

Du lịch Việt Nam với MRA-TP

▼ THS. ĐOÀN HƯƠNG LAN*

THỎA THUẬN CÔNG NHẬN LẪN NHAU ĐỐI VỚI NGHỀ DU LỊCH (MUTUAL RECOGNITION ARRANGEMENT ON TOURISM PROFESSIONALS - MRA-TP) ĐÃ ĐƯỢC BỘ TRƯỞNG DU LỊCH CÁC NƯỚC ASEAN CÙNG CÁC BÊN LIÊN QUAN CÔNG BỐ MỚI ĐÂY CÙNG VỚI BỘ TIÊU CHUẨN KỸ NĂNG NGHỀ DU LỊCH ASEAN VỚI MỤC ĐÍCH NÂNG CAO TIÊU CHUẨN DỊCH VỤ CỦA NGÀNH DU LỊCH VÀ KHUYẾN KHÍCH SỰ DỊCH CHUYỂN NHÂN LỰC DU LỊCH TRONG NỘI BỘ ASEAN (ÁP DỤNG CHO 32 CÔNG VIỆC ĐÃ ĐƯỢC TIÊU CHUẨN HÓA, 52 LOẠI CHỨNG NHẬN ĐƯỢC CÔNG NHẬN TRÊN TOÀN KHU VỰC VÀ 242 CÔNG CỤ ĐÀO TẠO CHUYÊN DỤNG CHO NGÀNH DU LỊCH VÀ KHÁCH SẠN TẠI 10 QUỐC GIA THÀNH VIÊN ASEAN).

Thỏa thuận thừa nhận lẫn nhau trong ASEAN về nghề du lịch (MRA-TP) là sáng kiến được Bộ trưởng Du lịch các nước thành viên ASEAN ký kết.

Trong số 8 Thỏa thuận công nhận lẫn nhau (MRAs), MRA-TP được xem là một yêu cầu quan trọng của Cộng đồng ASEAN nhằm thúc đẩy sự dịch chuyển tự do lao động có tay nghề giữa các nước ASEAN cũng như tạo điều kiện thuận lợi cho việc trao đổi thông tin, những bài học kinh nghiệm triển khai các mô hình đào tạo dựa trên tiếp cận năng lực dành cho lao động ngành Du lịch.

Cơ hội từ MRA-TP

MRA-TP và Bộ tiêu chuẩn kỹ năng nghề du lịch ASEAN chính thức có hiệu lực giúp cho ngành Du lịch Việt Nam và các nước ASEAN có thêm nhiều cơ hội tuyển dụng lao động tay nghề cao, nâng cao chất lượng sản phẩm và dịch vụ, cải thiện sức cạnh tranh ngành Du lịch ASEAN.

Tại Việt Nam, MRA-TP khi được triển khai sẽ mang lại nhiều lợi ích cho doanh nghiệp, người lao động. Lao động trong ngành Du lịch sẽ có điều kiện được đào tạo tay nghề theo tiêu chuẩn chung của ASEAN, được cấp Chứng nhận trình độ du lịch Tiêu chuẩn trình độ chung của ASEAN về chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp; đồng thời mở rộng cơ hội làm việc tại các doanh nghiệp trong khu vực. Đối với doanh nghiệp có cơ hội tiếp cận

với bộ tiêu chuẩn nghề chung của quốc gia và của ASEAN, áp dụng cho đào tạo mới, đào tạo lại nguồn nhân lực tại chỗ hoặc tại các cơ sở đào tạo có uy tín, có nhiều lựa chọn tuyển dụng những ứng cử viên lành nghề trong và ngoài nước. Từ đó, năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp cũng sẽ được nâng lên nhờ chất lượng nguồn nhân lực và dịch vụ được đảm bảo đạt chuẩn của khu vực.

Khó khăn và thách thức

Nhận thức về MRA-TP còn nhiều hạn chế

Có thể nói, nhiều lao động đang làm việc trong ngành Du lịch và Khách sạn tại Việt Nam chưa biết đến khái niệm MRA-TP, một số rất ít có nghe đến nhưng chưa rõ cơ chế hoạt động ra sao, mục đích làm gì? Hệ quả này xuất phát từ việc tuyên truyền, phổ biến kiến thức còn hạn chế; các hội thảo giới thiệu về MRA-TP chưa nhiều. Tuy nhiên, điều này không chỉ diễn ra ở Việt Nam mà còn ở các nước khác trong khu vực.

Lao động chưa thể tự do di chuyển trong cộng đồng kinh tế ASEAN (AEC)

AEC chỉ đảm bảo sự di chuyển tự do của lao động có tay nghề cao, ngoại ngữ tốt trong các ngành nghề cụ thể, chứ không phải lao động tự do di chuyển không giới hạn. Cụ thể, chỉ có 8 ngành nghề được tự do di chuyển là kế toán, kiến trúc sư, nha sĩ, kỹ sư, bác sĩ, y tá và cán bộ hộ sinh, trắc địa viên và các nghề liên quan đến du lịch. Trên thực tế, không cần có

MRA-TP thì lao động vẫn di chuyển từ nước này sang nước khác nhưng chủ yếu là lao động chưa qua đào tạo, kỹ năng nghề thấp.

Ngoài những yêu cầu về trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp, ngoại ngữ, người lao động còn gặp rất nhiều các rào cản khác về văn hóa, ngôn ngữ, phong tục tập quán, tôn giáo của nước sở tại và những vấn đề khác như cơ chế đào tạo, trình độ, quản lý, đánh giá, cấp văn bằng chứng chỉ của mỗi quốc gia vẫn có sự khác nhau là những trở ngại không nhỏ đối với lao động muốn di cư.

Sức ép cạnh tranh lớn từ các doanh nghiệp trong khu vực

Với mục tiêu tự do lưu chuyển dịch vụ trong AEC, các doanh nghiệp du lịch, khách sạn Việt Nam chắc chắn sẽ phải đối mặt với môi trường cạnh tranh khốc liệt. Khi các rào cản thương mại bị xóa bỏ, các doanh nghiệp sẽ tự mình tham gia vào một sân chơi chung và chấp nhận "luật chơi" chung, trong đó nhiều vấn đề phải đối mặt như trình độ quản lý, công nghệ và nhân lực. Hiện tại, các doanh nghiệp du lịch lữ hành và khách sạn Việt Nam đang thiếu hụt đội ngũ quản lý bậc trung. Khi thị trường lao động mở cửa, các doanh nghiệp sẽ có nhiều cơ hội lựa chọn nhân lực hơn nhưng cũng đồng nghĩa, lao động trong nước sẽ có ít cơ hội hơn nếu trình độ ngoại ngữ, kỹ năng chuyên môn không được cải thiện.

*Trường Cao đẳng Du lịch Hà Nội

Chưa có Khung trình độ nghề quốc gia về du lịch và hệ thống cấp chứng chỉ chứng nhận năng lực chuyên môn

Thỏa thuận MRA-TP là khuôn khổ để so sánh khung trình độ nghề du lịch ASEAN với khung trình độ của các quốc gia trong khu vực, từ đó đánh giá và công nhận năng lực, trình độ của lao động du lịch theo chuẩn mực chung của khu vực. Mục tiêu cuối cùng là tạo thuận lợi cho việc dịch chuyển lao động và cân bằng cung - cầu nguồn nhân lực du lịch của các nước thành viên. Như vậy, đối với các nước trong khu vực nói chung và Việt Nam nói riêng, việc đào tạo năng lực nghề du lịch theo Khung trình độ chung hoặc khung trình độ được chấp nhận trong ASEAN là điều kiện tiên quyết để thực thi Thỏa thuận MRA-TP.

Hiện nay, ngành Du lịch ASEAN đã xây dựng bộ tiêu chuẩn nghề chung cho 6 nghiệp vụ lễ tân, buồng, bếp, dịch vụ ăn uống, đại lý du lịch và điều hành tour với tổng số 32 chức danh nghề, không bao gồm nghề hướng dẫn viên du lịch. Bên cạnh đó, giáo trình đào tạo nghề chung cũng đã được xây dựng.

Tại Việt Nam, cho tới thời điểm hiện tại đang cùng tồn tại 3 bộ tiêu chuẩn nghề du lịch gồm: Bộ tiêu chuẩn do Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch (VHTTDL) ban hành với 8 nghề; Bộ tiêu chuẩn VTOS do Dự án Phát triển năng lực có trách nhiệm với môi trường và xã hội (EU-ESRT) hỗ trợ thực hiện với 10 nghề và Bộ tiêu chuẩn nghề tham khảo của ASEAN với 6 nghề. Bộ tiêu chuẩn VTOS với 10 nghề đủ tiêu chuẩn nghề chung trong ASEAN đã được trình lên Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (LĐTBXH) xem xét công nhận chính thức là Bộ tiêu chuẩn nghề du lịch quốc gia Việt Nam. Theo đánh giá của các chuyên gia, VTOS được xây dựng tương thích với Tiêu chuẩn Năng lực chung về nghề Du lịch trong ASEAN, được xây dựng bằng tiếng Việt và tiếng Anh với 6 lĩnh vực nghề chính là lễ tân, phục vụ buồng, phục vụ nhà hàng, chế biến món ăn, điều hành du lịch và đại lý lữ hành và hướng dẫn du lịch. Ngoài ra, Bộ tiêu chuẩn này cũng được xây dựng mở rộng cho 4 lĩnh vực nghề chuyên biệt đáp ứng các nhu cầu cao của Ngành gồm thuyết minh du lịch,

“

Du lịch là lĩnh vực tạo ra nhiều việc làm ở ASEAN. Năm 2014, du lịch đã tạo ra 29 triệu việc làm, chiếm 9,7% tổng số việc làm tại ASEAN. Mục tiêu đến năm 2025, du lịch sẽ tạo việc làm cho 35 triệu người, chiếm 11% tổng số việc làm của khu vực. Việc áp dụng MRA-TP được kỳ vọng sẽ thúc đẩy các tiêu chuẩn dịch vụ và khuyến khích nhân lực du lịch ASEAN tự do tìm việc làm tốt hơn ở các nước trong khu vực. Trên cơ sở này, các thành viên ASEAN sẽ phê chuẩn và xây dựng bộ tiêu chuẩn phù hợp để được công nhận trong toàn khu vực.

”

phục vụ trên tàu thủy du lịch, quản lý khách sạn và vận hành cơ sở lưu trú nhỏ.

Mặc dù vậy, việc tồn tại cùng lúc 3 bộ chuẩn nghề du lịch khiến cho các đơn vị đào tạo gặp nhiều khó khăn trong việc lựa chọn các tiêu chuẩn nghề để xây dựng chương trình môn học phù hợp với tiêu chuẩn của quốc gia và khu vực. Tại các doanh nghiệp, mỗi cơ sở lại lựa chọn một bộ chuẩn nghề mà họ cho là tốt và phù hợp nhất với doanh nghiệp mình hoặc họ tham khảo các tiêu chuẩn khác của các tập đoàn lớn hay của các khu vực khác trên thế giới để áp dụng. Điều này dẫn tới lao động du lịch chưa được đào tạo theo tiêu chuẩn thống nhất, chưa phù hợp với tiêu chuẩn chung của ASEAN nên sinh viên sau khi tốt nghiệp hay lao động chuyển từ doanh nghiệp này sang doanh nghiệp

khác phải đào tạo lại hoặc đào tạo mới gây tốn kém cho doanh nghiệp và là rào cản đối với lao động Việt Nam nếu có nhu cầu tìm việc ở nước khác trong khu vực.

Một vấn đề khác cũng đáng quan tâm trong quá trình triển khai MRA-TP là Du lịch Việt Nam chưa có một khung chứng chỉ toàn diện, đảm bảo có đủ đào tạo viên, thẩm định viên và các trung tâm đánh giá tại chỗ và cũng chưa có hệ thống cấp chứng chỉ chứng nhận năng lực chuyên môn được liên kết với Hệ thống đăng ký lao động du lịch ASEAN.

Những việc cần làm ngay để hưởng lợi từ việc triển khai MRA-TP

Đối với công tác đào tạo

Hội đồng cấp chứng chỉ nghiệp vụ du lịch (VTCB) được Bộ trưởng Bộ VHTTDL giao thêm chức năng mở rộng là Hội đồng cấp chứng chỉ nghề du lịch (TPCB) và Hội đồng nghề du lịch quốc gia (NTPB) theo quy chế hoạt động của MRA-TP cần xây dựng và hoàn thiện cơ chế cần thiết để có thể triển khai MRA; nâng cao nhận thức và phổ biến thông tin về Thỏa thuận MRA trong phạm vi cả nước; giới thiệu, cập nhật và giám sát những yêu cầu tối thiểu của bộ tiêu chuẩn nghề trong dịch vụ khách sạn và lữ hành; thúc đẩy trao đổi thông tin liên quan hài hòa hóa, cập nhật tiêu chuẩn nghề và chương trình giảng dạy của khu vực và/hoặc quốc tế.

Bộ LĐTBXH cần sớm ban hành Khung trình độ nghề quốc gia về du lịch nhằm tạo thuận lợi cho các cơ sở đào tạo, doanh nghiệp và người học chủ động tiếp cận với các tiêu chuẩn kỹ năng nghề phù hợp với trình độ chung của ASEAN; phổ biến Sổ tay hướng dẫn thực hiện để đẩy mạnh tuyên truyền lợi ích, khó khăn, cách thực hiện thỏa thuận MRA-TP đối với sinh viên theo học các ngành nghề du lịch, lao động trong ngành Du lịch để họ có thể nắm bắt những kiến thức cơ bản về thỏa thuận.

Đối với doanh nghiệp

Doanh nghiệp cần chủ động tìm hiểu các nội dung và cam kết của các thỏa thuận có hiệu lực trong AEC, đặc biệt là MRA-TP để

Xem tiếp trang 53

thay đổi xã hội nam quyền của Nepal. Rất nhiều hướng dẫn viên đã đồng hành cùng những du khách nữ chạm tới giấc mơ lần đầu tiên chinh phục lên đỉnh Annapurna IV (7.525m). Đây thực sự là mô hình để cao vai trò của phụ nữ Nepal, đúng với thông điệp “phụ nữ làm thay đổi thế giới”.

Một số gợi ý phát huy vai trò của phụ nữ trong phát triển CBET ở Việt Nam

Hiện nay, Việt Nam đã và đang phát triển CBET ở một số địa bàn như Đồng Văn (Hà Giang); Sapa, Bắc Hà (Lào Cai); Mộc Châu (Sơn La); Mai Châu (Hòa Bình); Cát Bà (Hải Phòng); Cúc Phương (Ninh Bình); Phong Nha - Kẻ Bàng (Quảng Bình); Hội An (Quảng Nam)... thu hút khá đông sự tham gia của phụ nữ. Tuy nhiên, phần lớn mới chỉ làm các công việc đơn lẻ như phục vụ ăn uống, lưu trú, bán hàng lưu niệm... còn quyền quản lý, kiểm soát các hoạt động kinh doanh chủ yếu vẫn do nam giới đảm nhiệm.

Từ kinh nghiệm của Nepal, tác giả đưa ra một số gợi ý sau:

Một là, hoàn thiện chính sách về giới và nâng cao vị thế của phụ nữ. Đối tượng ưu tiên là phụ nữ nghèo, phụ nữ dân tộc thiểu số ở miền núi, vùng sâu, vùng xa cần được phổ cập giáo dục phổ thông, được đào tạo nghề du lịch, được tiếp cận nguồn vốn... để có thể kinh doanh CBET. Có cơ chế khuyến khích, tạo thuận lợi cho những người phụ nữ tham gia các hoạt động CBET tại địa phương. Để phát huy vai trò của phụ nữ trong CBET, trước hết cần tập trung nâng cao nhận thức của họ trong việc tạo nên giá trị của sản phẩm CBET, trao cho họ cơ hội được tham gia quản lý phát triển CBET, chú ý chế độ lương/thưởng và tôn vinh những gương phụ nữ điển hình thành công để tạo động lực cho họ phấn đấu. Ngoài ra, cũng cần chỉ rõ những khó khăn, thử thách của nghề nghiệp (vết vả, tiềm ẩn nguy cơ rủi ro...) và chỉ dẫn giúp họ cách khắc phục, vượt qua những rào cản này.

Hai là, đẩy mạnh các hoạt động giáo dục đào tạo nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nữ trong kinh doanh CBET. Hoạt động đào tạo dành cho phụ nữ tham gia làm CBET nên tập trung vào các chương trình bồi dưỡng kiến thức chuyên môn cơ bản về du lịch, về ngoại ngữ, môi trường,

văn hóa lịch sử của địa phương; cách đón tiếp và phục vụ khách du lịch, vận hành kinh doanh lưu trú homestay, chế biến, phục vụ các món ăn địa phương, vệ sinh an toàn thực phẩm, xử lý tình huống khẩn cấp; trong đó, cần tập trung vào các khóa ngắn hạn bồi dưỡng tại chỗ và đào tạo lại về nghiệp vụ, kỹ năng làm du lịch. Các chương trình giảng dạy phải phù hợp với mức độ nhận thức của phụ nữ địa phương, nội dung thiết thực.

Ba là, địa bàn cho hoạt động CBET ở Việt Nam rất đa dạng, vì vậy, ngoài kiến thức cơ bản làm du lịch, phụ nữ phải biết khai thác hiệu quả sự đa dạng trong sản phẩm du lịch phù hợp với đặc điểm địa phương như: trồng và thu hoạch sản phẩm nông nghiệp, tận dụng địa hình để phát triển sản phẩm du lịch (như chèo thuyền, trekking xuyên rừng/qua sông suối/bản làng; làm thủ công truyền thống). Ở góc độ tham gia quản lý, phụ nữ phải trở thành những người tiên phong trong các hoạt động bảo vệ môi trường, biết thu hút và tạo công ăn việc làm cho dân cư địa phương, tổ chức kinh doanh CBET hiệu quả và đóng góp thiết thực cho cộng đồng.

Trong hoạt động CBET, phụ nữ là nguồn nhân lực quan trọng, họ không chỉ là người giữ gìn truyền thống mà còn có khả năng tham gia quản lý, đồng thời trực tiếp phục vụ, chăm sóc khách du lịch. Chính sự nhiệt tình, tận tụy của họ sẽ góp phần tạo nên sức hấp dẫn riêng và là một tài sản quý giá cho sự phát triển của CBET. Nhấn mạnh vai trò của phụ nữ trong hoạt động CBET nhằm góp phần giữ gìn, khôi phục các giá trị văn hóa cổ truyền, giúp quản lý bền vững tài nguyên và nâng cao hiểu biết về các mối quan hệ giữa vấn đề bảo tồn và du lịch là những hướng đi quan trọng để xóa đói, giảm nghèo và mang lại những cơ hội phát triển cho phụ nữ Việt Nam.■

Tài liệu tham khảo

1. Brewer Lama, W. (1999), *Valuing women as assets to community-based tourism in Nepal*, *Cultural Survival Quarterly*, Vol. 23, No.2, Pages 45 - 47, *Cultural Survival*, Cambridge, MA, USA.
2. Linh Tran, Pierre Walter (2014), *Ecotourism, gender and development in northern Vietnam*, *Annals of Tourism Research*, Volume 44, Pages 116 - 130.
3. Turner, Rochelle (2016), *Travel & Tourism Economic Impact 2015 Nepal*, *World Travel & Tourism Council*.

Du lịch...

Tiếp theo trang 37

tận dụng các cơ hội từ việc thực thi các hiệp định này.

Các doanh nghiệp phải sẵn sàng cho tiến trình hội nhập và có ý thức tự nâng cao năng lực cạnh tranh của chính doanh nghiệp mình về trình độ quản lý, công nghệ và nhân lực để có thể tồn tại và phát triển mạnh trong thời gian tới.

Phối hợp các cơ sở đào tạo trong việc tiếp nhận sinh viên thực tập để rèn luyện kỹ năng nghề thay vì đào tạo lại khi tiếp nhận người lao động. Sự kết hợp này sẽ mang lại những lợi ích cho nguồn nhân lực trong việc tiếp cận nhanh chóng với kiến thức và kỹ năng nghề nghiệp, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

Đối với người lao động

Để tìm được việc làm, người lao động trong ngành Du lịch cần thay đổi thái độ làm việc chuyên nghiệp và nghiêm túc hơn, tự trau dồi kiến thức, kỹ năng chuyên môn và ngoại ngữ để không bị đào thải ngay trên sân nhà.

Tuy còn nhiều khó khăn và thách thức khi Việt Nam chính thức gia nhập AEC và triển khai thực hiện MRA-TP nhưng có thể thấy rằng, Du lịch Việt Nam đã tham gia xây dựng và triển khai MRA-TP một cách chủ động, tích cực và toàn diện mặc dù trình độ phát triển chưa bằng một số nước. Với thái độ nghiêm túc, sự nỗ lực không ngừng và quyết tâm cao của ngành Du lịch cũng như các ban, ngành liên quan, Du lịch Việt Nam sẽ nhanh chóng vượt qua những khó khăn, thách thức để nắm bắt những cơ hội lớn từ MRA-TP mang lại.■

Tài liệu tham khảo

1. ASEAN Mutual Recognition Arrangement for Tourism Professionals Handbook (bản tiếng Anh và tiếng Việt) (Bản Dự thảo 1.0 được giới thiệu tới Nhóm Công tác ASEAN về Du lịch Phát triển nhân lực Bali, Indonesia tháng 12/2012)
2. <http://www.trungtamwto.vn/cachlepdingkhac/hiiep-dinh-asean-ve-di-chuyen-nhan-va-cac-thoa-thuan-thua-nhan-lan-nhau>
3. <http://hoinhap.org.vn/tin-tuc/13153-tong-hop-tinh-hinh-cong-dong-kinh-te-asean-trong-thang-7-2016.html>