

DI CHUYỂN LAO ĐỘNG CHUYÊN MÔN CAO QUỐC TẾ: THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP

PHẠM THỊ THANH BÌNH*
LÊ TỐ HOA**

I. NGUYÊN NHÂN VÀ THỰC TRẠNG CỦA DI CHUYỂN LAO ĐỘNG CHUYÊN MÔN CAO QUỐC TẾ

1. Thực trạng của di chuyển lao động chuyên môn cao quốc tế

Di chuyển lao động có chuyên môn cao quốc tế tăng rất nhanh từ những năm 1970. Các nước châu Phi, Caribbean và Trung Mỹ có tỉ lệ di chuyển lao động chuyên môn cao nhiều nhất. Trong những năm 2000, hơn một nửa dân số có trình độ đại học ở Trung Mỹ và quốc đảo Caribbean đã di chuyển và sinh sống ở nước ngoài. Gần 20% lao động có chuyên môn cao đã rời khỏi vùng châu Phi cận Sahara. Điều đó chứng tỏ rằng nguồn nhân lực đang ngày càng được quốc tế hóa và chính sách di cư của các nước giàu có xu hướng lôi cuốn lao động chuyên môn cao.

Đặc biệt, di chuyển lao động chuyên môn cao quốc tế từ châu Á đến Mỹ, Canada, Úc và Anh tăng nhanh trong những năm 1990s. Nhu cầu công nghệ thông tin và lao động có chuyên môn cao ngày càng tăng ở các nước Tổ chức Hợp tác phát triển kinh tế (OECD) chính là nguyên nhân của các cuộc cải cách chính sách và điều lệ di cư, tạo thuận lợi cho sự di chuyển lao động chuyên môn cao. Di chuyển lao động chuyên môn cao ngày càng tăng ở các nước OECD, nhưng chủ yếu tập trung vào các chuyên gia trong ngành công nghệ thông tin (IT), các nhà nghiên cứu và quản lý giỏi. Trong khi di chuyển lao động chuyên môn cao ở nội bộ các nước liên minh châu Âu (EU) còn hạn chế

* TS. Viện Kinh tế và Chính trị Thế giới

** TS. Trường Đại học Kinh tế Quốc dân

thì di chuyển lao động chuyên môn cao giữa EU với các nước khác ngoài EU đang ngày càng tăng. Ví dụ, lao động có chuyên môn cao tại Pháp, Anh và Đức là những nguồn lực chính di chuyển tới Mỹ với chương trình visa tạm thời H1B. Mỹ cũng có nhiều chính sách khuyến khích công dân nước mình làm việc tạm thời tại các nước OECD. Hai đặc điểm nổi bật của di chuyển lao động chuyên môn cao tới Mỹ, đó là:

Thứ nhất, di chuyển lao động chuyên môn cao tạm thời (temporary) đến các nước phát triển (Mỹ, Anh...) tăng nhanh trong nửa sau thập kỷ 1990, trong khi di chuyển lao động chuyên môn cao có tính dài hạn (permanent) như các kỹ sư, các chuyên viên máy tính lại giảm rất mạnh từ năm 1992;

Thứ hai, làn sóng di chuyển lao động chuyên môn cao trong các ngành như bác sĩ, các chuyên gia y tế cao cấp ... đang tăng rất mạnh trong những năm 2000.

Bảng 1: Lao động di chuyển quốc tế giai đoạn 1960 - 2010

(Đơn vị: Triệu người)

Năm	Số lao động di chuyển quốc tế
1960	75,9
1970	81,5
1980	99,8
1990	155,5
2000	178,5
2008	200,0
2010	213,9

Nguồn: United Nations (2009), *International Migrations Stock: The 2008 Revision and World Economic and Social Survey*.

Trong những năm gần đây, gắn liền với quá trình toàn cầu hóa, dòng chảy của lao động chuyên môn cao có sự gia tăng về qui mô và tốc độ, đồng thời dòng chảy cũng đan xen nhau, nếu như trước đây thường từ các nước kém phát triển đến các nước phát triển, thì nay có cả chiều ngược lại và đan xen nhau.

Trước hết là dòng chảy từ các nước đang phát triển tới các nước phát triển đang diễn ra rất mạnh ở một số nước, nơi mà những người có trình độ chuyên môn, các nhà nghiên cứu đi đến các nước phát triển để học tập, công tác, sinh sống và không trở về. Những người này đã được nước sở tại đón tiếp nồng hậu, thậm chí còn lôi kéo họ, vì các quốc gia phát triển hiểu rằng khi khoa học và công nghệ đã trở thành lực lượng sản xuất trực tiếp, thì sự phát triển của đất nước, tăng trưởng kinh tế, tiến bộ xã hội phụ thuộc vào “khối lượng chất xám” mà họ tập hợp được. Khoa học và công nghệ trở thành lực lượng sản xuất trực

tiếp cũng trở thành động lực thúc đẩy các nước đang phát triển gia tăng nguồn lực “có chất lượng cao” của mình bằng cách tập trung hơn nữa cho phát triển giáo dục, đào tạo. Một trong những hướng ưu tiên của nhiều nước đang phát triển là gửi người có triển vọng sang các nước phát triển, các nước có nền giáo dục phát triển, trình độ khoa học công nghệ tiên tiến để học tập, nghiên cứu với kỳ vọng gia tăng thêm được nguồn lực “chất lượng cao” và tiếp nhận được sự chuyển giao công nghệ mới.

Theo Tổ chức những người di cư quốc tế (OIM), con số những người có bằng cấp ở châu Phi ra đi những năm đầu 1980 là 40.000 người, thì năm 1987 đã là 80.000 người - tăng gấp đôi. Riêng Zimbabwe, là nước bị ảnh hưởng nặng nhất với hơn 50% nhân viên y tế tay nghề cao đã chọn “nhiệm sở” ở nước ngoài. Sự ra đi này ảnh hưởng rất lớn đến sự phát triển kinh tế xã hội của lục địa vốn đã nghèo đói này. Theo Tổ chức Y tế thế giới (WHO), châu Phi đang thiếu tới 1 triệu nhân viên y tế, trong khi đó xu hướng ra đi của lực lượng này đang có xu hướng gia tăng trước nhu cầu ở các nước phát triển. Riêng Mỹ, tính đến năm 2020 cần tới 800.000 hộ lý và 200.000 bác sĩ từ nước ngoài. Mỗi nhân viên y tế ra đi châu Phi mất 500.000 USD với một bác sĩ và 200.000 USD với một y tá cho chi phí huấn luyện, đào tạo.

Mêhicô cũng là quốc gia chịu ảnh hưởng của tình trạng di chuyển lao động chuyên môn cao. Theo công bố của Hội đồng khoa học và Công nghệ quốc gia Mêhicô (CONACYT) từ 1971 đến 2005 đã có 2.100 người có trình độ chuyên môn cao ra nước ngoài không trở về, khiến Mêhicô thiệt hại hơn 106,5 triệu USD. Đáng chú ý trong 4 năm đầu của nhiệm kỳ Tổng thống Vicente Fox đã có tới 670 sinh viên tốt nghiệp mà không trở về Tổ quốc¹.

2. Nguyên nhân

Di chuyển "lao động chuyên môn cao" là một hiện tượng bình thường, và ngày càng xảy ra thường xuyên hơn của thị trường lao động. Nền kinh tế càng phát triển, hiện tượng này càng phổ biến, và là điều kiện không thể thiếu của sự phát triển lành mạnh. Những người lao động tri thức là những người có tính di động rất cao. Muốn đẩy nhanh sự phát triển kinh tế - xã hội và xây dựng nền kinh tế tri thức, thì các quốc gia phải khôn ngoan đối mặt với hiện tượng di chuyển của những người lao động nói chung và người lao động tri thức nói riêng, có chính sách "trọng dụng" họ, tạo mọi điều kiện (về vật chất và tinh thần) để họ làm việc có hiệu quả. Theo các chuyên gia kinh tế, có 4 nhóm nguyên nhân cơ bản sau dẫn đến sự di chuyển lao động chuyên môn cao quốc tế:

1) *Di chuyển lao động chuyên môn cao quốc tế là do kết quả của quá trình toàn cầu hóa.* Quá trình toàn cầu hoá làm tăng chênh lệch thu nhập giữa các quốc gia. Mức chênh lệch ngày càng tăng về trình độ phát triển giữa các quốc

¹ Báo Điện tử Đảng Cộng sản Việt Nam, 27/2/2008.

gia, dẫn tới sự phát triển không đồng đều về kinh tế xã hội. Quá trình toàn cầu hóa và những chính sách di cư chọn lựa ngày càng tạo điều kiện thuận lợi cho việc di chuyển lao động có chuyên môn cao quốc tế. Trong mỗi quốc gia, tri thức giáo dục vẫn được coi là yếu tố quyết định đến việc di chuyển lao động. Lao động càng có trình độ chuyên môn cao càng có xu hướng di cư nhiều. Trình độ giáo dục chính là nhân tố thúc đẩy tốc độ di chuyển lao động. Giáo dục cũng làm tăng khả năng di chuyển lao động ra nước ngoài. Toàn cầu hóa được thể hiện mạnh trong những năm 1990, đó là cuộc cách mạng công nghệ thông tin và sự liên kết kinh tế của thị trường sản phẩm (toàn cầu hóa các công ty ngày càng tăng).

2) *Di chuyển lao động chuyên môn cao quốc tế là hậu quả của sự khan hiếm lao động chuyên môn cao của nước nhận lao động.* Sự khan hiếm lao động chuyên môn cao được phản ánh thông qua việc trả lương cho lao động có chuyên môn cao hơn mức thu nhập của lao động trong nước. Lao động có chuyên môn cao thường tham gia vào các ngành công nghiệp có kỹ năng cao (high – tech), vào việc quản lý các doanh nghiệp đa quốc gia (MNEs) và tham gia vào các ngành khoa học công nghệ, các ngành công nghiệp tri thức toàn cầu.

Di chuyển lao động chuyên môn cao được đặc trưng bởi “cầu kéo” (demand – pull) từ phía các nước nhận lao động. Các chính sách di chuyển lao động của nước nhận lao động phản ánh sự thiếu hụt của thị trường lao động trong nước. Kết hợp cùng với những tác động của sự chọn lựa từ phía cung (nước gửi lao động). Điều này sẽ dẫn đến tỉ lệ di chuyển vốn nhân lực có chuyên môn cao từ các nước đang phát triển tới các nước phát triển.

3) *Do chính sách "thu hút nguồn nhân lực chuyên môn cao" của các nước phát triển.* Sự “di chuyển” ngày càng tăng của “nguồn nhân lực chất lượng cao” là do nước nhận lao động đã dành cho họ những điều kiện làm việc tốt hơn, thu nhập cao hơn, môi trường phát huy trí tuệ tốt hơn... Trong số 150 triệu người tham gia các hoạt động khoa học và công nghệ trên thế giới, thì 90% số họ sinh sống và làm việc ở 7 nước công nghiệp phát triển nhất; riêng Mỹ và Canada chiếm khoảng 25%. Do các nước đang phát triển không có đủ phương tiện và điều kiện để đối phó với sự mất mát nguồn nhân lực khoa học, không phát huy và khai thác hết được tiềm năng của đội ngũ các nhà khoa học. Trong khi đó, điều kiện làm việc của các nhà khoa học ở các nước phát triển thuận lợi hơn nhiều. Sự chênh lệch về mức thu nhập trong cùng một chức danh khoa học giữa hai nhóm nước lên đến 12 lần. Ở các nước đang phát triển, các ngành công nghiệp, công nghệ và các trường đại học không có khả năng kết hợp với nhau để làm việc, từ đó gây ra cảm giác thất vọng thúc đẩy “lao động có chuyên môn” di chuyển.

4) *Do thiếu dịch vụ bảo hiểm và cơ chế quản lý rủi ro.* Ở các nước phát triển rủi ro trong thu nhập được tối thiểu hóa thông qua thị trường bảo hiểm của tư

nhân và Chính phủ. Song ở các nước đang phát triển do cơ chế quản lý rủi ro không hoàn hảo, người lao động khó có khả năng tiếp cận được thị trường bảo hiểm. Do vậy, người lao động có xu hướng di chuyển về thị trường lao động có bảo hiểm để tối đa hóa nguồn thu nhập và tối thiểu hóa những mất mát, rủi ro. Những lao động tri thức, có chuyên môn cao hơn hết lại là những người nhận thức rõ điều này. Và do những hạn chế, yếu kém trong cơ chế, chính sách ở các nước đang phát triển đã tạo ra dòng di chuyển lao động quốc tế mạnh

II. GIẢI PHÁP HẠN CHẾ DI CHUYỂN LAO ĐỘNG CHUYÊN MÔN CAO QUỐC TẾ

Vấn đề là cần có chính sách và giải pháp thỏa đáng đối với mỗi cá nhân trong dòng di chuyển lao động chuyên môn cao. Song, trong một nền kinh tế nghèo nàn với những tiềm năng tăng trưởng không thích hợp, thì sự trở về của nguồn vốn nhân lực sẽ rất thấp. Điều đáng chú ý là, sự khác nhau căn bản giữa một nền kinh tế đóng và một nền kinh tế mở đối với sự di chuyển không chỉ là trong vấn đề cơ hội, mà còn cả trong việc khuyến khích con người. Hiện tượng di cư sẽ được hình thành nếu như việc khuyến khích ngày càng tăng nhằm có được chuyên môn cao và đây chính là hiện tượng “chảy máu chất xám” có lợi (beneficial brain drain). Qua dòng chảy này, các cá nhân có điều kiện tiếp nhận những kiến thức và kỹ năng lao động cao hơn, có cơ hội để cải thiện điều kiện sống và tham gia thúc đẩy sự phát triển của nền kinh tế đất nước.

1. Chính sách đối với di chuyển lao động chuyên môn cao quốc tế

Mối lo ngại về di chuyển lao động chuyên môn cao tiếp tục tăng do tiến trình toàn cầu hoá - hội nhập kinh tế khu vực và toàn cầu làm tăng thêm sự di chuyển ra nước ngoài của các lao động. Mặc dù nhận thức rõ được sự mất mát lớn của di chuyển lao động chuyên môn cao ra nước ngoài, song chi phí tiềm năng để hạn chế lao động di cư rất lớn. Vì vậy, chính sách kiềm chế di chuyển lao động chuyên môn cao được các nhà hoạch định chính sách thực hiện theo 2 hướng chính sách sau:

Thứ nhất, tăng chi phí tư nhân để chiếm hữu vốn nhân lực phù hợp với quyền lợi cá nhân do việc di chuyển lao động chuyên môn cao ra nước ngoài;

Thứ hai, khuyến khích sự tham gia của người lao động vào các hoạt động kinh tế, chính trị trong nước và tạo điều kiện thuận lợi cho họ duy trì quyền công dân, quyền bầu cử và thậm chí giúp họ tái định cư nếu họ muốn.

Cuộc khủng hoảng kinh tế toàn cầu năm 2008 càng thúc đẩy xu hướng di cư lao động quốc tế tăng mạnh. Dự báo lao động di cư quốc tế tăng lên 213,9 triệu người vào năm 2010. Điều này khẳng định là vẫn cần thiết duy trì thị trường lao động mở cho lao động di cư, bởi chính họ là những người tham gia tích cực nhất trong quá trình phát triển kinh tế kể cả nước nhận lao động và nước gửi lao động. Vì vậy, các chính sách kinh tế của các nước phải đảm bảo được

quyền lợi và lợi ích của người lao động di cư. Đặc biệt, trong cuộc khủng hoảng tài chính toàn cầu, cần có sự phối hợp chặt chẽ, linh hoạt giữa nước nhận lao động và nước gửi lao động để phát huy được hết hiệu quả của lao động chuyên môn cao quốc tế.

2. Giải pháp hạn chế di chuyển lao động chuyên môn cao quốc tế

Nhìn chung, di chuyển lao động chuyên môn cao có ảnh hưởng nhất định đến chiến lược phát triển nguồn nhân lực và phát triển năng lực nội sinh của đất nước. Để hạn chế tình trạng di chuyển lao động có chuyên môn cao, đồng thời lại có thể thu hút được lao động có trình độ chuyên môn cao, nhiều nước đang phát triển đang nỗ lực đưa ra nhiều giải pháp nhằm giữ “chất xám” ở lại. Hiển nhiên, để giữ “chất xám” ở lại, biện pháp tốt nhất là các nước cần tạo các điều kiện cần thiết để các nhà nghiên cứu, các nhà khoa học phát huy khả năng ở ngay trên đất nước mình. Nhưng, đây là một nhiệm vụ không dễ giải quyết vì khả năng kinh tế hạn hẹp. Nhiều nước thực hiện biện pháp cấp kinh phí cho các nhà khoa học ra nước ngoài nghiên cứu trong thời gian ngắn để họ hoàn thiện và cập nhật các kiến thức và sau đó trở về phục vụ đất nước.

Tuy nhiên “Di chuyển lao động chuyên môn cao” quốc tế là hiện tượng kinh tế - xã hội, do vậy, cần có những nghiên cứu thấu đáo để có những giải pháp hợp lý. Không hẳn chỉ là những giải pháp hành chính để ngăn cản, mà cần có hệ giải pháp đồng bộ cả ở cấp quốc gia và quốc tế để đảm bảo lao động có chuyên môn cao được sử dụng hiệu quả cho cả xã hội và cả bản thân người lao động. Các giải pháp ở *cấp quốc gia* bao gồm:

Thứ nhất, giải pháp về cơ chế, chính sách. Cần có cơ chế quản lý và chính sách thị trường lao động phù hợp. Giải phóng sức sáng tạo, nâng cao chất lượng và hiệu quả làm việc của đội ngũ trí thức, nhất là những người làm việc trong lĩnh vực khoa học công nghệ cao. Cơ chế, chính sách phải thoả đáng nhằm đảm bảo đời sống vật chất lẫn đời sống tinh thần cho đội ngũ cán bộ khoa học yên tâm làm việc; tạo môi trường làm việc phù hợp với các đối tượng cán bộ nghiên cứu khoa học, tăng cường đầu tư trang bị cơ sở vật chất, điều kiện và phương tiện làm việc. Đồng thời, cần tạo môi trường tâm lý xã hội thuận lợi cho đội ngũ cán bộ khoa học công nghệ làm việc, đảm bảo một vị thế xã hội thoả đáng cho cán bộ khoa học. Sự tôn vinh của xã hội đối với các nhà khoa học, công nghệ sẽ là một động lực quan trọng để họ yên tâm làm việc và phát huy hết năng lực chuyên môn của mình. Tạo môi trường và điều kiện để họ hoà nhập vào cộng đồng. Đẩy mạnh việc sử dụng internet để tổ chức các buổi toạ đàm, hội thảo khoa học để thu hút sự đóng góp của các nhà khoa học trong và ngoài nước.

Thứ hai, chú trọng phát triển thị trường khoa học công nghệ. Tạo điều kiện để các sản phẩm nghiên cứu khoa học được “tiêu dùng” nhanh chóng, thúc đẩy và khuyến khích đội ngũ các nhà khoa học nâng cao năng lực sáng tạo. Có sự

phối hợp giữa cơ quan nghiên cứu khoa học, cơ sở sản xuất và doanh nghiệp nhằm chuyển giao nhanh kết quả nghiên cứu khoa học và công nghệ vào sản xuất kinh doanh. Thực hiện đầy đủ việc bảo vệ quyền sở hữu trí tuệ để đảm bảo lợi ích của các nhà khoa học đối với các tài sản trí tuệ do họ làm ra.

Thứ ba, đẩy mạnh mô hình liên kết giáo dục có sự tham gia của nước ngoài. Đẩy mạnh mô hình liên kết giáo dục có sự cam kết chặt chẽ với nước ngoài nhằm nâng cao chất lượng đào tạo, giúp sinh viên tiếp nhận được những tri thức mới trong nước, tránh được “di cư không trở về” ở một bộ phận lớn du học sinh. Cố gắng đổi mới giáo dục đại học, nâng cao chất lượng đào tạo ngang tầm với các nước trong khu vực và trên thế giới bằng việc áp dụng công nghệ giảng dạy, học tập tiên tiến, đổi mới phương pháp giảng dạy, nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên.

Thứ tư, cần có chiến lược xây dựng trung tâm nghiên cứu và đào tạo quốc gia về tài năng. Có chính sách đặc thù để bồi dưỡng những tài năng trẻ. Đào tạo những tài năng trẻ không chỉ tập trung vào tri thức, mà cần có phương pháp giáo dục chính trị tư tưởng để khơi dậy lòng tự hào dân tộc, giúp họ hiểu được rằng quyền lợi và nghĩa vụ của họ là cống hiến cho đất nước, họ cần sử dụng cái “Tài” của họ để đóng góp vào sự phát triển của đất nước.

Di chuyển lao động chuyên môn cao quốc tế là thực trạng chung của nền kinh tế thị trường. Một khi thị trường lao động được mở tất yếu sẽ có sự chuyển dịch lao động từ ngành này sang ngành khác, từ khu vực này sang khu vực khác, và từ quốc gia này sang quốc gia khác. Trong nền kinh tế thị trường, sức lao động là loại hàng hóa đặc biệt và vì vậy, trên khía cạnh giá trị, đương nhiên hàng hóa đó sẽ hút về đâu khi giá trị của nó được định giá cao hơn. Là hàng hóa đặc biệt, nó còn bị chi phối bởi những khía cạnh khác như môi trường làm việc, sự hợp lý hóa trong xử lý các mối quan hệ. Chính vì vậy có những người ra đi không phải vì thu nhập mà vì môi trường làm việc, họ cần có môi trường để cống hiến, để học thêm nâng cao trình độ. Người lao động cần phải được bảo vệ quyền lợi và lợi ích tại nơi họ di chuyển đến. Vì vậy, cần phải có những giải pháp ở cấp quốc tế, đó là:

Thứ nhất, soạn thảo những Thỏa thuận Di cư Hai bên giữa nước gửi lao động và nước nhận lao động đến. Theo dõi việc thực hiện, thiết lập diễn đàn trong khu vực và diễn đàn quốc tế để quản lý và thúc đẩy đối thoại giữa các nước.

Thứ hai, nâng cao nhận thức ở các nước nhận lao động di chuyển đến về tính chất tích cực, về lợi ích kinh tế của chính sách di cư lao động quốc tế một khi họ thực hiện thành công các chính sách này.

Thứ ba, phối hợp chặt chẽ giữa các nước có người lao động di chuyển đi và nước có người lao động di chuyển đến góp phần tăng tối đa những lợi ích đạt được từ hoạt động di cư. Việc thiết lập mối liên kết hợp tác này là một bước

đáng khích lệ; các tổ chức trong khu vực ASEAN và SAARC sẽ đóng vai trò đặc biệt quan trọng trong di chuyển lao động quốc tế.

Trong nền kinh tế toàn cầu, thị trường lao động cũng ngày càng mang tính toàn cầu. Một nước muốn phát triển cũng cần có chiến lược, chính sách nguồn nhân lực khôn khéo của mình. Như thế đâu cần phải ngăn "di chuyển lao động chuyên môn cao" bởi lẽ lao động "di chuyển đi" thì cũng "di chuyển về" nếu có chính sách hợp lý thu hút "nhân tài" sẽ rất thuận lợi cho sự phát triển. Thế giới hiện nay không ít quốc gia đang có những giải pháp nhằm tận dụng cái gọi là tuần hoàn chất xám (brain circulation) và qua việc lợi dụng này họ đã thu được những lợi ích chất xám (brain gain). Đức là quốc gia chịu sự di chuyển của không ít lao động có chất lượng cao, song với chính sách hợp lý tạo điều kiện cho trí thức đóng góp thông qua các chính sách khuyến khích và các hình thức thu hút nhân tài, những năm gần đây Đức đồng thời là quốc gia dẫn đầu châu Âu trong thu hút nguồn lực chất xám từ bên ngoài. Vấn đề chỉ phụ thuộc vào cách giải quyết, ứng xử của mỗi quốc gia.

Tài liệu tham khảo

1. Clemens, Michael (2009), *Skilled Flow: A Fundamental Reconsideration of Skilled Worker Mobility and Development*, Human Resource Development Paper, April 2009, NewYork, America.
2. Vladimir Gligorov (2009), *Mobility and Transition in Integrating Europe*, Human Development Research Paper 2009.
3. Amarjit Kaur (2006), *Managing the Border: Regulation of International Labour Migration and State Policy Responses to Global Governance in Southeast Asia*, University of England.
4. Kaur, A. (2006), *Order (and Disorder) at the Border: Mobility, International Labour Migration and Border Controls in Southeast Asia*, in *Mobility, Labour Migration and Border Controls in Asia* in eds Amarjit Kaur and Ian Metcalfe, Basingstoke Palgrave/ Macmillan, chapter 3.
5. Donghuyn Park (2008), *Asia's Skills Crisis*. Economics and Research Department, Asian Development Bank (ADB), Manila.
6. World Migration Report 2008.