũy quỹ an sinh xã hội, vừa được giảm trừ thu nhập chịu thuế. Thông qua nâng cao tính minh bạch, khả năng tiếp cận và đơn giản hóa thủ tục hành chính, chính phủ các nước có thể khuyến khích sự tham gia của đông đảo người lao động vào các hệ thống chính thức.

Đông Nam Á có thể khai thác AI làm động lực thúc đẩy tăng trưởng bao trùm hay không, xét cho cùng sẽ phụ thuộc vào hiệu quả trang bị năng lực và huy động lực lượng lao động trẻ trong khu vực. Trong bối cảnh các lộ trình phát triển từ vị trí khởi điểm đang được tái định hình và lộ trình thăng tiến truyền thống dần biến mất, chỉ điều chỉnh chính sách cục bộ là chưa đủ, mà cần hướng tới cải cách hệ thống thông qua kết nối giáo dục, dịch chuyển lao động và hợp tác khu vực với tình hình thực tế của nền kinh tế do AI định hình. Thông qua đầu tư vào các năng lực lấy con người làm trọng tâm, hỗ trợ các lộ trình thiết thực để gia nhập thị trường lao động và áp dụng các khung quy định về nhân tài xuyên biên giới, Đông Nam Á có thể đảm bảo tiến bộ công nghệ sẽ củng cố năng lực thích ứng của người trẻ và thúc đẩy động lực kinh tế trong dài hạn.

Tài liệu tham khảo

1	Hiệp hội các Quốc gia Đông Nam Á. (2022). Investing in ASEAN 2023 (Báo cáo Đầu tư vào Đông Nam Á năm 2030). Allurentis Limited. https://asean.org/wp-content/uploads/2022/12/investment-report-2023.pdf
2	HRM Asia. (Ngày 22 tháng 5 năm 2024). AI reshapes workforce: Two-thirds of organisations expect steep decline in entry-level hiring (AI định hình lại lực lượng lao động: Hai phần ba tổ chức dự báo cắt giảm mạnh tuyển dụng nhân sự cho các vị trí khởi điểm). https://hrmasia.com/ai-reshapes-workforce-two-thirds-of-organisations-expect-steep-decline-in-entry-level-hiring/
3	Goh, L., Koh, W. L., Kaul, A., & Ng, M. (Ngày 17 tháng 1 năm 2025). Understanding how AI impacts jobs and skills in ASEAN (Tìm hiểu tác động của AI đến việc làm và kỹ năng trong khu vực Đông Nam Á). Access Partnership. https://accesspartnership.com/opinion/understanding-how-ai-impacts-jobs-and-skills-in-asean/
4	Suresh, T. (Ngày 14 tháng 01 năm 2025). We need a skills-based approach to harness the AI opportunity in Southeast Asia (Cần tiếp cận dựa trên kỹ năng để hiện thực hóa các cơ hội từ AI tại khu vực Đông Nam Á). LinkedIn Economic Graph. https://economicgraph.linkedin.com/blog/we-need-a-skills-based-approach-to-harness-the-AI-opportunity-in-southeastasia
5	Alzaabi, H. A., & Gemayel, C. (Ngày 18 tháng 12 năm 2023). Why job-ready skills are crucial for the future of work (Tầm quan trọng then chốt của các kỹ năng sẵn sàng làm việc đối với tương lai việc làm). Diễn đàn Kinh tế Thế giới (WEF). https://www.weforum.org/stories/2023/12/future-work-technological-disruption-rebuild-trust-talent-job-markets/
6	Negro, I. (2025). The resilience of the leisure and care economy: Human-centred niches in an AI-driven labour market [Paper presentation] (Sức chống chịu của nền kinh tế giải trí và chăm sóc: Những thị trường ngách lấy con người làm trung tâm trong thị trường lao động định hình bởi AI [Bài thuyết trình]). AISYS 2025: Hội nghị Quốc tế lần thứ hai về Các hệ thống và Dịch vụ dựa trên AI. https://personales.upv.es/thinkmind/dl/conferences/aisys/aisys_2025/aisys_2025_1_10_80009.pdf
7	Investing in Women. (Tháng 12 năm 2023). Understanding the care economy in Southeast Asia (Tìm hiểu về nền kinh tế chăm sóc tại khu vực Đông Nam Á). https://investinginwomen.asia/knowledge/understanding-the-care-economy-in-southeast-asia/
8	Sarkar, S. (Ngày 9 tháng 8 năm 2023). "Past the point of sanity"—South East Asia faces critical shortage of healthcare workers ("Vượt quá sức chịu đựng" — Đông Nam Á đối mặt với tình trạng thiếu hụt nhân lực y tế nghiêm trọng). BMJ, 382, Bài viết trang 1655. https://doi.org/10.1136/bmj.p1655
9	Hiệp hội các Quốc gia Đông Nam Á. (không ghi năm). Thỏa thuận thừa nhận lẫn nhau (MRA) theo ngành của khu vực Đông Nam Á. https://asean.org/asean-sectoral-mutual-recognition-arrangement-mras/
10	Adgonline. (Ngày 14 tháng 1 năm 2026). Revolutionizing labor market insights with a big data and Ai-based dashboard (Đột phá năng lực phân tích thị trường lao động bằng bảng điều khiển ứng dụng dữ liệu lớn và AI). https://adgonline.ca/revolutionizing-labor-market-insights-with-a-big-data-and-ai-based-dashboard/
11	SkillsFuture Singapore. (2025). Báo cáo Nhu cầu kỹ năng cho nền kinh tế tương lai năm 2025. https://jobsandskills.skillsfuture.gov.sg/insights/sdfe

References

12	Hội đồng Anh. (Ngày 26 tháng 2 năm 2025). Malaysia giới thiệu Kế hoạch Malaysia lần thứ 13 giai đoạn 2026-2030. https://opportunities-insight.britishcouncil.org/short-articles/news/malaysia-introduces-its-13th-malaysia-plan-2026-2030
13	Vietnam Investment Review. (Ngày 3 tháng 2 năm 2026). NetDragon partners Thailand on AI workforce development (NetDragon hợp tác với Thái Lan phát triển nguồn nhân lực AI). https://vir.com.vn/netdragon-partners-thailand-on-ai-workforce-development-146082.html
14	Li, T. (2025). Research on the path of integrating industry and education to improve the career development ability of college students with the help of artificial (Nghiên cứu giải pháp gắn kết nhà trường - doanh nghiệp nhằm nâng cao năng lực phát triển nghề nghiệp của sinh viên dưới sự hỗ trợ của trí tuệ nhân tạo). Tạp chí Asia Pacific Economic and Management Review, 2(6). https://doi.org/10.62177/apemr.v2i6.852
15	Văn phòng Hội đồng Chính sách Giáo dục Đại học, Nghiên cứu Khoa học và Đổi mới Quốc gia, Thái Lan. (Ngày 27 tháng 9 năm 2022) 15 Thailand Plus Package boosts STEM employment and workforce development in Thai industry (Chính sách ưu đãi Thailand Plus thúc đẩy việc làm và phát triển nguồn nhân lực STEM trong ngành công nghiệp Thái Lan). https://www.nxpo.or.th/th/en/13260/
16	Muhamad, S. F. (Ngày 23 tháng 7 năm 2025). Govt rolls out program to boost number of health professionals (Chính phủ triển khai chương trình thúc đẩy đội ngũ chuyên gia y tế). ANTARA News. https://en.antaranews.com/news/368233/govt-rolls-out-program-to-boost-number-of-health-professionals
17	Professional Regulation Commission. (không ghi năm). Integrated course on primary care. Continuing Professional Development Accreditation System (Chương trình tích hợp về Chăm sóc sức khỏe ban đầu. Hệ thống công nhận phát triển chuyên môn liên tục). Truy cập ngày 27 tháng 2 năm 2026 tại https://cpdas.prc.gov.ph/public/nameOfProvider.aspx?id=I%2FXIeB12qGzFMjXtjNEUQ%3D%3D
18	Stop TB Partnership. (2022). TB screening in mountain and island villages in Viet Nam using artificial intelligence and ultra-portable X-ray (Sàng lọc bệnh lao tại các bản làng vùng cao và hải đảo Việt Nam bằng trí tuệ nhân tạo và máy X-quang lưu động). https://www.stoptb.org/sites/default/files/imported/document/viet_nam_final.pdf
19	Tan, M., Detros, K., & Claudio, B. (Ngày 10 tháng 1 năm 2025). Opportunities for talent collaboration in ASEAN in the digital age (Cơ hội hợp tác phát triển nhân tài Đông Nam Á trong kỷ nguyên số). Viện Nghiên cứu Công nghệ vì Cộng đồng. https://techforgoodinstitute.org/insights/perspectives/opportunities-for-talent-collaboration-in-asean-in-the-digital-age/
20	Ủy ban Quỹ Phòng xa Trung ương (CPF). (không ghi năm). Quỹ Phòng xa Trung ương (CPF). https://www.cpf.gov.sg/member