THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG CỦA LIÊN MINH CHÂU ÂU VÀ GỢI MỞ CHO VIỆT NAM

ThS.Trịnh Thành Vinh

Viện Nghiên cứu Châu Âu

Tóm tắt: *Thị trường lao động của Liên minh châu Âu (EU) được đặc trưng bởi một số điểm yếu về cơ cấu, đặc biệt là vấn đề thất nghiệp kéo dài. Trong khi đã có một số cải thiện, một số nhóm trong xã hội, chẳng hạn như phụ nữ, thanh niên hoặc lao động lớn tuổi, vẫn tiếp tục được đại diện cho dân số lao động. Ngoài ra còn có những thách thức mới như khoảng cách kỹ năng ngày càng tăng và việc gặt hái những lợi ích từ việc số hóa nền kinh tế. Bài viết sẽ tổng quan về thị trường lao động của EU, với tác động từ đại dịch Covid-19, với các chính sách hỗ trợ người lao động, từ đó đưa ra một số giải pháp và gợi mở cho Việt Nam sau khi có Hiệp định thương mại tự EVFTA.*

Thị trường lao động thay đổi đòi hỏi sự điều chỉnh liên tục các kỹ năng và chiến lược học tập suốt đời hiệu quả. Số hóa, toàn cầu hóa và chuyển đổi sinh thái, những thay đổi cấu trúc dẫn đến việc tạo ra việc làm, mất việc làm và thay đổi hồ sơ công việc. Do sự thay đổi nhân khẩu học và cải cách lương hưu, tăng giờ làm việc lâu hơn khiến việc đào tạo cho những người lao động lớn tuổi trở nên cần thiết. Ngoài các xu hướng dài hạn, đại dịch Covid-19 đã gây ra tác động gây sốc trên toàn thế giới đối với thị trường lao động. Để khắc phục các vấn đề thiếu tính di động trong thị trường lao động, EU phải thực hiện theo một chiến lược kép. Đầu tiên, các sáng kiến phải được thực hiện để huy động thị trường trong nước, công nhận về trình độ chuyên môn và khả năng chuyển hóa đầy đủ và minh bạch của các quyền lợi xã hội không phải là những bước duy nhất nên thuộc về chương trình nghị sự chính trị. Việc tạo ra một nền tảng trao đổi việc làm trực tuyến của Châu Âu thông qua liên kết chéo giữa các cơ quan quốc gia có thể giúp kích thích tính di động cũng như Âu hóa các chương trình chính sách giáo dục. Bắt buộc phải ở lại nước ngoài trong lĩnh vực giáo dục và việc thúc đẩy mạnh mẽ các chương trình trao đổi chắc chắn sẽ có hiệu quả.

Tác động của sự phát triển công nghệ không thể được đánh giá đầy đủ nếu không xem xét các xu hướng khác, không liên quan đến công nghệ ảnh hưởng đến nhu cầu kỹ năng hoặc xác định nguồn cung kỹ năng. Ngoài ra, nó còn nhấn mạnh việc những

người có kỹ năng thấp ngày càng có xu hướng có hợp đồng lao động tạm thời và bán thời gian, có nguy cơ bị thay thế bởi lao động nhập cư đến có hồ sơ kỹ năng tương tự, đặc biệt là ở các quốc gia có hệ thống thị trường lao động không ổn định.

Phát triển công nghệ là một trong những khía cạnh quan trọng quyết định nhu cầu lao động và kỹ năng, kết hợp với phát triển kinh tế, toàn cầu hóa và xu hướng nhân khẩu học. Thay vì chỉ đơn giản là thay thế công việc, công nghệ mới có xu hướng xác định lại công việc theo những cách đòi hỏi kỹ năng cao hơn. Già hóa dân số, từ lâu đã trở thành hiện thực ở châu Âu, ngoài việc gây áp lực lên các hệ thống phúc lợi, có thể ảnh hưởng đến thị trường lao động bằng cách làm tăng nhu cầu về năng suất lao động cao hơn thông qua việc thay đổi nhu cầu hàng hóa và ví dụ như các dịch vụ có thể làm tăng nhu cầu về các công việc cấp thấp nhất trong các ngành dịch vụ và chăm sóc sức khỏe.

1. Thực trạng lao động của EU

Vào năm 2020, sự phát triển kinh tế phần lớn được quyết định bởi diễn biến của đại dịch Covid-19[1]. Việc kiểm soát các bệnh nhiễm trùng đã đạt được bằng cách hạn chế khả năng di chuyển của mọi người. Sau khi phục hồi tạm thời vào mùa hè năm 2020, nền kinh tế lại lao dốc do nhiều Chính phủ khôi phục các biện pháp ngăn chặn nghiêm ngặt. Năm 2020, tỷ lệ thất nghiệp gia tăng tương đối nhẹ, trong khi phản ứng chính sách góp phần giảm thiểu tác động của suy thoái kinh tế và tỷ lệ lao động giảm đã làm gia tăng tỷ lệ thất nghiệp. Đại dịch đã thúc đẩy việc áp dụng các công nghệ số trên quy mô lớn.

Trong thời gian bị phong tỏa, ứng dụng số hóa đã là một bước đệm hỗ trợ hoạt động của các doanh nghiệp cho phép người tiêu dùng giảm nguy cơ lây nhiễm. Các doanh nghiệp đã nhận ra lợi ích của việc đầu tư vào công nghệ số, trong khi người tiêu dùng đã chuyển sở thích của họ sang hàng hóa và dịch vụ được phân phối bởi số hóa. Làm việc từ xa có thể trở nên hấp dẫn hơn đối với một số người lao động. Những thay đổi này tạo điều kiện thuận lợi cho việc tạo việc làm, thúc đẩy tăng năng suất và tiền lương, đồng thời đẩy nhanh quá trình chuyển đổi kép (xanh và số hóa). Trong ngắn hạn, việc sử dụng rộng rãi các công cụ số hóa giống như sự ra đời của các công nghệ tiết kiệm lao động, đặc biệt là cho các công việc chuyên sâu thường xuyên. Dù có sự

[1] Michael Freytag and Sonja van Lieshout, *Towards more dynamic, inclusive and resilient labour markets in Europe,* https://www.euractiv.com/section/economy-jobs/opinion/towards-more-dynamic-inclusive-and-resilient-labour-market-in-europe/

phục hồi sau giai đoạn suy giảm sâu của GDP trong nửa đầu năm, nền kinh tế EU đã rơi vào suy thoái trở lại trong quý cuối cùng của năm 2020. Sự sụt giảm GDP nhẹ hơn do tác động tổng hợp của các biện pháp hạn chế có chọn lọc và sự thích nghi của người dân với các biện pháp an toàn. Vào năm 2021, sự tiến bộ nhanh chóng trong các chiến dịch tiêm chủng đã dẫn đến việc nới lỏng dần các biện pháp phong tỏa cho phép nhu cầu trong nước phục hồi và các điều kiện thị trường lao động được cải thiện. Sau khi giảm nhẹ trong Quý I/2021, nền kinh tế EU trở lại đà tăng trưởng kinh tế mạnh mẽ trong quý II[2] (2% so với quý trước), chủ yếu nhờ sự phục hồi của thị trường dịch vụ. Mức độ không chắc chắn về kinh tế tồn tại do hậu quả của một làn sóng nhiễm bệnh mới bất chấp xu hướng phục hồi. Tác động của việc GDP giảm mạnh đối với tỷ lệ thất nghiệp đã được giảm nhẹ nhờ phản ứng của chính sách, đặc biệt là các kế hoạch duy trì việc làm, nhưng cũng do dòng tiền tạm thời không hoạt động do lo sợ lây nhiễm và các biện pháp phong tỏa khiến mọi người từ bỏ việc tìm kiếm việc làm.

Vào năm 2020, gần ba triệu người bị sa thải, tỷ lệ giảm việc làm là 1,5%. Tuy nhiên, chỉ một phần nhỏ trong số những thiệt hại này chuyển thành tỷ lệ thất nghiệp cao hơn, do nhiều người rời bỏ lực lượng lao động. Trong quý II năm 2020, tỷ lệ lao động (15-74 tuổi) giảm xuống 62,7%, tỷ lệ thấp nhất kể từ quý II năm 2011[3]. Những người trẻ tuổi đã phải chịu một tỷ lệ mất việc làm không tương xứng, nhưng phục hồi nhanh hơn so với các nhóm lao động chính, trong khi những người lao động lớn tuổi có khả năng chống chọi tốt hơn với cuộc suy thoái Covid-19. Những người lao động tạm thời, người thất nghiệp, người có kỹ năng thấp và trung bình thường bị mất việc làm nhiều hơn. Đối với phụ nữ, phụ nữ trẻ và các bà mẹ đơn thân bị ảnh hưởng tiêu cực hơn.

Để đối phó với việc nới lỏng dần các biện pháp phong tỏa, tỷ lệ lao động đã tăng trở lại lên 64% trong quý III năm 2020 và duy trì ở mức đó trong suốt nửa đầu năm 2021. Mặc dù tỷ lệ lao động giảm là tạm thời và chủ yếu liên quan đến ảnh hưởng của khoảng cách xã hội đối với việc tìm kiếm việc làm, trong quý II năm 2021[4], tỷ lệ thất nghiệp vẫn thấp hơn 0,5 điểm phần trăm so với quý IV năm 2019. Vào mùa xuân năm 2021, tình hình kinh tế được cải thiện đi kèm với tỷ lệ thất nghiệp giảm đáng kể. Vào

[2] European Commission (2021), *Employment and Social Developments in Europe,* https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=24223&langId=en

[3] European Commission (2021), *Labour Market and Wage Developments in Europe, Annual Review 2021*, https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=25003&langId=en

[4] European Commission (2021), *Employment and Social Developments in Europe,* https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=24223&langId=en

tháng 10 năm 2021, tỷ lệ thất nghiệp đã giảm xuống còn 6,7%, thấp hơn một điểm phần trăm so với mức đỉnh đạt được một năm trước đó nhưng vẫn cao hơn 0,7 điểm so với mức trước đại dịch. Song song đó, tỷ lệ thất nghiệp dài hạn tăng ở hầu hết các quốc gia thành viên phản ánh khả năng tìm được việc làm thấp, đặc biệt là những người thất nghiệp trên 12 tháng. Việc làm và số giờ làm việc tăng rõ rệt trong quý II năm 2021 khi nền kinh tế EU đạt được sự tăng trưởng trong quý III cho phép việc làm trở lại gần mức trước đại dịch và điều này cho thấy thị trường lao động đang chuyển từ phục hồi sang mở rộng[5].

Ảnh hưởng của đại dịch được phân biệt giữa các lĩnh vực, với tác động tiêu cực mạnh mẽ đến các lĩnh vực sản xuất và tiếp xúc nhiều - đặc biệt là thương mại bán buôn và bán lẻ, vận tải và khách sạn. Trong quý II năm 2021, việc làm của EU trong lĩnh vực sản xuất thấp hơn 2,7% so với mức của quý IV năm 2019. Đến quý II năm 2021, việc làm trong các dịch vụ ít tiếp xúc đã trở lại mức trước khủng hoảng và thậm chí còn cao hơn mức đó trong lĩnh vực xây dựng, y tế và hành chính công. Ngược lại, việc làm giảm mạnh đã được quan sát thấy ở những nghề không thể thực hiện từ xa và những nghề dễ bị tự động hóa. Trong quý II năm 2021, việc làm trong những ngành nghề ít có nguy cơ tự động hóa hơn đã quay trở lại mức trước đại dịch, trong khi ở những nghề tiếp xúc nhiều hơn, tỷ lệ này thấp hơn khoảng 5%[6].

Những thay đổi về việc làm theo khu vực có thể phản ánh cả yếu tố tạm thời và lâu dài. Thứ nhất, bất chấp những cải thiện, hoạt động kinh tế trong các dịch vụ tiếp xúc nhiều vẫn chưa hồi phục hoàn toàn, một phần do lo ngại về rủi ro sức khỏe và những hạn chế còn tồn tại. Thứ hai, tăng trưởng việc làm yếu trong lĩnh vực sản xuất có thể liên quan một phần đến sự tắc nghẽn của chuỗi cung ứng, liên quan đến sự phân hóa trên quy mô toàn cầu trong quá trình mở cửa trở lại nền kinh tế và mạng lưới giao thông bị lấn át. Sự thiếu hụt các yếu tố đầu vào cụ thể như chất bán dẫn với nhu cầu bùng nổ liên quan đến việc tăng tốc quá trình chuyển đổi sang công nghệ số cũng đang làm giảm nhu cầu lao động trong ngành sản xuất. Tuy nhiên, sự lan rộng của tự động hóa, AI và số hóa trong đại dịch cũng có thể có tác động đến cả số lượng công nhân được yêu cầu trong sản xuất và đặc điểm của họ. Kể từ khi bắt đầu phục hồi, tình trạng

[5] IMF (2022), *European labor markets and the Covid-19 pandemic,* https://www.imf.org/-/media/Files/Publications /DP/2022/English/ELMCPFPAEA.ashx

[6] European Commission (2021), *Labour Market and Wage Developments in Europe, Annual Review 2021*, https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=25003&langId=en

thiếu lao động đã tái xuất hiện trong lĩnh vực sản xuất như thiết bị máy tính và điện tử và dịch vụ như khách sạn.

Tuy nhiên, đối với toàn bộ EU, tình trạng thiếu lao động dường như đã đạt đến mức cao trước đại dịch chỉ trong một số ngành công nghiệp. Ngược lại, trong lĩnh vực dịch vụ, tình trạng thiếu lao động vẫn ở dưới mức tối đa trước đại dịch. Trong một số lĩnh vực như bất động sản, bảo mật, sửa chữa máy tính, sự sụt giảm vẫn còn so với năm 2013-2019. Sự gia tăng tình trạng thiếu lao động có thể không nhất thiết chỉ ra những khó khăn trong việc tuyển dụng do không phù hợp về kỹ năng vì các vị trí tuyển dụng thường phản ứng nhanh hơn thất nghiệp theo chu kỳ. Tình trạng thiếu lao động là do nhu cầu lao động tăng nhanh do sự phục hồi nhanh chóng, trong khi nguồn cung lao động giảm, một phần do lo ngại về sức khỏe của người lao động khi quay trở lại các công việc tiếp xúc nhiều và dòng di chuyển/di cư lao động thấp hơn liên quan đến các hạn chế khả năng vận động cá nhân và rủi ro sức khỏe. Tuy nhiên, vẫn chưa rõ liệu dịch chuyển lao động có phục hồi trở lại mức trước đại dịch hay không, cũng trong bối cảnh hội tụ tiền lương đang diễn ra trong EU. Mặt khác, tình trạng thiếu lao động cũng được thúc đẩy bởi xu hướng cơ cấu như già hóa và các yếu tố khác trước đại dịch và đã được củng cố kể từ đó như điều kiện làm việc kém trong ngành y tế, hoặc sự không phù hợp về kỹ năng từ trước, làm giảm thêm đã không đủ cung cấp lao động.

Cuối cùng, tình trạng thiếu lao động ở một số quốc gia/khu vực thuộc EU cùng tồn tại với tình trạng dư thừa lao động có trình độ ở những quốc gia khác, cho thấy mức độ liên quan của dịch chuyển lao động. Khi nền kinh tế tiếp tục phục hồi, tình trạng tắc nghẽn và thiếu hụt nguồn cung, bao gồm cả lao động, sẽ tạo ra thách thức cho các doanh nghiệp trong việc đáp ứng nhu cầu tiêu dùng và hàng hóa đầu tư. Trong tương lai, điều này có thể liên quan đến việc khớp thị trường lao động ngày càng xấu đi.

2. Chính sách hỗ trợ thị trường lao động

Cần có một chính sách toàn diện để giải quyết tình trạng thiếu lao động, bao gồm kỹ năng, kích hoạt và dịch chuyển lao động và các chính sách di cư. Tiền lương đã theo sau một sự điều chỉnh hình chữ V phản ánh sự điều chỉnh trong số giờ làm việc đối với suy thoái kinh tế và sự phục hồi sau đó. Trong quý II năm 2021, mức lương thưởng cho mỗi nhân viên tăng lên ở mức 7%; Sự gia tăng này phản ánh sự phục hồi

từ cuộc suy thoái sâu vào năm 2020 và sự phục hồi của số giờ làm việc liên quan đến việc loại bỏ dần các chương trình làm việc trong thời gian ngắn. Trong thời kỳ suy thoái, tiền lương trong lĩnh vực dịch vụ giảm ít hơn so với lĩnh vực sản xuất hoặc xây dựng, nơi các chế độ làm việc ngắn hạn phổ biến hơn. Tăng trưởng tiền lương thỏa thuận đang được cải thiện mặc dù mức tăng trung bình trong các năm 2020-2021 là phù hợp với mức tăng trung bình của giai đoạn 2013-2019[7].

Đầu tiên, sự chuyển đổi kép sẽ dẫn đến một số phân bổ lại việc làm giữa các nhiệm vụ và các lĩnh vực. Mặc dù điều này sẽ tạo ra cơ hội việc làm, tăng khả năng cạnh tranh và tăng lương, nhưng tốc độ và hiệu quả của việc phân bổ lại như vậy phụ thuộc vào việc kỹ năng của người lao động có phù hợp với lĩnh vực hoặc nhiệm vụ cụ thể hay không, hoặc có thể thích ứng được hay không. Việc phân bổ lại lao động giữa các ngành sẽ khó khăn hơn về nhu cầu kỹ năng so với việc phân bổ lại giữa các doanh nghiệp trong các ngành và có thể kéo theo thời gian thất nghiệp kéo dài hơn. Các chính sách cần hỗ trợ người lao động tìm được việc làm đòi hỏi những kỹ năng khác với những nghề trước đây.

Thứ hai, việc phân bổ lại thị trường lao động cần được hỗ trợ, nhằm tạo điều kiện thuận lợi cho quá trình chuyển đổi kép. Quá trình phục hồi và quá trình chuyển đổi kép phải được bao gồm cải thiện việc làm và điều kiện làm việc của các nhóm bị ảnh hưởng tiêu cực nhất bởi đại dịch sẽ góp phần ngăn chặn các tác động để lại sẹo của tình trạng thất nghiệp và không hoạt động cũng như sự gia tăng của bất bình đẳng. Mặc dù sự gia tăng thiếu lao động hiện nay có thể chỉ là tạm thời, nhưng các nguyên nhân cơ cấu của tình trạng thiếu lao động tức là dân số trong độ tuổi lao động thu hẹp, thiếu kỹ năng và điều kiện làm việc kém trong một số ngành và nghề cần được giải quyết.

Thứ ba, các chương trình làm việc trong thời gian ngắn và các biện pháp duy trì việc làm tương tự đóng vai trò quan trọng trong việc hỗ trợ các hoạt động kinh tế và duy trì việc làm, ngăn chặn hiệu quả tình trạng thất nghiệp gia tăng nghiêm trọng. Trong đợt đại dịch đầu tiên vào tháng 4 đến tháng 5 năm 2020, khoảng 1/5 tổng số nhân viên trên toàn EU được bao phủ bởi các chương trình làm việc ngắn hạn và các biện pháp tương tự với tỷ lệ này đạt 40% ở một số quốc gia thành viên. Mặc dù ở các

[7] European Commission (2022), *Annual work programme for grants and procurement in the framework of the European Social Fund Plus (ESF+) and in particular its Employment and Social Innovation (EaSI) strand,* https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=25239&langId=en

cấp thấp hơn, việc thực hiện các kế hoạch này vẫn đáng kể trong nửa cuối năm 2020 và nửa đầu năm 2021, với mô hình theo sát diễn biến của đại dịch và việc áp dụng các hạn chế liên quan đến các hoạt động kinh tế để hạn chế sự lây lan của vi-rút Corona. Việc loại bỏ dần các hỗ trợ liên quan đến khủng hoảng không có nghĩa là các chương trình làm việc trong thời gian ngắn ngừng hoạt động. Ở các quốc gia áp dụng các chương trình cố định, các quy tắc trước khủng hoảng được áp dụng trở lại, với các điều kiện đủ điều kiện chặt chẽ hơn và các khoản đồng thanh toán cao hơn của người sử dụng lao động. Đại dịch Covid-19 là một thử thách căng thẳng nghiêm trọng đối với chương trình bảo trợ xã hội quốc gia và là cơ hội để cải cách cơ cấu mạng lưới an sinh xã hội.

Điều này sẽ tạo thêm áp lực cho các lực lượng tái phân bổ được kích hoạt bởi quá trình chuyển đổi kép. Các thủ tục tái cơ cấu doanh nghiệp hiệu quả và các biện pháp thị trường lao động tích cực được tăng cường có thể giúp giải quyết những thách thức này, bao gồm bằng cách hỗ trợ tạo việc làm và khớp thị trường lao động giữa các ngành và nghề. Trong quá trình phục hồi, các quốc gia thành viên đã chuyển từ các kế hoạch duy trì việc làm sang các chính sách thị trường lao động tích cực. Điều này phù hợp với cách tiếp cận được đưa ra về hỗ trợ tích cực hiệu quả cho việc làm. Các chính sách thị trường lao động tích cực cụ thể là khuyến khích việc làm trợ cấp việc làm tư nhân, các chương trình đào tạo và hỗ trợ tăng cường bởi các dịch vụ việc làm có thể có hiệu quả trong việc hỗ trợ tái phân bổ giữa các ngành nghề khác nhau. Điều này cho thấy tầm quan trọng của việc đầu tư vào các chính sách như vậy trong giai đoạn đầu của quá trình phục hồi.

Thứ tư, một số các quốc gia thành viên đã đưa ra các biện pháp khuyến khích tuyển dụng, dưới hình thức trợ cấp việc làm, giảm giá an sinh xã hội hoặc phí học nghề. Mục tiêu chính của họ là hỗ trợ tạo việc làm và cải thiện khả năng có việc làm của các nhóm dễ bị tổn thương chẳng hạn như người thất nghiệp lâu dài, thanh niên, người khuyết tật hoặc người lao động lớn tuổi. Mối quan tâm về tác động tiêu cực tiềm ẩn của các biện pháp khuyến khích việc làm dường như ít phù hợp hơn trong bối cảnh kinh tế không chắc chắn vẫn ở mức cao và sự không phù hợp về kỹ năng có thể gia tăng do áp lực phân bổ lại do đại dịch gây ra và sự gia tăng của quá trình chuyển đổi kép.

Thứ năm, các chính sách đào tạo để hỗ trợ quá trình chuyển đổi hiệu quả và hiệu quả vào và thông qua thị trường lao động cần tính đến việc người lao động trong điều kiện kinh tế hiện nay ngày càng cần thêm kỹ năng, kiến thức và hiểu biết về thị trường lao động. Ngoài kiến thức cụ thể liên quan đến công việc và các kỹ năng mềm có thể chuyển giao cần thiết để cạnh tranh trên thị trường lao động, các chính sách cũng cần khả năng xem xét các cấu trúc tâm lý sâu sắc hơn thúc đẩy mọi người thay đổi, học hỏi và phát triển. Điều này đúng đối với những người hành nghề hỗ trợ các cá nhân gia nhập và tiến bộ trong và thông qua thị trường lao động, cũng như các công dân đang tìm đường trên các thị trường lao động trên khắp châu Âu.

Các chính sách như vậy thường bao gồm trợ cấp và khuyến khích đào tạo trong khu vực công hoặc tư, tại các trung tâm đào tạo. Nhiều quốc gia thành viên cũng tập trung các chính sách kỹ năng của họ vào việc cung cấp các kỹ năng xanh và kỹ thuật số cho lực lượng lao động, đồng thời định hướng các chính sách kỹ năng của họ đối với thanh niên, hướng tới những người trẻ không tham gia vào giáo dục, việc làm hoặc đào tạo (NEET)[8] - góp phần thực hiện "Bảo đảm Thanh niên" - và hướng tới những người có tay nghề thấp và thất nghiệp. Nhiều quốc gia thành viên cũng đang cải cách các dịch vụ việc làm công với mục tiêu là nâng cao năng lực hoạt động và ứng phó tốt hơn với những thách thức do đại dịch gây ra cũng như quá trình chuyển đổi số và xanh. Các dịch vụ việc làm hoạt động tốt là rất quan trọng để đưa ra các chính sách thúc đẩy tạo việc làm và tạo điều kiện thuận lợi cho việc chuyển đổi nghề này sang việc làm khác. Các biện pháp bao gồm tăng cường nguồn nhân lực và cung cấp đào tạo cho nhân viên, đặc biệt là về các chủ đề liên quan đến chuyển đổi kép và nền kinh tế tuần hoàn, số hóa cung cấp dịch vụ và quy trình hành chính, cải tiến chất lượng và cường độ cung cấp dịch vụ, đặc biệt là tư vấn. Sự tham gia của các dịch vụ việc làm tư nhân cũng được đẩy mạnh. Các quy định cụ thể đã được thông qua để giải quyết tốt hơn nhu cầu của những người tìm việc có nền tảng di cư, phụ nữ, các cá nhân không được đào tạo hoặc giáo dục việc làm và hầu hết các nhóm dễ bị tổn thương. Ở nhiều quốc gia thành viên, những cải cách này là một phần của kế hoạch phục hồi và phục hồi quốc gia.

[8] European Commission (2021) *Report from the commission to the european parliament and the council, on the activities of the European Globalisation Adjustment Fund (EGF) in 2019 and 2020,* https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:b92eb25a-0196-11ec-8f47-01aa75ed71a1.0001.02/DOC_1&format=PDF

3. Một số giải pháp cho thị trường lao động

Những tác động đến kinh tế, lao động và xã hội đã làm thay đổi cách làm việc và sinh hoạt, với một số ngành, vùng và nhóm dân cư bị ảnh hưởng nhiều hơn những vùng khác. Các phản ứng của chính quyền quốc gia, các đối tác xã hội và EU đã diễn ra rộng rãi nhằm bảo vệ sức khỏe của công dân, tránh thất nghiệp và khủng hoảng xã hội. Một số sáng kiến ở cấp độ 1 của EU đã được thông qua nhằm hỗ trợ tác động và giảm bớt quá trình chuyển đổi thị trường lao động cần thiết, phát triển các kỹ năng cần thiết trong quá trình chuyển dịch nhanh chóng hướng tới một châu Âu trung hòa về khí hậu, kỹ thuật số và nhiều việc làm hơn, đặc biệt là thông qua giáo dục nghề nghiệp và đào tạo và hỗ trợ thanh niên tìm cách gia nhập thị trường lao động.

Để thực hiện các chính sách này, các quốc gia thành viên đã được cung cấp sự hỗ trợ và linh hoạt đặc biệt về tài chính thông qua Sáng kiến Đầu tư Ứng phó với Covid-19 (CRII và CRII +), SURE, Khung tài chính năm 2021-2027[9] và sau đó là "Thế hệ tiếp theo" của EU. Các biện pháp này sẽ hỗ trợ các quốc gia thành viên cả trong việc giảm thiểu tác động của cuộc khủng hoảng và tăng cường khả năng phục hồi của các hệ thống kinh tế xã hội quan trọng, đồng thời duy trì các tiêu chuẩn cao về bảo trợ xã hội và hội nhập xã hội. EU quyết tâm ngăn chặn những thiệt hại về cơ cấu lâu dài và tiềm ẩn mà những rủi ro bất bình đẳng về sức khỏe và sự chia rẽ kinh tế xã hội ngày càng gia tăng có thể gây ra cho xã hội châu Âu.

Trụ cột Quyền xã hội Châu Âu (EPSR)[10] cùng 20 nguyên tắc sẽ hỗ trợ trong việc đạt được các thị trường lao động và hệ thống bảo trợ xã hội công bằng và hoạt động tốt. Kế hoạch Hành động EPSR, được Ủy ban thông qua vào tháng 3 năm 2021, biến các Nguyên tắc thành các hành động cụ thể để mang lại lợi ích cho người dân và đề xuất các mục tiêu chính, chẳng hạn như các mục tiêu về việc làm, kỹ năng và xã hội đầy tham vọng mới để EU đạt được vào năm 2030. EPSR đặt ra một phạm vi rộng lớn chương trình nghị sự chính sách để đạt được các mục tiêu này, bằng cách thực hiện các nguyên tắc Trụ cột khác nhau, tăng cường khía cạnh xã hội trong các nỗ lực phục hồi và giải pháp của EU cũng như thúc đẩy chuyển đổi công bằng xã hội, xanh và kỹ thuật

[9] European Commission (2022), *Annual work programme for grants and procurement in the framework of the European Social Fund Plus (ESF+) and in particular its Employment and Social Innovation (EaSI) strand,* https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=25239&langId=en

[10] European Commission, *The European Pillar of Social Rights in 20 principles,* https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_en

số. Việc thực hiện EPSR là rất quan trọng trong việc đảm bảo rằng việc phục hồi diễn ra công bằng và toàn diện.

Mục tiêu hàng đầu của EU là có ít nhất 78% dân số trong độ tuổi 20-64 có việc làm vào năm 2030 để tái khẳng định cam kết về tỷ lệ việc làm. Cuộc khủng hoảng Covid-19 đã ngăn chặn tiến trình việc làm tích cực trong sáu năm, với tỷ lệ việc làm (dân số 20-64 tuổi) là 72,4% vào năm 2020, thấp hơn 0,7 điểm phần trăm so với năm 2019. Tỷ lệ thất nghiệp của EU là 7,3% vào tháng 5 năm 2021, dự báo sẽ giảm xuống khoảng 7% vào năm 2022. Triển vọng thị trường lao động không chỉ phụ thuộc vào tốc độ phục hồi kinh tế mà còn phụ thuộc vào thời điểm chính sách hỗ trợ và tốc độ lao động được phân bổ lại giữa các lĩnh vực và doanh nghiệp.

Toàn cầu hóa đã làm tăng tự động hóa, phân công lao động quốc tế và do đó, dịch chuyển lao động giữa các khu vực EU, cũng như cạnh tranh. Trước đại dịch, sự di chuyển trong nội bộ EU tiếp tục có xu hướng tăng lên. Đại dịch làm sáng tỏ tầm quan trọng của việc di chuyển trong nội bộ EU của người lao động đối với hoạt động bình thường của Thị trường chung Châu Âu. Nhằm mục tiêu tạo ra việc làm có chất lượng, việc thích ứng với các điều kiện làm việc sẽ vẫn rất quan trọng trong giai đoạn phục hồi, đòi hỏi đầu tư hợp lý vào nơi làm việc và cải cách để cải thiện khả năng sắp xếp làm việc linh hoạt. Đổi mới tổ chức nơi làm việc, cân bằng cuộc sống và công việc và các chính sách thị trường lao động tích cực sẽ là yếu tố quan trọng để hỗ trợ các thay đổi của thị trường lao động sau khủng hoảng và hỗ trợ những người thất nghiệp và không có hoạt động gia nhập hoặc tái gia nhập thị trường lao động. Các dịch vụ việc làm công và tư nhân phải thích ứng và hỗ trợ mạnh mẽ quá trình chuyển đổi việc làm cũng như nâng cao kỹ năng và tái đào tạo.

Công việc từ xa đóng một vai trò quan trọng trong thời kỳ khủng hoảng, cho phép hoạt động kinh doanh liên tục và do đó giảm nguy cơ gián đoạn công việc. Việc làm tăng lên ở những nghề quan trọng có thể làm việc từ xa nhưng giảm ở tất cả những nghề không thể làm việc từ xa. Mức giảm ít mạnh hơn ở các ngành nghề quan trọng không có khả năng làm việc từ xa như nhân viên y tế và chăm sóc cá nhân.

EU phấn đấu ít nhất 60% tổng số người trưởng thành nên tham gia đào tạo hàng năm trước năm 2030, để cải thiện khả năng tuyển dụng, thúc đẩy đổi mới, đảm bảo công bằng xã hội và thu hẹp khoảng cách kỹ năng kỹ thuật số. Điều này đặc biệt quan trọng với các cơ cấu công nghiệp, kinh tế và xã hội đang thay đổi để ứng phó với biến

đổi khí hậu và thiên tai. Các khoản đầu tư và cải cách liên quan đến biến đổi khí hậu giúp thúc đẩy việc làm trong các lĩnh vực xanh, trong khi một số việc làm trong các ngành truyền thống không bị mất. Chiến lược thích ứng với khí hậu mới của châu Âu, được công bố vào tháng 2 năm 2021, ghi nhận những mối liên kết khí hậu - xã hội này và kêu gọi một khả năng chống chịu với khí hậu một cách công bằng và công bằng. Điều này cũng sẽ ảnh hưởng đến các kỹ năng và biện pháp cần thiết để hỗ trợ quá trình chuyển đổi xanh và Thỏa thuận Xanh Châu Âu. Cũng tính đến lợi ích của đổi mới, sự hợp tác và đối tác mạnh mẽ hơn giữa tất cả các bên trong nghiên cứu, giáo dục và đào tạo và thị trường lao động có thể hỗ trợ nâng cao kỹ năng.

Nâng cao kỹ năng và đào tạo lại kỹ năng là những ưu tiên chính để thúc đẩy sự phục hồi toàn diện và hỗ trợ quá trình chuyển đổi số và xanh. Cuộc khủng hoảng đã nhấn mạnh tầm quan trọng của việc tăng cường các kỹ năng số cụ thể, vẫn chưa đủ đối với một bộ phận lớn dân số EU. Hầu hết các công việc đều yêu cầu những kỹ năng này và cuộc khủng hoảng đã chứng minh tầm quan trọng của các kỹ năng kỹ thuật số đầy đủ đối với sự liên tục của các hoạt động kinh doanh, giáo dục và đào tạo; nó cũng trao quyền cho công dân tiếp cận thông tin và dịch vụ. Nói một cách tổng thể hơn, khoảng cách kỹ năng và sự không phù hợp về kỹ năng đang tái xuất hiện trong các lĩnh vực công nghiệp.

Tóm lại, cuộc khủng hoảng Covid-19 cũng nêu rõ những điểm yếu mang tính cấu trúc trong hệ thống chăm sóc dài hạn, bao gồm tình trạng thiếu nhân viên, đầu tư hạn chế và các vấn đề về chất lượng. Trong bối cảnh xu hướng nhân khẩu học liên quan đến già hóa, thay đổi cấu trúc gia đình và tăng cường tham gia vào thị trường lao động, việc cung cấp các dịch vụ chăm sóc dài hạn chính thức phải được tăng cường để đáp ứng nhu cầu ngày càng tăng của dân số già, do đó tạo ra các cơ hội việc làm mới và tăng trưởng. Trong tương lai, Covid-19 sẽ vẫn là mối quan tâm sức khỏe cộng đồng, mặc dù tỷ lệ người được tiêm chủng vẫn còn cao. Mức độ mà EU có thể hưởng lợi từ môi trường bên ngoài được cải thiện, việc tiếp tục hỗ trợ chính sách phù hợp, phản ứng của các hộ gia đình và doanh nghiệp cũng như tác động kinh tế lâu dài của cuộc khủng hoảng đều sẽ định hình sự phục hồi.

4. Một số gợi mở cho Việt Nam

Nền kinh tế và khu vực lao động của Việt Nam đã bị ảnh hưởng nặng nề bởi làn sóng thứ tư của đại dịch Covid-19. Chính phủ sẽ rất khó đạt được các mục tiêu tăng

trưởng trước thực tế này. Chính phủ cũng đề xuất nhiều biện pháp nhằm giảm bớt căng thẳng trên thị trường lao động do những diễn biến liên tục và không lường trước được của đại dịch Covid-19. Điều bắt buộc là tất cả các bước cần thiết phải được thực hiện nghiêm ngặt để kiểm soát Covid-19, đặc biệt là ở các khu vực đô thị lớn và các tỉnh có một số khu công nghiệp. Cần nỗ lực tăng cường kế hoạch tiêm chủng bằng cách sử dụng tất cả các nguồn lực sẵn có để đảm bảo rằng có đủ số cá nhân được tiêm vắc xin chống lại Covid-19 để thiết lập cơ chế miễn dịch cộng đồng sớm. Xây dựng và thực hiện các chương trình, chính sách khuyến khích người lao động, nhất là thanh niên tích cực, nhanh chóng học tập nâng cao trình độ, có kỹ năng quan trọng để đáp ứng nhu cầu ngày càng cao của sản xuất kinh doanh khi nền kinh tế phục hồi sau đại dịch.

Hiệp định thương mại tự do Việt Nam - EU[11] (EVFTA) là hiệp định thương mại lớn mà EU từng đạt được với một quốc gia đang phát triển. Cần tính đến nhu cầu phát triển của Việt Nam bằng cách cho Việt Nam gia hạn 10 năm để xóa bỏ thuế quan đối với hàng nhập khẩu của EU. Tuy nhiên, nhiều mặt hàng xuất khẩu thiết yếu của EU, chẳng hạn như dược phẩm, hóa chất và máy móc, sẽ được miễn thuế khi có hiệu lực. Trong ba năm, các sản phẩm nông sản như gia súc hoặc dầu ô liu sẽ được miễn thuế, trong khi sữa, trái cây và rau sẽ được miễn trong tối đa 5 năm. Các biện pháp toàn diện về hợp tác vệ sinh và kiểm dịch động thực vật sẽ cải thiện khả năng tiếp cận thị trường của các doanh nghiệp EU thông qua các thủ tục minh bạch và nhanh chóng hơn. Ngoài ra, hiệp định thương mại thể hiện cam kết chung về các quyền môi trường và xã hội. Nó thiết lập các tiêu chuẩn mạnh mẽ về bảo vệ lao động, môi trường và người tiêu dùng, ngăn chặn "cuộc đua tới đáy" nhằm kích thích thương mại và thu hút đầu tư.

Do đó, nhiều quốc gia đã bắt đầu theo đuổi giải pháp nhập khẩu thêm lao động từ các quốc gia không phải là thành viên của EU trong một khoảng thời gian nhất định. Tổng cộng 8,6 triệu người từ bên ngoài EU đã làm việc tại quốc gia này trước khi xảy ra dịch Covid-19, chiếm 4,6% lực lượng lao động. Trong vài năm qua, EU đã bắt đầu chào đón những lao động có trình độ cao. Năm 2018 chứng kiến sự thông qua của luật mới ở Đức với ý định hợp lý hóa quy trình mà công dân không thuộc Liên minh Châu Âu có trình độ học vấn cao có thể kiếm được việc làm tại nước này. Khá nhiều quốc gia ở châu Âu đang xem xét các giải pháp khả thi. Ví dụ, Đan Mạch đã thực hiện một số chương trình để khuyến khích những người hiện không đi làm tìm việc làm. Các

[11] VCCI, *Summary of EVFTA*, https://wtocenter.vn/file/18176/ttwto-tom-luoc-evfta-final--eng.pdf

chương trình này bao gồm nâng giới hạn tiền lương phải chịu thuế thu nhập cá nhân, khuyến khích thanh niên theo học nghề và các chương trình tương tự khác. Để thu hút lao động từ các nước đang phát triển, Ủy ban châu Âu của EU đã đưa ra sáng kiến có tên "Đối tác nhân tài" vào tháng 6 năm 2021 như một phần của hiệp ước mới về di cư và tị nạn. Điều này đã được thực hiện trên quy mô bao gồm toàn bộ EU. Ngoài ra, Nghị viện Liên minh châu Âu đề nghị Ủy ban châu Âu nhanh chóng xây dựng kế hoạch tiếp nhận những người có trình độ học vấn thấp và trung bình nhằm giảm thiểu tỷ lệ lao động bất hợp pháp, đồng thời đảm bảo cho những cá nhân này được hưởng lợi ích hợp pháp về tiền lương và việc làm của họ. Quốc gia thuê lao động không phải trả chi phí đào tạo, quốc gia xuất khẩu lao động có nguồn thu nhập và giải quyết được vấn đề thất nghiệp, người lao động vừa có thu nhập vừa có kinh nghiệm làm việc trong môi trường phát triển. Giải pháp "đôi bên cùng có lợi" này có thể được coi là kết quả của thực tiễn nhập khẩu lao động.

Có thể dự đoán rằng cơ hội tăng trưởng của thị trường lao động nhờ Hiệp định EVFTA. Mặt khác, để nhà nước và doanh nghiệp tận dụng tối đa cơ hội này, doanh nghiệp cần chủ động và tích cực trong quá trình cập nhật, bổ sung các chính sách cũng như hợp tác thực hiện các vấn đề liên quan. Hiệp định EVFTA sẽ khuyến khích tăng trưởng lành mạnh trên thị trường lao động Việt Nam. Hiện tại, hầu hết các doanh nghiệp châu Âu tập trung nỗ lực vào một số ít các ngành công nghiệp chính, chẳng hạn như bất động sản, khách sạn, du lịch và năng lượng tái tạo. Tuy nhiên, khi EVFTA có hiệu lực, sẽ có sự phân bổ lại giữa các doanh nghiệp châu Âu, phương thức sản xuất giữa châu Âu và châu Á sẽ dẫn đến đầu tư vào các ngành sử dụng nhiều lao động ở Việt Nam, như dệt, may và sản xuất da giày, và sẽ tạo ra nhiều cơ hội việc làm mới.

Tài liệu tham khảo

1. European Commission, *EU-Vietnam trade agreement enters into force*, https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_20_1412

2. European Union, *Guide to the EU-Vietnam trade and investment agreements*, https://trade.ec.europa.eu/doclib/docs/2016/june/tradoc_154622.pdf

3. European Trade Union Confederation (2019), *Un marché du travail plus équitable pour l'Europe: Une vision de la CES (Résolution),* https://www.etuc.org/system/files/document/file2019-

05/Un%20march%C3%A9%20du%20travail%20plus%20%C3%A9quitable%20pour%20l%27Europe%20%28Resolution%29.pdf

4. Gérard Cornilleau (2014), *Le(s) marché(s) du travail européen(s)* https://www.cairn.info/load_pdf.php?ID_ARTICLE=REOF_134_0215&download=1

5. European Commission (2020), *Annual Report on Intra-EU Labour Mobility*, https://op.europa.eu/o/opportal-service/download-handler?identifier=40821c65-2a24-11eb-9d7e-01aa75ed71a1&format=pdf&language=en&productionSystem=cellar&part=

6. European Commission (2021), *Employment and Social Developments in Europe,* https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=24223&langId=en

7. European Commission (2021), *Labour Market and Wage Developments in Europe, Annual Review 2021*, https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=25003&langId=en

8. European Commission (2019), *European Structural and Investment Funds 2014-2020, 2018 Summary report of the programme annual implementation reports covering implementation in 2014-2017,* https://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docoffic/official/reports/asr2018/esif_asr2018_en.pdf

9. European Commission (2022), *Annual work programme for grants and procurement in the framework of the European Social Fund Plus (ESF+) and in particular its Employment and Social Innovation (EaSI) strand,* https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=25239&langId=en

10. European Commission, *The European Pillar of Social Rights in 20 principles*, https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_en

11. European Union (2022), *Annual Report on Intra-EU Labour Mobility 2021,* https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=25595&langId=en

12. IMF (2022), European labor markets and the Covid-19 pandemic, https://www.imf.org/-/media/Files/Publications /DP/2022/English/ELMCPFPAEA.ashx