



XU THẾ DỊCH CHUYỂN KỸ SƯ TRONG KHỐI ASEAN: CƠ HỘI VÀ THÁCH THỨC CHO VIỆC ĐÀO TẠO KỸ SƯ LĨNH VỰC KINH TẾ VÀ QUẢN LÝ XÂY DỰNG Ở VIỆT NAM

Nguyễn Liên Hương¹, Nguyễn Thế Quân², Thiều Thị Thanh Thúy³, Nguyễn Thị Thanh Nhân³

Tóm tắt: Cộng đồng ASEAN được chính thức thành lập từ cuối năm 2015 đã mang lại cho các quốc gia ASEAN những cơ hội và thách thức mới. Đối với nguồn nhân lực làm nghề xây dựng nói chung và nguồn nhân lực công tác trong lĩnh vực kinh tế và quản lý xây dựng nói riêng, việc này còn mang lại cho họ cơ hội dịch chuyển giữa các vùng, khu vực và quốc gia trong khối. Sau khi làm rõ các khái niệm dịch chuyển lao động và dịch chuyển kỹ sư, bài báo phân tích các nhân tố thúc đẩy sự dịch chuyển này và thực trạng dịch chuyển trong khối. Bài báo cũng đã chỉ ra 5 thuận lợi và 3 khó khăn chính đối với việc dịch chuyển kỹ sư ở Việt Nam. Sau đó, bài báo phân tích các cơ hội và thách thức chính mà sự dịch chuyển kỹ sư này mang lại cho việc đào tạo nguồn nhân lực kinh tế và quản lý xây dựng ở Việt Nam, từ đó đưa ra các đề xuất cho các cơ quan quản lý nhà nước, các cơ sở đào tạo, doanh nghiệp và cả lực lượng kỹ sư loại này nhằm có sự chuẩn bị tốt nhất đối với việc dịch chuyển kỹ sư trong lĩnh vực kinh tế và quản lý xây dựng.

Từ khóa: Kỹ sư quản lý xây dựng; chương trình đào tạo đại học; kỹ sư chuyên nghiệp ASEAN; kỹ sư chuyên nghiệp đạt chuẩn ASEAN; hội nhập quốc tế và khu vực.

Summary: ASEAN Community has been officially established since the end of 2015. This brings ASEAN countries new opportunities and challenges. Regarding the construction human resources as well as engineers in construction economics and management, this also brings an opportunity of labour mobility between ASEAN regions and countries. After clarifying the concept of labour mobility and engineer mobility, the paper analyses drivers for the mobility and the practices of engineer mobility in the bloc. The paper also presents 5 favourable conditions and 3 difficulties that have impact on the mobility of Vietnamese engineers. Then, the paper analyses major opportunities and challenges that the engineer mobility brings to the education of engineers in construction economics and management, proposes recommendations for governmental bodies, educational bodies, enterprises and the engineers themselves for them to better prepare for the mobility of engineers in construction economics and management.

Keywords: Engineer of construction management; undergraduate curricula; ASEAN professional engineers; ASEAN chartered professional engineers; global and regional integration.

Nhận ngày 01/6/2016, chỉnh sửa ngày 15/6/2016, chấp nhận đăng 28/6/2016



1. Giới thiệu

Hiệp hội các quốc gia Đông Nam Á (ASEAN) bao gồm 10 nước thành viên nằm trong khu vực Đông Nam Á là Brunei Darussalam, Cam-pu-chia, Indonesia, Lào, Malaysia, Myanmar, Philippines, Thái Lan, Singapore và Việt Nam. Hiệp hội này được thành lập vào ngày 08/08/1967 với mục tiêu thúc đẩy phát triển kinh tế, phát triển xã hội và văn hóa trong khu vực và duy trì hòa bình và ổn định khu vực. Từ năm 2007, các quốc gia trong khối ASEAN đã thống nhất về mô hình Cộng đồng Kinh tế ASEAN với nhiều đặc trưng, trong đó có đặc trưng về có dòng chảy tự do về lao động có tay nghề trong khối. Tuy nhiên, thay vì việc hướng tới một dòng chảy "tự do", không có giới hạn về lao động có tay nghề, các nước trong khối ASEAN chỉ tạo điều kiện thuận lợi hơn cho dòng chảy lao động này chứ không để việc dịch chuyển lao động phát triển tự do, bằng cách áp dụng các thỏa thuận thừa nhận lẫn nhau cùng với việc cấp visa ngắn hạn dễ dàng hơn [8]. Đó là lý do trước khi Cộng đồng ASEAN được chính thức thành lập, các nước ASEAN đã ký kết các Thỏa thuận thừa nhận lẫn nhau (Mutual Recognition Arrangements - MRA). Các thỏa thuận này hướng tới việc thực hiện theo Điều 5 của thỏa thuận khung của ASEAN về các dịch vụ (AFAS), theo đó, một nước thành viên ASEAN bất kỳ có thể công nhận về đào tạo hoặc kinh nghiệm, các yêu cầu phải đáp ứng và giấy phép hoặc chứng chỉ do các nước thành viên khác trong ASEAN cấp. Cho tới nay, đã có 7 thỏa thuận thừa nhận lẫn nhau được ký kết cho các lĩnh vực: (1) tư vấn kỹ thuật - 2005; (2) điều dưỡng - 2006; (3) kiến trúc - 2007; (4) y - 2009; (5) nha khoa - 2009; (6) du lịch - 2012 và (7) kế toán, kiểm toán - 2014, xuất phát từ hiệp định khung năm 2009. Còn 1 lĩnh vực có thỏa thuận khung đã được ký kết, đó là Thỏa thuận khung thừa nhận lẫn nhau về trình độ chuyên môn Khảo sát (Framework Arrangement for the Mutual Recognition of Surveying Qualifications) được ký kết năm 2007 [4].

¹TS, Khoa Kinh tế và Quản lý Xây dựng. Trường Đại học Xây dựng. Email: huongnl69@nuce.edu.vn.

²PGS.TS, Khoa Kinh tế và Quản lý Xây dựng. Trường Đại học Xây dựng.

³ThS, Khoa Kinh tế và Quản lý Xây dựng. Trường Đại học Xây dựng.

Các nước ASEAN đã đi đến thống nhất ký kết Thỏa thuận thừa nhận lẫn nhau về dịch vụ tư vấn kỹ thuật trong khối vào ngày 9/12/2005. Điều đó có nghĩa là các chứng chỉ hành nghề cấp cho các kỹ sư ở bất kỳ quốc gia nào trong khối cũng sẽ được công nhận ở các nước ASEAN khác, mở ra cơ hội cho các kỹ sư từ một quốc gia tham gia hành nghề ở các quốc gia khác trong cộng đồng này. Thỏa thuận này đã tạo ra một khuôn khổ chính thức để thúc đẩy việc dịch chuyển nguồn nhân lực cung cấp các dịch vụ kỹ thuật cũng như việc chấp nhận các thông lệ tốt nhất về tiêu chuẩn và trình độ chuyên môn giữa các nước trong khối này. Nhờ có thỏa thuận này, các kỹ sư Việt Nam nói chung và kỹ sư xây dựng, bao gồm cả kỹ sư trong lĩnh vực kinh tế và quản lý xây dựng, sẽ có thị trường hoạt động rộng hơn, không chỉ ở Việt Nam mà còn ở nước ngoài. Họ cũng lại bị cạnh tranh ngay trên sân nhà bởi các kỹ sư đến từ các nước khác trong khối.

Mới đây, ngày 31/12/2015, Cộng đồng ASEAN chính thức được thành lập, gồm 3 trụ cột chính là Cộng đồng Chính trị - An ninh (APSC), Cộng đồng Kinh tế (AEC) và Cộng đồng Văn hóa - Xã hội (ASCC), hướng đến một nền kinh tế thống nhất và liên kết cao [13] nên thúc đẩy mạnh hơn sự dịch chuyển nguồn nhân lực có tay nghề cao trong khối, càng dẫn đến cạnh tranh mạnh hơn trong thị trường việc làm có tay nghề, trong đó có lĩnh vực kinh tế và quản lý xây dựng. Việc chuẩn bị sẵn sàng để cạnh tranh tốt hơn trong môi trường khối không chỉ là nhiệm vụ của chính các kỹ sư trong lĩnh vực kinh tế và quản lý xây dựng, mà còn là nhiệm vụ của các trường đại học đào tạo ra lực lượng này. Bài viết này sẽ làm rõ hoàn cảnh và điều kiện dịch chuyển kỹ sư trong khối ASEAN, phân tích các cơ hội và thách thức đặt ra cho việc đào tạo các kỹ sư lĩnh vực kinh tế và quản lý xây dựng, nhằm góp phần giúp các cơ sở đào tạo định hướng và cải tiến chương trình đào tạo để cung cấp được nguồn nhân lực phù hợp cho ngành xây dựng trong bối cảnh mới.



2. Hoàn cảnh và điều kiện đối với việc dịch chuyển kỹ sư trong khối ASEAN

2.1 Sự dịch chuyển lao động và sự dịch chuyển kỹ sư

a) *Sự dịch chuyển lao động*: Sự dịch chuyển (mobility) được hiểu là sự di chuyển của các cá nhân hoặc nhóm người từ một địa điểm này sang địa điểm khác, từ một công việc này sang công việc khác, hoặc từ một đẳng cấp xã hội hoặc kinh tế này sang một đẳng cấp khác. Sự dịch chuyển lao động (labour mobility) là sự dịch chuyển của người lao động cả về vị trí địa lý (geographic mobility) và về công việc (occupational mobility), tuy nhiên, bài báo này chủ yếu tập trung vào sự dịch chuyển về địa lý. Đây là xu thế tất yếu xảy ra khi các quốc gia, các vùng lãnh thổ chấp nhận hội nhập, kết hợp, tạo thành một thị trường chung do nhu cầu thúc đẩy phát triển kinh tế, công nghệ và tăng cường lợi thế cạnh tranh trong khu vực. Đúng vậy, về mặt địa lý, sự dịch chuyển lao động đem đến những lợi ích kinh tế đáng kể cho các vùng lãnh thổ cũng như cho các cá nhân, nó cho phép khai thác được các tài nguyên mới được phát hiện ở các vùng lãnh thổ, tăng hiệu quả trong việc sử dụng nguồn nhân lực cũng như nâng cao cơ hội nghề nghiệp cho các cá nhân đang ở các khu vực có ít cơ hội hoặc cơ hội kém hơn. Các mô hình dịch chuyển lao động điển hình là mô hình của Liên minh châu Âu, được khởi xướng từ Hiệp ước Rome năm 1958, sau đó được củng cố qua Hiệp ước Maastricht (1993) [7] và mô hình của các nước thuộc cộng đồng Caribe (CARICOM) với Hiệp ước về một nền kinh tế và thị trường duy nhất, có hiệu lực từ tháng 1 năm 2006, bắt nguồn từ Hiệp ước Chaguaramas vào năm 1973 [11]. Mặc dù có tham khảo các mô hình nói trên, mô hình dịch chuyển lao động của khối ASEAN có điểm khác biệt ở chỗ là không bảo đảm sự dịch chuyển toàn diện đối với lao động, kể cả lao động có tay nghề, trong khi ở các mô hình kia, cư dân với bất kỳ trình độ nào đều có thể tự do di chuyển, chuyển nhà, tìm kiếm công việc ở bất kỳ nước thành viên nào trong khối.

b) *Sự dịch chuyển kỹ sư*: Sự dịch chuyển kỹ sư là một hoạt động dịch chuyển trong đó các kỹ sư từ một địa phương này có thể chuyển sang hoạt động tại các vùng địa lý khác và được phép thực hiện các công việc có yêu cầu chuyên môn nhất định khi có được sự thừa nhận lẫn nhau giữa các quốc gia. Do một số hoạt động kỹ thuật chứa đựng trong nó hoặc kết quả của nó có các rủi ro tiềm năng cho xã hội, nên việc cung cấp dịch vụ kỹ thuật thường được pháp luật điều chỉnh chặt chẽ. Việc điều chỉnh có thể được thực hiện thông qua việc thiết lập các chuẩn mực về năng lực chính thức của kỹ sư, đòi hỏi người kỹ sư phải đạt được chuẩn mực này trước khi hành nghề hoặc trước khi sử dụng chức danh nghề nghiệp của họ. Các quy định điều chỉnh việc cung cấp dịch vụ kỹ thuật có thể tạo nên các rào cản gia nhập ngành hoặc rào cản đối với sự dịch chuyển về địa lý. Tuy nhiên, hiện nay, sự dịch chuyển kỹ sư ngày càng trở nên phổ biến trên thế giới vì sự đa dạng trong các vấn đề kỹ thuật và sự phân tán của các công trình kỹ thuật. Ví dụ, ở Australia, người ta tin tưởng rằng sự dịch chuyển này giúp các kỹ sư có được kinh nghiệm thực tế trên phạm vi quốc tế, từ đó đem lại lợi ích không chỉ cho bản thân họ, mà cả doanh nghiệp đang sử dụng họ, cũng như cho cộng đồng họ đang phục vụ, đó là lý do các kỹ sư từ Australia dịch chuyển sang các quốc gia khác trong khối APEC (Asia Pacific Economic Cooperation Forum - Diễn đàn hợp tác kinh tế châu Á - Thái Bình Dương) và các đảo quốc ở Thái Bình Dương khá nhiều. Ở Canada, sự dịch chuyển kỹ sư được quan tâm ở cả ba mức: giữa các tỉnh, các vùng và với các quốc gia khác. Do đã nhận thức được nhu cầu về nhập khẩu dịch vụ kỹ thuật của các quốc gia khác, nên Canada đã phát triển nguồn cung dịch vụ kỹ thuật từ lâu và gần đây quốc gia này đã trở thành một trong những nước hàng đầu về việc xuất khẩu dịch vụ kỹ thuật, đồng thời với việc thu hút rất nhiều kỹ sư có trình độ đến nhập cư. Đó là lý do các quốc gia đều phải cố gắng tìm cách loại bỏ các rào cản cho sự dịch chuyển kỹ sư khi họ gia nhập một thị trường chung nào đó. Tuy nhiên, thực tế phổ biến là các quốc gia trong các khu vực thường đạt được kết quả đáng kể trong việc tháo gỡ các rào cản đối với việc dịch chuyển hàng hóa và tài sản, nhưng lại có kết quả khá khiêm tốn trong việc xử lý các rào cản, khó khăn đối với sự dịch chuyển lao động có tay nghề và khối ASEAN cũng không là ngoại lệ [12].

2.2 Các khuôn khổ quy định thúc đẩy sự dịch chuyển kỹ sư của các nước ASEAN

Trong 8 nhóm ngành lao động các nước thành viên Cộng đồng kinh tế ASEAN (AEC) được phép dịch chuyển trong khối thì kỹ sư được coi là ngành dịch chuyển nhiều nhất. Thỏa thuận thừa nhận lẫn nhau về dịch vụ tư vấn kỹ thuật trong khối ASEAN đã được các quốc gia trong khối ký kết vào ngày 9/12/2005 tại Kuala Lumpur, Malaysia là MRA đầu tiên được ký kết bởi các nước ASEAN. MRA này bao gồm 8 điều khoản, trong đó quan trọng nhất là các điều khoản 3, 4, 5. Đó là các điều khoản quy định về điều kiện để trở thành kỹ sư chuyên nghiệp tiêu chuẩn ASEAN (ACPE - viết tắt của ASEAN Chartered Professional Engineers), điều kiện để một kỹ sư chuyên nghiệp tiêu chuẩn ASEAN có thể hành nghề tại một nước khác trong khối, quy định về việc thành lập và hoạt động của cơ quan quản lý hành nghề (Professional Regulatory Authority - PRA), ủy ban giám sát (Monitoring Committee - MC) của các nước thành viên và Ủy ban Điều phối kỹ sư kỹ thuật chuyên nghiệp ASEAN (ACPECC) cho toàn khối.

Thỏa thuận thừa nhận lẫn nhau về dịch vụ tư vấn kỹ thuật trong khối ASEAN tạo điều kiện dễ dàng hơn, do đó thúc đẩy cho việc dịch chuyển kỹ sư giữa các quốc gia trong khối. Các quốc gia trong khối đều thừa nhận lợi ích của việc dịch chuyển kỹ sư trong việc chia sẻ kiến thức và chuyên môn, tạo cơ hội cho con người ASEAN xây dựng khối ASEAN và giúp các kỹ sư ASEAN thu được lợi ích từ các khu vực, thị trường tiềm năng của khối này. Thỏa thuận thừa nhận lẫn nhau về dịch vụ tư vấn kỹ thuật này hướng tới xây dựng một hệ thống đăng ký hành nghề kỹ sư chung ASEAN, đảm bảo các kỹ sư có thể dịch chuyển để hành nghề trong khối đạt chuẩn ACPE. ASEAN đã thành lập ACPECC đặt tại Jakarta, Indonesia để điều phối việc thực hiện MRA này. Hiện tại, tất cả các thành viên ASEAN đã chính thức tham gia Hiệp định Thỏa thuận thừa nhận lẫn nhau này và đã thành lập các cơ quan thực hiện MRA tại nước của mình theo quy định, cũng như hoàn thành các thủ tục để thực hiện việc cấp chứng nhận ACPE. Tính tới thời điểm tháng 6/2016, đã có 1.982 kỹ sư từ các nước ASEAN được chứng nhận là ACPE [18].

Tuy nhiên, trước khi có quy định về kỹ sư chuyên nghiệp tiêu chuẩn ASEAN, đã tồn tại một hệ thống đăng ký kỹ sư khác trong khối theo hệ thống của Liên đoàn các tổ chức kỹ sư Đông Nam Á (ASEAN Federation of Engineering Organisations - viết tắt là AFEO), trước gọi là Đăng bạ kỹ sư ASEAN (ASEAN Engineer Register - AER), nhưng năm 2011 đã đổi thành Đăng bạ Kỹ thuật ASEAN (ASEAN Engineering Register - AER). Đây là hệ thống đăng bạ kỹ sư được công nhận bởi hội nghề nghiệp, khác với hệ thống đăng bạ theo ACPE là được các chính phủ công nhận chính thức. Các kỹ sư thực hiện đăng bạ theo hệ thống AER này được gọi là kỹ sư chuyên nghiệp ASEAN (ASEAN Professional Engineers - viết tắt là APE hay chỉ đơn giản là AE, phân biệt với kỹ sư chuyên nghiệp tiêu chuẩn ASEAN là ACPE). Hệ thống này còn mở rộng việc đăng ký cho toàn bộ các nhóm ngành kỹ thuật, và các cấp trình độ, ngoài cấp Kỹ sư (Engineers) còn các cấp Cử nhân kỹ thuật & công nghệ ASEAN (ASEAN Engineering Technologists - viết tắt là AET), Trung cấp Kỹ thuật ASEAN (ASEAN Technicians - AT) và các chức danh hội viên liên kết tương ứng (thuộc loại associate, ví dụ như Associate ASEAN Engineer - AAE, Associate ASEAN Engineering Technologists - AAET và Associate ASEAN Technician). Cho đến tháng 5 năm 2016, đã có 5.288 nhà chuyên môn đăng ký với AER, trong đó có 2.779 kỹ sư ASEAN, còn lại là các cấp trình độ khác (xem Bảng 1, nguồn [1]).

Bảng 1. Số lượng cán bộ kỹ thuật chuyên nghiệp ASEAN đến tháng 5 năm 2016 theo quốc gia và chủng loại

Đơn vị: người

TT	Quốc gia và tổ chức chịu trách nhiệm đăng bạ	AE	AAE	AET	AAET	AT	AAT	Tổng số
1	Brunei (PUJA)	46	5	-	-	-	-	51
2	Campuchia (BEC)	302	107	1	-	-	-	410
3	Indonesia (PII)	166	7	-	-	-	-	173
4	Lào (LUSEA)	19	-	-	-	-	-	19
5	Malaysia (IEM)	779	1.660	36	157	10	112	2.754
6	Myanmar (MES)	505	358	-	-	-	-	863
7	Phi-lip-pin (PII)	690	40	-	-	-	-	730
8	Singapore (IES)	30	4	-	-	-	-	34
9	Thái Lan (EIT)	54	3	-	-	4	-	61
10	Việt Nam (VUSTA)	188	5	-	-	-	-	193
	Tổng số	2.779	2.189	37	157	14	112	5.288

Về cơ bản, các tiêu chuẩn để xét đăng bạ kỹ sư ASEAN (AE) và kỹ sư chuyên nghiệp tiêu chuẩn ASEAN (ACPE) khá là tương đồng. Sự khác biệt là ở chỗ kỹ sư đăng bạ theo AER phải được các tổ chức đăng bạ kỹ sư chuyên nghiệp thành viên AFEO (trường hợp của Việt Nam là Liên hiệp các Hội Khoa học và Kỹ thuật Việt Nam - VUSTA) chấp thuận đủ tiêu chuẩn và đề nghị Ủy ban đăng bạ kỹ sư ASEAN của AFEO xem xét cấp chứng chỉ AE, còn kỹ sư đăng bạ theo hệ thống ACPE phải được Ủy ban giám sát nước thành viên ASEAN chấp thuận đủ tiêu chuẩn và được Ủy ban điều phối Kỹ sư chuyên nghiệp tiêu chuẩn ASEAN (ACPECC) chấp thuận cấp chứng chỉ ACPE. Do các quốc gia ASEAN đều có định hướng hội nhập với khu vực rộng hơn là khối APEC (Diễn đàn Hợp tác Kinh tế châu Á - Thái Bình Dương), nên đã thống nhất xây dựng hệ thống đăng bạ mới phù hợp hơn với

hệ thống đăng bạ kỹ sư của APEC, vì vậy hệ thống đăng bạ kỹ sư theo ACPE được các chính phủ chính thức thừa nhận, mặc dù cũng có ý kiến cho rằng để thúc đẩy hoạt động đăng bạ kỹ sư chuyên nghiệp, các tổ chức hội nghề nghiệp cần được tham gia vào việc cấp chứng chỉ, giấy phép hành nghề. Ở Việt Nam, hiện Ủy ban Giám sát quốc gia đang khuyến khích các kỹ sư chuyên nghiệp ASEAN (AE) đăng bạ chuyển đổi từ AE (số liệu đến tháng 5 năm 2016 là 188 người) sang ACPE (số liệu tới tháng 6 năm 2016 là 196 người). Việc đăng bạ chuyển đổi không bắt buộc, song việc chuyển đổi từ APE sang ACPE sẽ có lợi cho các kỹ sư hành nghề chuyên nghiệp về mặt pháp lý. Việc đăng ký chuyển đổi được cam kết là thuận lợi, không mất phí.

MRA về dịch vụ tư vấn kỹ thuật quy định rằng, các điều kiện sau là bắt buộc đối với một kỹ sư để được công nhận là kỹ sư chuyên nghiệp tiêu chuẩn ASEAN (ACPE) [3]:

- Có bằng kỹ sư hoặc tương đương được công nhận bởi một tổ chức chứng nhận có thẩm quyền ở quốc gia xuất xứ của họ hoặc quốc gia họ muốn đến làm việc, hoặc có bằng cấp khác được đánh giá và công nhận là tương đương;

- Có chứng chỉ hành nghề hoặc đăng ký nghề nghiệp hợp lệ và còn hiệu lực do cơ quan có thẩm quyền của quốc gia xuất xứ thuộc ASEAN cấp theo quy định hiện hành của nước đó;

- Có tối thiểu 7 năm hành nghề thực tế sau khi tốt nghiệp, trong đó có ít nhất 2 năm chịu trách nhiệm thực hiện công việc kỹ thuật quan trọng, các công việc này được quy định rõ trong Phụ lục IV, D, ví dụ IV của Thỏa thuận này (xem [3]);

- Tuân thủ chính sách về phát triển nghề nghiệp liên tục (Continuing Professional Development - CPD) của quốc gia xuất xứ với mức độ phù hợp: hàng năm các kỹ sư chuyên nghiệp phải tiếp tục học tập, nghiên cứu, giảng dạy, hành nghề, đặc biệt là tham gia vào chương trình đào tạo liên tục để tích lũy điểm phục vụ việc xét công nhận lại là kỹ sư chuyên nghiệp tiêu chuẩn ASEAN;

- Có chứng nhận của cơ quan quản lý nghề nghiệp có thẩm quyền của nước sở tại về việc cá nhân không có vi phạm nghiêm trọng các tiêu chuẩn về kỹ thuật, nghề nghiệp hoặc đạo đức khi hoạt động trong nước hoặc quốc tế và nộp đơn hợp lệ đăng ký là kỹ sư tiêu chuẩn ASEAN (ACPE) với Ủy ban Điều phối kỹ sư chuyên nghiệp tiêu chuẩn ASEAN thông qua Ban Đăng ký kỹ sư chuyên nghiệp tiêu chuẩn ASEAN (ACPER).

Mỗi nước ASEAN cũng đã thành lập một ủy ban giám sát về dịch vụ tư vấn kỹ thuật tại nước mình để thực hiện quy trình đánh giá và đăng ký cấp phép Kỹ sư chuyên nghiệp đủ điều kiện theo ASEAN (còn gọi là đăng bạ kỹ sư ASEAN). Ủy ban giám sát mỗi nước thành viên phải chuẩn bị Bản quy chế đánh giá trong đó phải đưa ra được tiêu chuẩn và thủ tục đánh giá theo các yêu cầu của Thỏa thuận đối với kỹ sư chuyên nghiệp. Bản quy chế này phải được Ủy ban Điều phối kỹ sư chuyên nghiệp tiêu chuẩn ASEAN thẩm định và thông qua.

Mặc dù các nước ASEAN đã ký kết các thỏa thuận thừa nhận lẫn nhau về dịch vụ tư vấn kỹ thuật, một kỹ sư muốn được hành nghề hợp pháp tại một quốc gia khác phải thực hiện việc đăng ký. Quy trình đăng ký để một kỹ sư từ một quốc gia trong khối ASEAN được phép hành nghề tại một nước khác trong khối bao gồm 4 bước như sau [18]:

Bước 1: Kỹ sư chuyên nghiệp đủ điều kiện về trình độ và kinh nghiệm theo quy định trong MRA nộp đơn đăng ký lên Ủy ban Giám sát về dịch vụ tư vấn kỹ thuật tại nước mình để xin cấp chứng nhận Kỹ sư chuyên nghiệp đủ điều kiện theo ASEAN (ASEAN Chartered Professional Engineer - ACPE);

Bước 2: Ủy ban Giám sát xem xét đơn đăng ký và lập Bản đánh giá, sau đó gửi lên Ủy ban Điều phối kỹ sư chuyên nghiệp ASEAN (ACPECC) để quyết định cấp phép hay không cấp phép chứng nhận ACPE;

Bước 3: Kỹ sư chuyên nghiệp đã được cấp chứng nhận ACPE sẽ đủ điều kiện để đăng ký với Cơ quan có thẩm quyền quản lý ngành nghề kỹ sư ở một nước ASEAN khác để được cấp phép là Kỹ sư chuyên nghiệp nước ngoài có đăng ký (RFPE) tại nước đó, nhưng phải tuân theo các quy định và pháp luật liên quan của nước đó;

Bước 4: Kỹ sư chuyên nghiệp có RFPE được phép hành nghề tại nước ASEAN đó nhưng phải phối hợp với các kỹ sư chuyên nghiệp của nước đó.

2.3 Thực trạng dịch chuyển kỹ sư trong các nước ASEAN

Các nhân tố thúc đẩy sự dịch chuyển lao động bao gồm các nhân tố đẩy từ các quốc gia nguồn (là nơi người lao động rời khỏi để chuyển sang làm việc tại quốc gia đích) và các nhân tố kéo từ các quốc gia đích. Các nhân tố đẩy bao gồm: tốc độ phát triển kinh tế chậm, lương thấp, tỷ lệ thất nghiệp cao, chính sách xuất khẩu lao động, áp lực khủng hoảng ở các nước kém phát triển. Các nhân tố kéo bao gồm: tốc độ phát triển kinh tế cao, sự thiếu hụt lao động, thay đổi về nhân khẩu học, nhu cầu của thị trường lao động ở các nước có thu nhập cao. Một kết quả nghiên cứu gần đây cho thấy, mặc dù có sự gia tăng trong việc dịch chuyển lao động có tay nghề (bao gồm cả kỹ sư) trong khối ASEAN, nhưng sự dịch chuyển này khá là mất cân đối, chỉ tập trung vào một số hành lang nhất định (xem Bảng 2). Hiện chưa tìm thấy số liệu riêng công bố rộng rãi về dịch chuyển kỹ sư, tuy nhiên các dữ liệu trong Bảng 2 cũng cho thấy xu thế chung về dịch chuyển lao động có tay nghề, bao gồm cả kỹ sư.

Bảng 2. Các hàng lang dịch chuyển lao động có tay nghề hàng đầu trong khối ASEAN (2013) [8]

Xếp hạng	Hàng lang qua các quốc gia	Số lượng dịch chuyển trong khối ASEAN (người)	Tỷ lệ phần trăm (%)
1	Myanmar sang Thái Lan	1.892.480	29
2	Indonesia sang Malaysia	1.051.227	16
3	Malaysia sang Singapore	1.044.994	16
4	Lào sang Thái Lan	926.427	14
5	Campuchia sang Thái Lan	750.109	12
6	Myanmar sang Malaysia	247.768	4
7	Indonesia sang Singapore	152.681	2
8	Singapore sang Malaysia	78.092	1
9	Việt Nam sang Campuchia	37.225	1
10	Thái Lan sang Campuchia	31.472	-

Bảng trên cũng cho thấy xu thế gần tương đồng trong sự dịch chuyển lao động có tay nghề của khối ASEAN với ở Châu Âu, đó là xu thế dịch chuyển lớn là từ các nước kém phát triển hơn sang các nước phát triển hơn. Cụ thể, sự dịch chuyển chủ yếu từ các quốc gia như Indonesia, Malaysia, Myanmar, Lào và Campuchia sang các quốc gia như Thái Lan, Malaysia và Singapore.

Riêng với Việt Nam, trước đây, xu thế dịch chuyển kỹ sư lại phụ thuộc khá nhiều vào trình độ ngôn ngữ, cụ thể là tiếng Anh. Kể từ khi Việt Nam mở cửa cho đầu tư nước ngoài, trong các dự án đầu tư xây dựng sử dụng vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài, đã xuất hiện các kỹ sư đến từ Singapore, Malaysia và cả Philippines, tức là cả ở những nước chưa chắc đã có trình độ xây dựng phát triển hơn Việt Nam. Tuy nhiên, các kỹ sư này thường nhập cảnh Việt Nam dưới các hợp đồng lao động với các doanh nghiệp nước ngoài, ví dụ như các nhà thầu Nhật Bản. Gần đây, do lợi thế giá rẻ, các kỹ sư xây dựng Việt Nam có tiếng Anh tốt có thể dịch chuyển đến làm việc tại các quốc gia láng giềng như Singapore và Malaysia. Lực lượng kỹ sư này thường không bị đòi hỏi về trình độ và kinh nghiệm chuyên môn, các doanh nghiệp tuyển dụng họ thường chấp nhận đào tạo lại trong một khoảng thời gian nhất định. Còn một lực lượng kỹ sư dịch chuyển nữa là quân số của các doanh nghiệp Việt Nam, đi theo các dự án doanh nghiệp họ trúng thầu, chủ yếu ở Lào và Campuchia. Lực lượng này, do tính chất đặc biệt của họ, thường ít gặp phải sự cạnh tranh với các kỹ sư nội địa.



3. Cơ hội và thách thức đối với việc đào tạo kỹ sư kinh tế và quản lý xây dựng ở Việt Nam trong bối cảnh gia tăng dịch chuyển kỹ sư trong khối ASEAN

3.1 Các điều kiện thuận lợi và khó khăn của Việt Nam đối với sự dịch chuyển kỹ sư trong khối ASEAN

Kết quả tổng hợp từ nhiều nguồn, qua các phát ngôn chính thống của các chuyên gia trong các hội nghị CAFEO (Hội nghị khoa học kỹ thuật thường niên - Conference of ASEAN federation of Engineering Organisation) và các sự kiện chính thức khác cho thấy, hiện ở Việt Nam đang có 5 thuận lợi chính hỗ trợ cho sự dịch chuyển kỹ sư trong khối ASEAN như sau:

- Nhận thức cao của lãnh đạo Đảng, Nhà nước, các cơ quan quản lý nhà nước tạo môi trường thuận lợi cho việc đảm bảo sự phù hợp với các yêu cầu của thỏa thuận thừa nhận lẫn nhau về dịch vụ tư vấn kỹ thuật trong ASEAN: là một thành viên tích cực trong khối ASEAN, Việt Nam đã chuẩn bị khá chu đáo về môi trường pháp luật để ứng phó với sự dịch chuyển kỹ sư. Nhiều quy định pháp luật được ban hành tạo hành lang pháp lý để thực hiện thành công thỏa thuận công nhận lẫn nhau về dịch vụ tư vấn kỹ thuật trong ASEAN, như Quyết định số 1128/QĐ-BXD thành lập Ủy ban giám sát của Việt Nam, các Quyết định số 820 và 821/QĐ-BXD ngày 6/8/2009 về việc thành lập Ủy ban giám sát của Việt Nam và Quy chế đánh giá đối với kỹ sư chuyên nghiệp...

- Hành lang pháp lý về xuất nhập cảnh thuận lợi: Việt Nam đã đề xuất sáng kiến về ký hiệp định khung miễn thị thực cho công dân các nước ASEAN và đã được chấp thuận, hiện có 9/10 nước thành viên ASEAN (Brunei, Campuchia, Indonesia, Lào, Malaysia, Philippines, Singapore, Thái Lan và Việt Nam) đã miễn thị thực cho công dân của nhau. Ngoài ra, các quốc gia ASEAN đã ký kết Hiệp định ASEAN về Di chuyển thể nhân (MNP) vào ngày 19/11/2012 tại Phnom Penh, Campuchia để dỡ bỏ đáng kể các rào cản đối với việc di chuyển tạm thời qua biên giới của các thể nhân tham gia vào thương mại hàng hóa, dịch vụ và đầu tư giữa các nước ASEAN, bao gồm: (i) khách kinh doanh (business visitors), (ii) người di chuyển trong nội bộ doanh nghiệp, (iii) người cung cấp dịch vụ theo hợp đồng, và (iv) một số trường hợp khác.

- Hoạt động tích cực của các hiệp hội nghề nghiệp tạo môi trường thuận lợi về phát triển nghề nghiệp cho các kỹ sư nhằm thúc đẩy sự dịch chuyển kỹ sư trong khối ASEAN: từ năm 1998, VUSTA đã đại diện cho Việt Nam tham gia AFEO nhằm thúc đẩy việc đăng bạ kỹ sư chuyên nghiệp ASEAN theo hệ thống này. Năm 2006, Hội đồng Đăng bạ Kỹ sư Việt Nam chính thức thành lập dưới sự chỉ đạo của Đoàn Chủ tịch Hội đồng Trung ương VUSTA và đã tiến hành đăng bạ kỹ sư chuyên nghiệp ASEAN cho nhiều kỹ sư Việt Nam đang làm việc trong các lĩnh vực như xây dựng, giao thông vận tải, đường thủy, tư vấn khoa học công nghệ, hàng không.... Hàng năm, VUSTA đều tổ chức các đoàn đại biểu tham dự CAFEO nhằm chia sẻ thông tin, trao đổi và học hỏi kinh nghiệm với các kỹ sư trong và ngoài khu vực [9].

- Cơ hội tiếp xúc với hoạt động nghề nghiệp thực hiện bởi các tổ chức, chuyên gia đến từ các nước phát triển hơn về kỹ thuật của các kỹ sư nội địa: từ sau đổi mới, Việt Nam đã mở cửa cho các nhà đầu tư, doanh nghiệp từ nước ngoài vào hoạt động nghề nghiệp tại Việt Nam. Thực trạng này đã tạo cho các kỹ sư Việt Nam cơ hội tiếp xúc, học tập, nâng cao trình độ phù hợp với khu vực và thế giới;

- Sự hội nhập của hoạt động giáo dục, đào tạo kỹ sư với quốc tế và khu vực: công cuộc cải tổ giáo dục đại học của Việt Nam đã đem lại sự hội nhập khá sâu của hoạt động giáo dục, đào tạo kỹ sư với quốc tế và khu vực. Ở một số trường đại học đào tạo kỹ sư nhất định đã nhập khẩu các chương trình đào tạo tiên tiến từ nước ngoài, hoặc thông qua các hoạt động liên kết đào tạo để cải tiến chương trình, giúp trang bị cho người học các kiến thức tiên tiến, phù hợp hơn với trình độ chung của thế giới.

Tuy nhiên, Việt Nam cũng gặp phải những khó khăn chính, trở thành rào cản đối với sự dịch chuyển kỹ sư nói chung và kỹ sư xây dựng, kỹ sư trong lĩnh vực kinh tế và quản lý xây dựng sang các nước khác trong khối ASEAN như sau:

- Hiện tồn tại song song hai loại kỹ sư chuyên nghiệp là kỹ sư chuyên nghiệp ASEAN (APE hay AE) và kỹ sư chuyên nghiệp tiêu chuẩn ASEAN (ACPE): VUSTA thúc đẩy các kỹ sư đăng bạ theo hệ thống AFEO, tuy nhiên việc đăng bạ này chưa phải là sự công nhận chính thức của các cơ quan Nhà nước có thẩm quyền. Nhận thức chung của lực lượng lao động về vấn đề này chưa cao, chưa phân biệt được các hệ thống đăng bạ này với nhau. Vấn đề này cần được làm rõ để tránh lãng phí công sức của các kỹ sư khi đăng bạ kỹ sư đạt chuẩn dịch chuyển trong khối ASEAN;

- Kỹ sư mong muốn dịch chuyển khó chứng minh được khả năng của mình do sự khác biệt về cơ chế đào tạo, trình độ, quản lý, đánh giá, cấp văn bằng chứng chỉ của mỗi quốc gia trong khối ASEAN, thậm chí cả việc xây dựng niềm tin để công nhận trình độ, kỹ năng của lao động mỗi quốc gia cũng là cả một vấn đề lớn khi ngay cả việc xây dựng niềm tin trong nước cũng đã rất khó khăn do tình trạng học giả bằng thật vẫn đang diễn ra [17];

- Có nhiều rào cản về văn hóa, ngôn ngữ (chủ yếu là tiếng Anh), tôn giáo, tiếp nhận của xã hội, kỹ năng sống đối với lao động di cư, cùng với những kỹ năng mềm khác, như làm việc nhóm, thích nghi với cường độ công việc cao [12].

- Một số khó khăn khác liên quan đến việc tiếp cận thông tin về thị trường chung ASEAN, đăng bạ kỹ sư chuyên nghiệp tiêu chuẩn ASEAN và sự dịch chuyển kỹ sư...

Rõ ràng là sự dịch chuyển kỹ sư, là kết quả của việc thành lập Cộng đồng ASEAN, có thể mang lại những cơ hội và lợi ích nhất định cả cho các quốc gia trong khối ASEAN nói chung và nguồn nhân lực kỹ thuật trong các quốc gia này nói riêng. Điều đó tạo nên những cơ hội và thách thức cho việc đào tạo nguồn nhân lực này. Các quốc gia trong khối ASEAN, trong đó có cả Việt Nam, cần nhận thức được các cơ hội này để biến chúng thành lợi ích; cần nhận thức được các thách thức để đối phó, xử lý, tránh để thách thức chuyển thành những khó khăn dài hạn khó khắc phục, làm thiệt hại cho cộng đồng và cả các cá nhân. Điều này cũng đúng đối với hoạt động đào tạo kỹ sư nói chung và kỹ sư kinh tế và quản lý xây dựng. Các phần tiếp theo của bài báo này sẽ phân tích các cơ hội và thách thức chính đặt ra đối với hoạt động đào tạo kỹ sư nói chung và kỹ sư trong lĩnh vực kinh tế và quản lý xây dựng nói riêng ở Việt Nam, để có căn cứ khả thi đưa ra một số đề xuất phù hợp nhằm chuẩn bị và đối phó tốt hơn với sự dịch chuyển kỹ sư đã và đang diễn ra hiện nay trong khối ASEAN.

3.2 Các cơ hội đối với việc đào tạo kỹ sư kinh tế và quản lý xây dựng ở Việt Nam từ sự dịch chuyển kỹ sư trong khối ASEAN

Kỹ sư trong lĩnh vực kinh tế và quản lý xây dựng dù tham gia khá nhiều vào các hoạt động cung cấp dịch vụ tư vấn kỹ thuật trong xây dựng, tuy nhiên lại là một loại kỹ sư đặc biệt, được trang bị cả các kiến thức về kinh tế - kỹ thuật, công nghệ và cả quản lý trong xây dựng. Đối tượng công việc của họ vừa là các vấn đề chuyên môn, vừa là con người trong các hoạt động nghề nghiệp. Hiện ở Việt Nam, có khoảng 17 cơ sở đào tạo đại học có đào tạo các chuyên ngành thuộc lĩnh vực kinh tế và quản lý xây dựng, ngoài ra, kiến thức về kinh tế và quản lý xây dựng còn được tích hợp trong chương trình của hầu hết các ngành kỹ thuật xây dựng.

Việc thành lập Cộng đồng ASEAN nói chung và sự dịch chuyển kỹ sư trong khối nói riêng đã mang lại khá nhiều cơ hội cho việc đào tạo kỹ sư nói chung và cả kỹ sư trong lĩnh vực kinh tế và quản lý xây dựng ở Việt Nam. Một số cơ hội đáng kể đến như sau:

- Thị trường đào tạo mở rộng hơn, từ đó dẫn đến cơ hội về phát triển và lợi nhuận cho các cơ sở đào tạo. Việc các nước ASEAN hội nhập lẫn nhau đã giảm thiểu được các rào cản về di chuyển, dẫn đến sự gia tăng dịch chuyển của sinh viên đến các khu vực có chất lượng đào tạo cao hơn và thị trường xây dựng phát triển hơn. Khi cả Cộng đồng ASEAN trở thành một thị trường chung, biên giới vật lý giữa các quốc gia sẽ bị mờ đi, chi phí đi lại giảm đi, cơ hội thu hút người học sẽ tăng cao cho các cơ sở đào tạo có chất lượng, như các trường kỹ thuật hàng đầu ở Việt Nam, bao gồm cả các trường dẫn đầu về đào tạo lĩnh vực kinh tế và quản lý xây dựng như Trường Đại học Xây dựng. Mặt khác, so với các nước khác trong khối, Việt Nam có trình độ phát triển về xây dựng khá cao, đó cũng là điểm thu hút nguồn nhân lực từ các quốc gia khác sang học tập và từ đó, có thể nâng cao cơ hội việc làm ở Việt Nam;

- Cơ hội nâng cao chất lượng nguồn nhân lực kỹ sư xây dựng nói chung và kỹ sư lĩnh vực kinh tế và quản lý xây dựng nói riêng do xuất hiện nhiều nhân tố ảnh hưởng tích cực. Sự dịch chuyển kỹ sư sẽ đưa đến thị trường xây dựng Việt Nam những chuyên gia giỏi, không chỉ đưa các công nghệ kỹ thuật xây dựng tiên tiến, mà còn các công nghệ quản lý tiên tiến đến áp dụng trong các dự án đầu tư xây dựng thực hiện tại Việt Nam, tạo cơ hội tiếp xúc học tập cho nguồn nhân lực kinh tế và quản lý xây dựng trong nước. Ngoài ra, trong khối ASEAN đã có một số quốc gia có sự hội nhập về đào tạo khá lâu và có chất lượng với các nước phát triển, ví dụ như Thái Lan, Singapore hay ngay cả Malaysia, nên khi cùng hoạt động trong một thị trường chung, các cơ sở đào tạo kỹ sư nói chung và kỹ sư trong lĩnh vực kinh tế và quản lý xây dựng nói riêng ở Việt Nam sẽ có cơ hội tiếp xúc, học tập, trao đổi, liên kết với các cơ sở đào tạo tiên tiến của các quốc gia này, từ đó có cơ hội nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực.

- Cơ hội cải thiện thứ hạng hơn trên trường quốc tế cho các cơ sở đào tạo kỹ sư ở Việt Nam. Thị trường chung ASEAN lớn hơn, có nhiều cơ hội hơn sẽ thu hút tốt hơn các cơ sở đào tạo từ các nước có trình độ đào tạo cao ở các bậc đại học và sau đại học gia nhập thị trường. Việc này tuy tạo sự cạnh tranh lớn hơn, nhưng cũng làm mở rộng cơ hội liên doanh liên kết, nhập khẩu chương trình tiên tiến và cơ hội học tập kinh nghiệm cho các cơ sở đào tạo trong nước, từ đó giúp họ nâng cao thứ hạng trên trường quốc tế.

- Cơ hội xây dựng những chương trình đào tạo chuyên sâu, hội nhập quốc tế nhưng được thực hiện ở Việt Nam. Việc mở cửa thị trường xây dựng Việt Nam và hội nhập với thị trường chung ASEAN làm xuất hiện các công dân toàn cầu - địa phương (glocalisation - lai ghép giữa hai từ global - toàn cầu và local - địa phương), có nhu cầu theo học các chương trình đào tạo quốc tế tại chỗ.

3.3 Các thách thức đối với việc đào tạo kỹ sư kinh tế và quản lý xây dựng ở Việt Nam từ sự dịch chuyển kỹ sư trong khối ASEAN

Sự dịch chuyển kỹ sư trong khối ASEAN làm tăng mức độ hội nhập của ngành xây dựng Việt Nam nói chung và lĩnh vực kinh tế và quản lý xây dựng nói riêng với khu vực và thế giới rất nhanh. Ngoài những cơ hội do việc này mang lại, có nhiều thách thức mới xuất hiện hoặc gia tăng mức độ đối với việc đào tạo kỹ sư kinh tế và quản lý xây dựng ở Việt Nam.

Thách thức lớn nhất từ việc này là yêu cầu thay đổi đối với hoạt động đào tạo nguồn nhân lực trong các lĩnh vực này theo tiêu chuẩn chuyên môn của các nước tiên tiến trong khu vực và quốc tế. Sự dịch chuyển kỹ sư sẽ khiến kỹ sư từ các quốc gia trong khối nhập cảnh vào Việt Nam để hoạt động nghề nghiệp, các kỹ sư xây dựng nội địa sẽ phải cạnh tranh với lực lượng này ngay trên sân nhà, nhất là trong thị trường có yếu tố nước ngoài. Mà thị trường xây dựng có yếu tố nước ngoài ở Việt Nam ngày càng mở rộng, ngay cả trong các dự án đầu tư xây dựng nhà nước tổ chức thực hiện, do sự phát triển của các phương thức triển khai dự án tiên tiến như PPP, nên thị trường xây dựng thuần túy nội địa ngày càng thu hẹp dần. Mặt khác, khi kỹ sư xây dựng Việt Nam dịch chuyển sang các quốc gia khác trong khối để tìm kiếm cơ hội nghề nghiệp, họ không những phải cạnh tranh với các kỹ sư nội địa của quốc gia đó, mà còn có thể phải cạnh tranh với các kỹ sư đến từ các nước khác trong và ngoài khối ASEAN nữa. Do đó, nếu các kỹ sư Việt Nam không đạt chuẩn chuyên môn, họ sẽ không thể cạnh tranh được với các kỹ sư đến từ nước khác.

Thách thức thứ hai, cũng vẫn liên quan đến việc cải tiến nội dung chương trình đào tạo chuyên môn các kỹ sư xây dựng nói chung và kỹ sư trong lĩnh vực kinh tế và quản lý xây dựng nói riêng, đó là yêu cầu về sự phù hợp trong chương trình đào tạo để có thể được công nhận bằng cấp tương đương với các quốc gia khác. Nếu Việt Nam không đáp ứng được yêu cầu này, hậu quả kéo theo sẽ là bằng cấp, chương trình đào tạo của chúng ta sẽ không được công nhận lẫn nhau với các quốc gia khác trong khối, nguồn nhân lực do chúng ta đào tạo khó được chấp nhận khi dịch chuyển sang các quốc gia khác. Việc này cũng tạo ra những khó khăn nhất định cho ngành xây dựng Việt Nam khi sử dụng nguồn nhân lực đến từ các nước khác trong khối ASEAN, vì không có căn cứ để kiểm chứng trình độ chuyên môn của họ. Hơn nữa, điều này còn có nghĩa là trong cùng một chương trình đào tạo sẽ có nhiều mục tiêu đào tạo hơn, do cơ sở đào tạo phải đáp ứng yêu cầu của nhiều thị trường đồng thời. Thách thức này dẫn đến yêu cầu cải tổ chương trình đào tạo nhằm tích hợp được các kiến thức chuyên môn tiếp cận với khu vực và thế giới, nhưng vẫn đảm bảo phù hợp với thị trường xây dựng Việt Nam.

Thách thức thứ ba là yêu cầu về xây dựng và phát triển kỹ năng thích nghi với điều kiện hoạt động mới của kỹ sư. Mặc dù chỉ các kỹ sư có kinh nghiệm nghề nghiệp từ 7 năm trở nên có cơ hội dịch chuyển, có nghĩa là họ chỉ có cơ hội dịch chuyển sau khi rời khỏi trường đại học khá lâu, nhưng hoạt động đào tạo và tự đào tạo vẫn cần phải được thực hiện thường xuyên liên tục, theo yêu cầu phát triển nghề nghiệp liên tục. Điều đó có nghĩa là các cơ sở đào tạo đại học phải đặt được nền móng, giúp lực lượng lao động này xây dựng và phát triển các kỹ năng cần thiết, chuẩn bị cho sự dịch chuyển. Các kỹ năng quan trọng cần trang bị bao gồm: kỹ năng sử dụng ngoại ngữ, đặc biệt là tiếng Anh trong hoạt động chuyên môn (đây vốn là điểm yếu của sinh viên và kỹ sư tốt nghiệp từ các trường đại học kỹ thuật ở Việt Nam, nhất là phía Bắc); kỹ năng làm việc nhóm, khả năng thích nghi với môi trường làm việc quốc tế, đa quốc gia, đa dạng về văn hóa; kỹ năng học và tự học liên tục...

Thách thức thứ tư là sự gia tăng cạnh tranh trong thị trường đào tạo. Thị trường chung ASEAN sẽ là một thị trường tiềm năng, thu hút nhiều tổ chức đào tạo quốc tế tìm đến. Hiện nay trong thị trường đào tạo của khối đã có rất nhiều trường, viện đang đào tạo các khóa học liên kết theo các chương trình ở các nước phát triển

hoặc nhập khẩu các chương trình tiên tiến từ nước ngoài. Thực trạng này tạo nên sự cạnh tranh gay gắt trong thị trường đào tạo chất lượng cao trong ngành xây dựng.

Việc đào tạo nguồn nhân lực kinh tế và quản lý xây dựng cũng gặp phải các thách thức tương tự trên, tuy nhiên, do đặc thù nghề nghiệp của loại kỹ sư này, xuất hiện thêm các thách thức sau:

- Đảm bảo sự hiểu biết về các hệ thống thực hiện dự án, phương thức thực hiện dự án khác nhau của nguồn nhân lực quản lý xây dựng. Công nghệ và kỹ thuật xây dựng có thể dễ dàng học tập và ứng dụng vào dự án, tuy nhiên, các phương thức thực hiện dự án thì lại phụ thuộc rất nhiều vào hệ thống chính trị, chính sách, pháp luật. Ví dụ, ở Việt Nam, phương thức thực hiện dự án Thiết kế - Xây dựng không phổ biến, nhưng ở các quốc gia khác như Malaysia, thì lại phổ biến hơn.

- Đảm bảo hiểu biết về sự đa dạng của các hệ thống cơ sở dữ liệu phục vụ tính toán và quản lý chi phí đầu tư xây dựng. Hệ thống cơ sở dữ liệu phục vụ công tác xác định và quản lý chi phí đối với các dự án sử dụng vốn nhà nước ở Việt Nam tương đối hoàn chỉnh nên khá là thuận lợi cho các kỹ sư loại này thực hiện các nghiệp vụ kinh tế xây dựng; tuy nhiên, mỗi quốc gia có quan điểm về hệ thống cơ sở dữ liệu khác nhau, cho nên đòi hỏi các kỹ sư kinh tế xây dựng cần linh hoạt hơn để thích nghi với các điều kiện cơ sở dữ liệu khác nhau.

- Xây dựng và phát triển kỹ năng quản lý trong môi trường đa văn hóa, đa tôn giáo, với đối tượng quản lý có trình độ khác biệt cho lực lượng lao động hàng nghề kinh tế và quản lý xây dựng: sự khác biệt về văn hóa, tôn giáo sẽ gây ra các khó khăn không nhỏ cho lực lượng lao động làm công tác quản lý, nhất là trong điều kiện các dự án đầu tư xây dựng có sự tham gia của rất nhiều bên hữu quan. Đã có những dự án đầu tư xây dựng hình thành ý tưởng từ một quốc gia, được thiết kế bởi các kỹ sư, kiến trúc sư từ một quốc gia khác và được thi công, quản lý dự án bởi các chuyên gia đến từ nhiều nước khác nữa. Đây là điểm cần nhấn mạnh hơn đối với các kỹ sư hoạt động trong lĩnh vực kinh tế và quản lý xây dựng hơn so với kỹ sư từ các lĩnh vực khác.

- Đảm bảo cách hiểu thống nhất với khu vực và thế giới về lĩnh vực kinh tế và quản lý xây dựng. Thách thức này phục vụ cả việc công nhận lẫn nhau về các chương trình đào tạo, cả việc cấp các chứng chỉ nghề nghiệp.

- Đảm bảo hiểu biết về các công cụ hỗ trợ quản lý, nhất là các công cụ công nghệ thông tin trong lĩnh vực quản lý dự án, ví dụ như mô hình thông tin công trình, hay quản lý dự án tích hợp... để nhanh chóng hòa nhập với môi trường quản lý dự án phức tạp.

Có một câu ngạn ngữ nước ngoài đại ý rằng, việc đào tạo ở trường đại học không phải để phục vụ công việc đầu tiên của sinh viên sau khi ra trường, mà là để phục vụ công việc cuối cùng của họ [6]. Tức là các cơ sở đào tạo phải đảm bảo trang bị cho sinh viên các kiến thức và kỹ năng cần thiết để họ có thể thực hiện tốt được công việc trong suốt quá trình phát triển nghề nghiệp của họ.



4. Một số đề xuất đối với hoạt động đào tạo kỹ sư kinh tế và quản lý xây dựng tại Việt Nam nhằm ứng phó với sự gia tăng dịch chuyển kỹ sư trong khối ASEAN

Các cơ hội và thách thức được phân tích ở trên cần được xem xét kỹ lưỡng không phải chỉ bởi các cơ sở đào tạo đại học, mà cả các cơ sở đào tạo nghề nghiệp khác, cả các doanh nghiệp cũng như các cơ quan quản lý nhà nước về hoạt động xây dựng và các cơ quan quản lý nhà nước về đào tạo đại học, vì các tổ chức, đơn vị này cũng tham gia vào quá trình hoạch định, phát triển, quản lý nguồn nhân lực trong lĩnh vực kinh tế và quản lý xây dựng. Để tận dụng các cơ hội và giảm thiểu các khó khăn, bất lợi do các thách thức kia đem lại, bài báo đề xuất:

- Đối với các cơ quan quản lý nhà nước: cần có các chính sách hỗ trợ tốt hơn việc đổi mới các chương trình đào tạo cho các trường đại học, quy hoạch lại mạng lưới cơ sở đào tạo cả bậc đại học và đào tạo liên tục sau đại học, chuẩn hóa các điều kiện về chứng chỉ hành nghề phù hợp với khu vực và thế giới, hoàn thiện các quy định pháp luật về đầu tư xây dựng trên cơ sở so sánh với các quy định pháp luật của các nước trong khu vực và thị trường rộng hơn mà khối ASEAN đang hướng tới, trước mắt là thị trường APEC.

- Đối với các cơ sở đào tạo đại học: cần nghiên cứu liên kết hoặc nhập khẩu các chương trình tiên tiến từ các quốc gia nằm trong thị trường rộng hơn mà khối ASEAN đang hướng tới, trước mắt là thị trường APEC, ví dụ như việc xây dựng hệ thống các ngành đào tạo theo chuẩn CIP (Classification of Instructional Programs) của Hoa Kỳ, nhằm chuẩn hóa các ngành nghề, trong đó có cả các ngành nghề trong lĩnh vực kinh tế và quản lý xây dựng, tạo điều kiện hỗ trợ tốt hơn việc thừa nhận lẫn nhau. Cần bổ sung vào chương trình đào tạo các mảng kiến thức liên quan đến sự khác biệt về văn hóa, luật pháp, đặc tính xã hội... của các quốc gia thành viên khối ASEAN, củng cố thêm các nội dung về tiếng Anh nhằm cho phép người học có sự chuẩn bị tốt nhất để làm việc trong môi trường khu vực.

- Đối với các cơ sở đào tạo sau đại học (ngắn hạn): cần nhận thức rõ nhu cầu thị trường và cần thiết kế các chương trình đào tạo song song hoặc sau đại học, cung cấp cho các kỹ sư cơ hội phát triển và củng cố kỹ năng cần thiết, cập nhật kiến thức nghề nghiệp trong suốt thời gian làm việc để đảm bảo tuân thủ điều kiện phát triển nghề nghiệp liên tục, là điều kiện cần cho việc dịch chuyển kỹ sư.

- Đối với các doanh nghiệp trong nước: cần nhận thức về các cơ hội và nguy cơ do sự dịch chuyển kỹ sư mang lại, từ đó có kế hoạch ứng phó phù hợp, tránh sự chảy máu chất xám cả nội địa và ra nước ngoài.

- Đối với các kỹ sư hoạt động trong lĩnh vực kinh tế và quản lý xây dựng: cần ý thức được các cơ hội và thách thức trong hoạt động nghề nghiệp của mình để có sự chuẩn bị tốt nhất trước khi gia nhập vào làn sóng dịch chuyển kỹ sư.



5. Kết luận

Sự dịch chuyển kỹ sư trong khối ASEAN, là hệ quả của việc thành lập Cộng đồng ASEAN, sẽ mang lại những lợi ích to lớn cho sự phát triển chung của cộng đồng ASEAN. Tuy nhiên, sự dịch chuyển này cũng đưa đến không chỉ những cơ hội, mà còn các thách thức đối với các quốc gia trong khối nói chung và hoạt động đào tạo nguồn nhân lực kinh tế và quản lý xây dựng của các quốc gia nói riêng. Các lực lượng tham gia vào hoạt động này của Việt Nam, bao gồm cả những người lao động trong lĩnh vực này, cần có sự chuẩn bị tốt nhất để có thể tận dụng được các cơ hội và giảm thiểu, hạn chế các thách thức nảy sinh. Các trường đại học đào tạo về lĩnh vực kinh tế và quản lý xây dựng cần nhận thức rõ các cơ hội và thách thức này để cải tổ, cải tiến hoạt động, từ đó góp phần chuẩn bị cho lực lượng kỹ sư này tốt hơn khi tham gia hoạt động trong môi trường mới.

Tài liệu tham khảo

1. AFEO (2016), *Mobility of ASEAN engineers: current status, challenges and opportunities*, Bangkok.
2. Rafaelita M. Aldaba (2013), "ASEAN Economic Community 2015: Labor Mobility and Mutual Recognition Arrangements on Professional Services", *PIDS Discussion Paper Series*.
3. ASEAN (2005), *ASEAN Mutual Recognition Arrangement on Engineering Services*, Kuala Lumpur.
4. ASEAN.org (2015), *Mutual Recognition Arrangements in Services, ASEAN Professionals on the Move*.
5. Abheesha N Busawon, Roger Penlington và Noel Perera (2012), "Engineering continuing professional development and mobility in the European green job market", *Environment Friendly Energies and Applications (EFEA), 2012 2nd International Symposium on, IEEE*, tr. 224-229.
6. James Duderstadt (2008), "Engineering for a changing world", *Ann Arbor, MI: The Millennium Project, University of Michigan*.
7. Eurofound (2014), *Labour mobility in the EU: Recent trends and policies*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
8. Guntur Sugiyarto và Dovelyn Rannveig Agunias (2014), "A "freer" flow of skilled labour within ASEAN: aspirations, opportunities and challenges in 2015 and beyond", *Migration Policy Institute*(11).
9. Hội khoa học và kỹ thuật thành phố Hồ Chí Minh (2014), *Đảng bộ Kỹ sư chuyên nghiệp ASEAN, Thành phố Hồ Chí Minh*, truy cập ngày 14-5-2016, tại trang web <http://www.hoixaydunghcm.vn/hanh-nghe/chung-chi-hanh-nghe/dang-ba-ky-su-chuyen-nghe-asean.html>.
10. Gretchen Kalonji (2005), "Capturing the imagination: High-priority reforms for engineering educators", *Educating the engineer of 2020: Adapting engineering education to the new century*, tr. 146-450.
11. Philip Martin và Manolo Abella (2014), *Reaping the economic and social benefits of labour mobility: ASEAN 2015*, Regional Office for Asia and the Pacific.
12. Demetrios G Papademetriou và các cộng sự. (2016), *Achieving Skill Mobility in the ASEAN Economic Community: Challenges, Opportunities, and Policy Implications*, Asian Development Bank.
13. Phương Chi (2016), *Cộng đồng ASEAN 2015 - người dân thụ hưởng nhiều lợi ích*, truy cập ngày, tại trang.
14. Bruce E Seely (2005), "Patterns in the history of engineering education reform: A brief essay", *Educating the engineer of 2020: Adapting engineering education to the new century*, tr. 114-130.
15. National Research Council Staff (1900), *Engineering Education: Designing an Adaptive System*, National Academies Press.
16. Kevin Sweeney (2005), "International recognition of engineering degrees, programs, and accreditation systems", *EDUCATING THE ENGINEER OF 2020*.
17. Thùy Dung (2016), Lao động vẫn chưa thể tự do di chuyển trong AEC, *TBKTSG Online*, chủ biên, Thành phố Hồ Chí Minh.
18. Trung tâm WTO và Hội nhập - VCCI (2015), *Hiệp định ASEAN về Di chuyển thể nhân và các Thỏa thuận thừa nhận lẫn nhau*, truy cập ngày 16 tháng 3-năm 2016, tại trang web <http://www.trungtamwto.vn/cach-i-ep-dinh-khac/hiiep-dinh-asean-ve-di-chuyen-nhan-va-cac-thoa-thuan-thua-nhan-lan-nhau>.