

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC THƯƠNG MẠI**



TRẦN THỊ THANH LOAN

**CHÍNH SÁCH THỨC ĐÃY XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG
TRONG ĐIỀU KIỆN VIỆT NAM GIA NHẬP
CỘNG ĐỒNG KINH TẾ ASEAN**

LUẬN VĂN THẠC SĨ KINH TẾ

HÀ NỘI – 2016

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC THƯƠNG MẠI**

---❖---

TRẦN THỊ THANH LOAN

**CHÍNH SÁCH THỨC ĐẨY XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG
TRONG ĐIỀU KIỆN VIỆT NAM GIA NHẬP
CỘNG ĐỒNG KINH TẾ ASEAN**

Chuyên ngành: Quản lý kinh tế

Mã số: 60340410

LUẬN VĂN THẠC SĨ KINH TẾ

Người hướng dẫn khoa học:

TS. VÕ TÁ TRI

HÀ NỘI – 2016

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan Luận văn là công trình nghiên cứu độc lập của riêng tôi. Các số liệu và kết quả nêu trong luận văn là trung thực và có nguồn dẫn rõ ràng.

Học viên: **Trần Thị Thanh Loan**

Lớp: CH 20B - QLKT

LỜI CẢM ƠN

Để có thể hoàn thành luận văn một cách hoàn chỉnh, bên cạnh sự nỗ lực cố gắng của bản thân là sự hướng dẫn nhiệt tình của quý Thầy Cô, sự quan tâm, tạo điều kiện của cơ quan nơi tôi công tác cũng như sự động viên ủng hộ của gia đình, bạn bè và đồng nghiệp trong suốt thời gian học tập, nghiên cứu và thực hiện luận văn thạc sĩ.

Tôi xin trân trọng gửi lời cảm ơn tới Ban giám hiệu, các Thầy cô trường Đại Học Thương Mại, Khoa sau Đại học, đặc biệt tôi xin gửi lời cảm ơn chân thành và sâu sắc tới TS. Võ Tá Tri, người đã tận tình hướng dẫn và chỉ bảo để tôi có thể hoàn tất luận văn cao học này.

Cuối cùng tôi xin gửi lời cảm ơn tất cả các đồng nghiệp, gia đình và bạn bè đã luôn ủng hộ, tạo điều kiện, chia sẻ khó khăn và luôn động viên thường xuyên tôi trong suốt thời gian nghiên cứu, hoàn thiện luận văn.

Tôi xin trân trọng cảm ơn!

MỤC LỤC

| | |
|--|------------|
| LỜI CẢM ƠN | ii |
| MỤC LỤC | iii |
| DANH MỤC CHỮ VIẾT TẮT | v |
| DANH MỤC BẢNG BIỂU | vi |
| PHẦN MỞ ĐẦU | 1 |
| 1. Tính cấp thiết của đề tài | 1 |
| 2. Tổng quan các công trình nghiên cứu liên quan đến đề tài luận văn | 3 |
| 3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu | 8 |
| 4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu | 9 |
| 5. Phương pháp nghiên cứu của đề tài | 9 |
| 6. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn của đề tài | 11 |
| 7. Kết cấu của luận văn | 12 |
| CHƯƠNG 1: MỘT SỐ LÝ LUẬN CƠ BẢN VỀ XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG VÀ CHÍNH SÁCH THÚC ĐẨY XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG | 13 |
| 1.1. Lao động và xuất khẩu lao động | 13 |
| 1.1.1. Lao động, lao động xuất khẩu và thị trường xuất khẩu lao động | 13 |
| 1.1.2. Xuất khẩu lao động | 23 |
| 1.2. Chính sách thúc đẩy xuất khẩu lao động | 31 |
| 1.2.1. Một số chính sách thúc đẩy xuất khẩu lao động | 31 |
| 1.2.2. Cơ chế xây dựng, điều chỉnh và tổ chức thực hiện chính sách cho lao động xuất khẩu của Việt Nam | 39 |
| 1.2.3. Đặc điểm và vai trò chính sách xuất khẩu lao động | 40 |
| 1.3. Kinh nghiệm về xuất khẩu một số nước trong khu vực và bài học cho Việt Nam | 44 |
| 1.3.1. Kinh nghiệm xuất khẩu của một số nước trong khu vực | 44 |
| 1.3.2. Bài học kinh nghiệm cho Việt Nam | 49 |
| CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG CHÍNH SÁCH XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG CỦA VIỆT NAM SANG CÁC NƯỚC ASEAN THỜI GIAN QUA | 53 |
| 2.1. Tình hình khu vực ASEAN và sự tác động đến chính sách xuất khẩu lao động của Việt Nam thời gian qua | 53 |
| 2.1.1. Đặc trưng cơ bản tình hình khu vực ASEAN thời gian vừa qua | 53 |

| | |
|--|------------|
| 2.1.2. <i>Quan hệ giữa Việt Nam – ASEAN và sự tác động đến chính sách xuất khẩu lao động của Việt Nam sang các nước ASEAN</i> | 57 |
| 2.1.3. <i>Tổng quan xuất khẩu lao động Việt Nam thời gian qua</i> | 59 |
| 2.2. <i>Thực trạng chính sách cho xuất khẩu lao động của Việt Nam sang một số nước khu vực ASEAN giai đoạn 2011-2015</i> | 62 |
| 2.2.1. <i>Malaysia</i> | 65 |
| 2.2.2. <i>Thái Lan</i> | 66 |
| 2.2.3. <i>Singapore</i> | 68 |
| 2.2.4. <i>Lào</i> | 68 |
| 2.2.5. <i>Campuchia</i> | 69 |
| 2.3. <i>Đánh giá tác động của chính sách thúc đẩy xuất khẩu lao động Việt Nam thời gian qua</i> | 70 |
| 2.3.1. <i>Những kết quả đạt được</i> | 70 |
| 2.3.2. <i>Tồn tại, hạn chế</i> | 73 |
| 2.3.3. <i>Nguyên nhân của những tồn tại, hạn chế</i> | 77 |
| CHƯƠNG 3: ĐỊNH HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP NHẪM HOÀN THIỆN CHÍNH SÁCH THỨC ĐẨY XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG VIỆT NAM KHI GIA NHẬP AEC | 81 |
| 3.1. <i>Định hướng và mục tiêu xuất khẩu lao động của Việt Nam trong thời gian tới</i> | 81 |
| 3.1.1. <i>Bối cảnh Cộng đồng Kinh tế ASEAN hình thành và những tác động đến hoạt động xuất khẩu lao động của Việt Nam</i> | 81 |
| 3.1.2. <i>Mục tiêu và định hướng thúc đẩy xuất khẩu lao động của Việt Nam giai đoạn 2016-2020</i> | 85 |
| 3.2. <i>Các giải pháp và kiến nghị hoàn thiện chính sách thúc đẩy xuất khẩu lao động trong điều kiện Việt Nam gia nhập AEC</i> | 90 |
| 3.2.1. <i>Các giải pháp hoàn thiện chính sách thúc đẩy lao động xuất khẩu trong điều kiện Việt Nam gia nhập AEC</i> | 93 |
| 3.2.2. <i>Một số kiến nghị hoàn thiện chính sách thúc đẩy lao động xuất khẩu trong điều kiện Việt Nam gia nhập AEC</i> | 102 |
| KẾT LUẬN | 105 |
| TÀI LIỆU THAM KHẢO | 107 |

DANH MỤC CHỮ VIẾT TẮT

| Từ viết tắt | Giải nghĩa |
|------------------------------------|-------------------|
| Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội | : BLĐTBXH |
| Công nghiệp hóa, hiện đại hóa | : CNH, HĐH |
| Cục quản lý lao động ngoài nước | : CQLLĐNN |
| Doanh nghiệp | : DN |
| Người lao động | : NLĐ |
| Người sử dụng lao động | : NSDLĐ |
| Nhập khẩu | : NK |
| Thị trường lao động | : TTLĐ |
| Thị trường xuất khẩu lao động | : TTXKLĐ |
| Xã hội chủ nghĩa | : XHCN |
| Xuất khẩu | : XK |
| Xuất khẩu lao động | : XKLĐ |

DANH MỤC BẢNG BIỂU

Bảng 1: Số lượng lao động hợp tác tại một số thị trường từ 1980 - 198959

Bảng 2: Tình hình chi hỗ trợ cho người lao động từ Quỹ hỗ trợ việc làm ngoài nước
từ 2008-201238

Bảng 3: Bất bình đẳng trong ASEAN, năm đầu thập niên 1990 và năm gần nhất ...56

PHẦN MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Trong xu thế toàn cầu hoá cùng với sự biến đổi nhanh chóng và hết sức phức tạp của nền kinh tế thế giới cũng như các quốc gia, khu vực tình trạng thừa, thiếu lao động trở nên phổ biến. Với các nước đang phát triển vốn xuất phát từ những nước nông nghiệp lạc hậu, lực lượng lao động dồi dào nhưng chủ yếu lao động giản đơn, năng suất lao động và thu nhập thấp việc thừa lao động, thiếu việc làm không thể tránh khỏi. Để giải quyết vấn nạn trên các nước hoặc tăng cường đầu tư mở rộng sản xuất kinh doanh tạo thêm việc làm thu hút lao động, hoặc đưa lao động ra nước ngoài làm việc hay làm việc cho nước ngoài, gọi là xuất khẩu lao động (XKLĐ). Ngược lại nhiều nước (chủ yếu là nước phát triển) thiếu lao động, nhất là lao động giản đơn, lao động chân tay. Chính vì vậy, xuất phát trên hai mặt cung - cầu, XKLĐ được xem như một bước đi đúng đắn góp phần giải quyết gánh nặng việc làm trong nước, đồng thời đem lại nguồn thu cho cá nhân người lao động và cho xã hội.

Là một nước có dân số đông, trẻ với hơn 90 triệu người, Việt Nam có nguồn lực lao động dồi dào. Theo thống kê của Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội (LĐTBXH), tính đến quý II/2015, dân số từ 15 tuổi trở lên tham gia lực lượng lao động là 53,71 triệu người. Do vậy, sức ép về giải quyết việc làm là rất lớn. Để giải quyết khó khăn về việc làm, Đảng, Chính phủ Việt Nam đã có nhiều chủ trương, chính sách như kêu gọi, hỗ trợ người lao động tự tạo việc làm; chủ trương phát triển kinh tế tư nhân và nhiều thành phần kinh tế; kêu gọi, khuyến khích đầu tư nước ngoài vào Việt Nam... Tuy nhiên mức độ tự giải quyết việc làm trong nước vẫn rất hạn chế. Do vậy, đã từ rất sớm Đảng và Chính phủ Việt Nam luôn coi việc đẩy mạnh XKLĐ ra nước ngoài là một trong những biện pháp hữu hiệu vừa có ý nghĩa trực tiếp trước mắt vừa lâu dài để giải quyết việc làm, phát triển kinh tế đồng thời góp phần giải quyết tốt các vấn đề xã hội.

Nhờ những nỗ lực cố gắng của Đảng, Chính phủ và toàn xã hội những năm vừa qua chúng ta đã giải quyết việc làm cho hàng triệu lao động xuất khẩu, mang lại nguồn thu nhập lớn cho các cá nhân, gia đình và xã hội, tạo cơ hội để rất nhiều

người ổn định việc làm, ổn định cuộc sống lâu dài, thậm chí họ còn giúp được nhiều người khác có được việc làm. Theo số liệu của Cục Quản lý lao động ngoài nước (CQLLĐNN), thuộc Bộ LĐTBXH hiện nay hàng năm Việt Nam đang có trên 500.000 lao động đang làm việc ở nước ngoài, trong đó phần lớn ở các nước Đông Bắc Á (Đài Loan, Hàn Quốc, Nhật Bản).

Những đóng góp từ XKLĐ thời gian qua là không thể phủ nhận. Tuy vậy việc XKLĐ của Việt Nam đã và đang có nhiều vấn đề từ chủ trương chính sách đến tổ chức thực hiện, từ các cơ quan quản lý và tổ chức thực hiện XKLĐ đến người lao động... Sự phụ thuộc quá sâu thị trường Đông Bắc Á, chất lượng lao động không được cải thiện, và đặc biệt tình trạng vô kỷ luật của người lao động Việt Nam ở nước ngoài như thiếu hiểu biết và không tôn trọng luật pháp nước sở tại, tình trạng tự do di chuyển chỗ làm việc và nhất là trốn ở lại nước nhập khẩu lao động (NKLĐ) khi hết thời hạn hợp đồng... đang là lực cản lớn (nếu không nói là sự đe dọa) đối với việc mở rộng XKLĐ của chúng ta.

Bước sang thế kỷ XXI, các nước thành viên ASEAN thống nhất đẩy mạnh liên kết nội khối sâu hơn và toàn diện hơn bằng việc thúc đẩy hình thành AEC - một trong ba trụ cột cấu thành của Cộng đồng ASEAN. Có thể nói, AEC là mô hình liên kết kinh tế khu vực dựa trên và nâng cao những cơ chế liên kết kinh tế hiện có của ASEAN. Đồng thời, AEC bổ sung thêm hai nội dung mới là tự do di chuyển lao động và tự do di chuyển vốn hơn để tạo nên một AEC thịnh vượng và phát triển bền vững.

Điểm mới của AEC là tự do di chuyển lao động giữa các nước thành viên mà trước hết được xác định cho 8 ngành nghề bao gồm: kế toán, kiến trúc sư, nha sĩ, bác sĩ, kỹ sư, y tá, vận chuyển và nhân viên ngành du lịch. Đây là những ngành nghề mà lao động Việt Nam hoàn toàn có thể đáp ứng được. Thị trường lao động các nước ASEAN (trừ Singapore, Malaysia) có nhiều điểm tương đồng với Việt Nam. Nguồn cung lao động dồi dào, chất lượng lao động (kỹ thuật lao động, ngoại ngữ) thậm chí có phần khá hơn, điều đó càng tăng thêm áp lực cạnh tranh việc làm ngay trên thị trường lao động Việt Nam vốn đã quá bức xúc.

Để giải tỏa mối đe dọa này một giải pháp là chủ động đẩy mạnh xúc tiến XKLD sang các nước ASEAN. Tuy vậy thực tế cho thấy ngay trước khi hình thành AEC, lao động xuất khẩu chính thức của Việt Nam sang các nước ASEAN rất khiêm tốn. Theo thống kê của Cục QLLĐNN, tính đến năm 2015 chỉ có khoảng 75.300 lao động đi làm việc tại thị trường ASEAN/115.980 lao động Việt Nam XKLD. Điều này cho thấy số lao động Việt Nam xuất khẩu sang khu vực này hầu như không đáng kể. Vậy, Việt Nam cần có chính sách gì để đẩy mạnh XKLD sang các nước ASEAN nhất là trong bối cảnh AEC đã hình thành? Đó là lý do tôi chọn vấn đề ***“Chính sách thúc đẩy xuất khẩu lao động trong điều kiện Việt Nam gia nhập Cộng đồng Kinh tế ASEAN”*** làm đề tài luận văn cao học của mình.

2. Tổng quan các công trình nghiên cứu liên quan đến đề tài luận văn

Hoạt động XKLD được Đảng và Nhà nước ta xác định là lĩnh vực kinh tế đối ngoại quan trọng, một bộ phận của chính sách giải quyết việc làm, chỉ tiêu XKLD được Quốc hội đưa vào kế hoạch hàng năm. Ngoài ra, có rất nhiều công trình nghiên cứu có giá trị, tiêu biểu liên qua đến đề tài luận văn như:

- *“Xuất khẩu lao động với chương trình quốc gia về việc làm: Thực trạng và giải pháp”*; Nguyễn Phúc Khanh, đề tài khoa học cấp Bộ, Trường Đại học Ngoại Thương, 2004. Công trình làm rõ thêm cơ sở về mặt lý luận của Chương trình Quốc gia giải quyết việc làm và xuất khẩu lao động. Trên cơ sở phân tích thực trạng lao động và thị trường lao động Việt Nam trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa (CNH, HĐH) đất nước gắn với phát triển kinh tế thị trường (KTMT) định hướng xã hội chủ nghĩa (XHCH). Tác giả chỉ ra rằng thị trường lao động Việt Nam còn trong quá trình hình thành và rất sơ khai. Áp lực của quá trình công nghiệp hóa và đô thị hóa làm cho vấn đề lao động và thị trường lao động (đặc biệt ở nông thôn) hết sức phức tạp. Lao động dư dôi ngày một tăng trong khi chất lượng lao động thấp nên giải quyết việc làm hết sức khó khăn. Từ đó tác giả khẳng định XKLD là một giải pháp hiệu quả để thực hiện chương trình Quốc gia về việc làm. Trên cơ sở phân tích về lý luận, kết hợp phân tích, đánh giá thực trạng thị trường lao động (TTLĐ) ở Việt Nam và nhu cầu lao động trên thế giới, tác giả đề xuất một số

giải pháp đẩy mạnh XKLD nhằm thực hiện tốt Chương trình Quốc gia về việc làm.

- *“Một số giải pháp phát triển hoạt động xuất khẩu lao động tại chỗ ở Việt Nam”*, tác giả Bùi Thị Lý, đề tài khoa học cấp Bộ, Trường Đại học Ngoại Thương, 2007. Công trình được bắt đầu với việc nghiên cứu một số vấn đề lý luận về lao động, việc làm nói chung và việc làm ở Việt Nam. Các vấn đề như: thế nào là lao động, việc làm? Lao động trong nước và lao động XK? Các hình thức XKLD? Phân biệt XK tại chỗ và XK ra nước ngoài? Vai trò XKLD tại chỗ?... Tiếp đến tác giả công trình đề cập nghiên cứu, đánh giá thực trạng lao động và XKLD tại chỗ của Việt Nam, chủ yếu là hoạt động XKLD tại các doanh nghiệp (DN) có vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài tại Việt Nam. Từ đó, đề xuất một số giải pháp phát triển hoạt động XKLD tại chỗ ở Việt Nam.

- *“Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nhằm đáp ứng nhu cầu xuất khẩu lao động của Việt Nam đến năm 2020”*, tác giả Bùi Sỹ Tuấn, luận án tiến sĩ kinh tế, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân, 2011. Luận án đi sâu phân tích những cơ sở lý luận về chất lượng nguồn nhân lực. Các vấn đề như: nhận thức về chất lượng nguồn nhân lực, các tiêu chí (hay tiêu chuẩn) đánh giá chất lượng nguồn nhân lực, phân biệt nguồn nhân lực chất lượng cao và chất lượng thấp, ý nghĩa của việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực... Tiếp đến luận án phân tích một cách tổng quát thực trạng chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam từ đó có những đánh giá, nhận xét về chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam trong việc đáp ứng nhu cầu XKLD của nước ta trong thời gian qua. Đặc biệt luận án làm rõ những hạn chế và nguyên nhân của hạn chế về chất lượng nguồn nhân lực, để làm cơ sở đưa ra những giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam đến năm 2020. Trên cơ sở những vấn đề rút ra được từ nghiên cứu thực trạng chất lượng nhân lực Việt Nam, kết hợp dự đoán nhu cầu về chất lượng nguồn nhân lực trên thế giới (mà trước hết là các nước nhập khẩu lớn lao động Việt Nam), tác giả luận án chỉ ra các điều kiện và đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam đáp ứng nhu cầu XKLD đến năm 2020.

- *“Quản lý nhà nước về xuất khẩu lao động của Việt Nam”*, tác giả Nguyễn

Xuân Hưng, luận án tiến sĩ Trường Đại học Kinh tế Quốc dân, 2015. Ngoài các vấn đề có tính lý luận như lao động xuất khẩu, XKLD, quản lý nhà nước, quản lý nhà nước về XKLD... Luận án là một công trình nghiên cứu công phu về thực trạng XKLD Việt Nam và đặc biệt thực trạng quản lý nhà nước về XKLD ở Việt Nam thời gian qua. Luận án đánh giá một cách khách quan, khoa học thực trạng quản lý nhà nước và những tác động của công tác quản lý đến hoạt động XKLD của Việt Nam. Từ đó luận án làm rõ những vấn đề (chủ yếu là những vấn đề hạn chế, bức xúc) cần giải quyết trong công tác quản lý của nhà nước về XKLD. Trên cơ sở phân tích bối cảnh trong nước và quốc tế, dự báo về TTLĐ trong nước và quốc tế, luận án đưa ra đề xuất giải pháp cho hoạt động XKLD của Việt Nam trong thời gian tới phù hợp với bối cảnh quốc tế và định hướng phát triển kinh tế - xã hội của Việt Nam, đặc biệt nhấn mạnh trọng tâm công tác quản lý nhà nước đối với hoạt động XKLD của Việt Nam thời gian tới.

- *“Xuất khẩu lao động của Việt Nam sang Malaysia: Thực trạng và giải pháp”*, tác giả Nguyễn Thanh Tùng; luận án tiến sĩ, 2016. Luận án trình bày cơ sở lý luận và thực tiễn về hoạt động XKLD của Việt Nam. Một số các khái niệm như lao động xuất khẩu, XKLD, thị trường XKLD, tác dụng từ XKLD, tính tất yếu khách quan XKLD của Việt Nam... được tác giả trình bày khá rõ ràng trong phần đầu của luận án. Tiếp đến tác giả giới thiệu một cách khá hệ thống tổng quan tình hình XKLD của Việt Nam thời gian qua. Phần trọng tâm, luận án phân tích thực trạng XKLD của Việt Nam sang thị trường Malaysia, đánh giá những ưu điểm và hạn chế của thị trường Malaysia, đặc biệt chỉ ra những khó khăn đối với NLĐ và việc đẩy mạnh XKLD sang thị trường này. Đây là thị trường rất tiềm năng nhưng cũng là thị trường khó tính trong khi thu nhập của người lao động không đạt mức như thị trường Đài Loan, Hàn Quốc hay Nhật Bản nên sức hấp dẫn với người lao động chưa lớn. Trên cơ sở phân tích, đánh giá về mặt lý luận và đặc biệt từ thực trạng XKLD của Việt Nam sang Malaysia thời gian qua, luận án đề xuất một số giải pháp nhằm hoàn thiện hơn hoạt động XKLD của Việt Nam sang thị trường Malaysia trong thời gian tới.

Ngoài ra còn có một số các công trình, như:

- *“Cẩm Nang pháp luật về xuất khẩu lao động”*; Hoàng Lê, Nxb Lao động - Xã hội, 2006. Đây là cuốn sách tác giả cung cấp những điều cần biết về XKLD và những chính sách hiện hành giúp những người lao động Việt Nam có nhu cầu tìm hiểu, XKLD dễ dàng hơn, an toàn hơn.

- *“Toàn cầu hoá: Cơ hội và thách thức đối với lao động Việt Nam”*, TS. Nguyễn Bá Ngọc và KS. Trần Văn Hoan (đồng chủ biên), Nxb Lao động - Xã hội, Hà Nội 2002. Các tác giả đã trình bày tổng quan tác động của toàn cầu hoá đến lao động và các vấn đề xã hội của Việt Nam, những xu hướng vận động của nguồn nhân lực, lao động và việc làm Việt Nam dưới tác động của toàn cầu hoá kinh tế, phân tích những cơ hội và thách thức đối với lao động Việt Nam trong bối cảnh toàn cầu hoá kinh tế. Từ đó các tác giả đề ra các giải pháp đối với lao động Việt Nam trong bối cảnh toàn cầu hoá kinh tế.

- *“Chuyển dịch cơ cấu lao động trong xu hướng hội nhập quốc tế”* (sách chuyên khảo), tác giả Phạm Quý Thọ, Nxb Lao động - Xã hội, H. 2006. Trong sách này, tác giả đã trình bày cơ sở lý luận và kinh nghiệm các nước về chuyển dịch cơ cấu lao động. Sự phát triển KTTT, sự tiến bộ khoa học, công nghệ tất yếu làm thay đổi phân công lao động quốc tế. Quá trình biến đổi mang tính tổng hợp trên nhiều mặt của nền sản xuất và trao đổi xã hội làm cơ cấu các ngành sản xuất, kinh doanh thay đổi theo. Cùng với nó xu thế toàn cầu hóa, quốc tế hóa đời sống kinh tế diễn ra ngày một mạnh mẽ làm cho kết cấu cung - cầu lao động thay đổi. Bởi vậy, sự dịch chuyển cơ cấu lao động là tất yếu. Hội nhập kinh tế quốc tế càng sâu rộng sự tùy thuộc giữa các nước về kinh tế (được thể hiện trên các mặt thị trường, vốn, công nghệ, lao động...) càng sâu sắc. Xuất - nhập khẩu lao động là nguyên tắc để tận dụng và sử dụng các nguồn lực có hiệu quả vì mục tiêu sinh lợi của hầu hết các nước dù đó là nước phát triển hay đang phát triển. Nằm trong xu thế chung của thế giới, Việt Nam không phải là ngoại lệ. Cuốn sách tập trung phân tích thực trạng vấn đề lao động ở Việt Nam như quy mô lao động, tính chất lao động, cơ cấu lao động và xu hướng chuyển dịch lao động. Tác giả cuốn sách đồng thời cũng chỉ ra rằng tình trạng lao động dư thừa ở Việt Nam là rất cao và việc đẩy mạnh XKLD là một

trong những giải pháp hiện hữu để khắc phục tình trạng thừa cung lao động trong nước. Từ đó, tác giả cũng đề xuất các giải pháp kinh tế xã hội thúc đẩy chuyển dịch cơ cấu lao động tại Việt Nam và tăng cường XKLD cho Việt Nam.

- *“Quản lý Nhà nước về lao động chất lượng cao ở Việt Nam”* (sách chuyên khảo), PGS, TS. Phan Huy Đường chủ biên, Nxb CTQG, Hà Nội 2012. Cuốn sách trình bày một cách có hệ thống những vấn đề chung về quản lý lao động nước ngoài chất lượng cao, giải thích rõ vì sao ngày càng có nhiều lao động chất lượng cao đến Việt Nam làm việc và thực trạng quản lý Nhà nước đối với lực lượng lao động chất lượng cao như thế nào. Những nội dung được trình bày trong cuốn sách là tài liệu quý giá đối với việc nghiên cứu và hoàn thiện luận văn này, nó giúp bổ sung những vấn đề lý luận và bài học kinh nghiệm trong công tác quản lý lao động. Tuy nhiên, đối tượng nghiên cứu cuốn sách chỉ là một bộ phận lao động (lao động chất lượng cao, lao động nước ngoài), hướng nghiên cứu là những người đã và đang có việc làm và phạm vi Nhà nước. Trong khi đối tượng nghiên cứu của luận văn là chính sách giải quyết việc làm (tạo việc làm, giữ việc làm, ổn định việc làm) trên một địa phương.

- *“Suy thoái kinh tế và những thách thức đối với giải quyết việc làm thanh niên hiện nay”*, PGS, TS. Đặng Nguyên Anh chủ biên, Nxb CTQG, năm 2014. Công trình nghiên cứu đã phân tích sâu tình hình kinh tế - xã hội trong bối cảnh suy thoái kinh tế toàn cầu và đưa ra những thách thức việc làm và giải quyết việc làm cho thanh niên ở nước ta. Trong khi khu vực kinh tế nhà nước đang giảm dần về tỷ trọng thì các khu vực kinh tế khác (ngoài nhà nước) lại tăng lên là điều kiện tốt để giải quyết việc làm cho thanh niên nhưng sự an toàn của việc làm lại là vấn đề thách thức không nhỏ bởi có nhiều doanh nghiệp hay cơ sở sản xuất kinh doanh thuộc khu vực này không ổn định. Lao động giản đơn thì dư thừa nhưng lại thiếu lao động có chuyên môn sâu để làm việc ở các khu vực đòi hỏi công nghệ cao. Hầu hết thanh niên ở lứa tuổi từ 15 - 22 đều chọn con đường đi học và đổ dồn vào các ngành nghề thời thượng (tài chính, ngân hàng, kiểm toán, luật,...), sau khi học xong không về quê hương, tìm mọi cách bám trụ ở đô thị. Đó là một trong số những nguyên nhân

dẫn đến không có việc làm, thiếu việc làm hay việc làm không ổn định. Nhiều công việc không xứng với tấm bằng tốt nghiệp, sinh viên đại học ra trường đi làm công nhân hoặc các công việc trái với chuyên môn được đào tạo, số khác phải đào tạo lại cho phù hợp công việc,... việc đó đã gây nên sự lãng phí tiền bạc, thời gian của gia đình và xã hội.

Những kết quả nghiên cứu của các tác giả nêu trên là cơ sở lý luận và thực tiễn quan trọng mà tác giả tham khảo trong quá trình hoàn thành luận văn và trong những công trình nghiên cứu của mình về sau. Tuy nhiên, các công trình này phần lớn đều phân tích tình hình phát triển của hoạt động XKLD, chứ chưa đi vào phân tích sâu dưới góc độ hiệu quả của các chính sách điều hành của Nhà nước về hoạt động XKLD trong các giai đoạn, đặc biệt là gắn với việc XKLD sang các thị trường ASEAN, trong bối cảnh Cộng đồng Kinh tế ASEAN (AEC) hình thành sẽ tạo thành một thị trường lao động chung cho cả khu vực.

3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

3.1. Mục đích

Trên cơ sở nghiên cứu, tổng kết các vấn đề lý luận từ các chính sách thúc đẩy hoạt động XKLD của Chính phủ, chủ trương của Nhà nước về hội nhập kinh tế quốc tế, nhất là gia nhập AEC, luận văn *đề xuất một số giải pháp và kiến nghị góp phần hoàn thiện chính sách thúc đẩy lao động XK sang các nước khu vực ASEAN giai đoạn 2016 - 2020.*

3.2. Nhiệm vụ

Để thực hiện tốt mục tiêu trên luận văn tập trung vào các nhiệm vụ chính:

- Hệ thống hoá những vấn đề lý luận và thực tiễn của chính sách về xuất khẩu lao động của Việt Nam thời gian qua.

- Phân tích và đánh giá thực trạng và hiệu quả thực hiện chính sách về xuất khẩu lao động của Việt Nam vào các nước ASEAN thời gian qua.

- Đề xuất các giải pháp khoa học và các kiến nghị dưới góc độ quản lý nhà nước nhằm thúc đẩy lao động xuất khẩu của Việt Nam sang các nước khu vực ASEAN thời gian tới.

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

4.1. Đối tượng nghiên cứu

Luận văn tập trung nghiên cứu chính sách thúc đẩy xuất khẩu lao động trong điều kiện Việt Nam gia nhập cộng đồng kinh tế ASEAN. Các vấn đề chính trị, văn hóa, xã hội chỉ được đề cập nhằm làm rõ hơn vấn đề chính sách XKLD của Việt Nam.

4.2. Phạm vi nghiên cứu

- Về nội dung:

Đề tài tập trung vào nội dung chính sách thúc đẩy XKLD trong điều kiện Việt Nam gia nhập cộng đồng kinh tế ASEAN. Trong đó, chủ thể ban hành chính sách chủ yếu là Chính phủ và các bộ, ngành có chức năng quản lý lao động làm việc ở nước ngoài như Bộ LĐTBXH mà trực tiếp là Cục QLLĐNN.

- Về không gian:

Nghiên cứu đánh giá các chính sách thúc đẩy XKLD trong điều kiện Việt Nam gia nhập Cộng đồng kinh tế ASEAN.

- Về thời gian:

Nghiên cứu, đánh giá thực trạng giai đoạn 2011 - 2015; mục tiêu, phương hướng và đề xuất giải pháp giai đoạn 2016 - 2020.

5. Phương pháp nghiên cứu của đề tài

Đứng trên lập trường, quan điểm và cơ sở phương pháp luận Chủ nghĩa duy vật biện chứng và Chủ nghĩa duy vật lịch sử của chủ nghĩa Mác - Lê nin, luận văn được hoàn thành với các phương pháp nghiên cứu cụ thể:

5.1. Phương pháp thu thập và xử lý dữ liệu thứ cấp

- Phương pháp thu thập số liệu, nghiên cứu tài liệu

Kế thừa các số liệu và kết quả nghiên cứu đã có, được sử dụng để giải quyết các vấn đề liên quan của đề tài.

Tham khảo báo cáo chính sách về hoạt động XKLD của Việt Nam của Chính phủ và các bộ, ngành liên quan.

Tham khảo một số tài liệu phân tích về chính sách lao động, thị trường của các nước trong khu vực ASEAN.

- Phương pháp phân tích tư liệu

Nghiên cứu được thực hiện thông qua tài liệu thứ cấp trong khoảng thời gian từ khi Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài Luật số 72/2006/QH11 của Quốc hội; Đề án Dạy nghề cho lao động đi làm việc ở nước ngoài đến năm 2015 (Quyết định số 33/2006/QĐ-TTg, ngày 07/02/2006); Đề án Hỗ trợ các huyện nghèo đẩy mạnh XKLD góp phần giảm nghèo bền vững giai đoạn 2009-2020 (Quyết định số 71/2009/QĐ-TTg, ngày 29/04/2009); Nghị định số 61/2015/NĐ-CP, ngày 09/07/2015 của Chính phủ quy định về chính sách hỗ trợ tạo việc làm và quỹ quốc gia về việc làm... Việc thực hiện nghiên cứu thực tiễn và thu thập số liệu minh chứng cho chính sách thúc đẩy lao động XK của Việt Nam sang các nước khu vực ASEAN được tác giả thực hiện vào năm 2015-2016. Những đề xuất kiến nghị của đề tài định hướng từ 2016-2020.

- Địa điểm thực hiện nghiên cứu: Việc thực hiện nghiên cứu được tiến hành chủ yếu ở Việt Nam. Đồng thời, để có cơ sở thực tiễn nhằm đạt được các mục tiêu nghiên cứu, tác giả có khảo cứu một số thông tin, số liệu của một số quốc gia trong khu vực ASEAN, như: Malaysia, Philippines, Singapore, Thái Lan, Indonesia...

Phương pháp phân tích và so sánh số liệu, dữ liệu được sử dụng để đánh giá hiệu quả thực hiện các chính sách về xuất khẩu lao động của Việt Nam trong giai đoạn hiện nay từ đó chỉ ra những kết quả đạt được và những khó khăn, hạn chế, cũng như nguyên nhân của những khó khăn, hạn chế đó để đưa ra khuyến nghị giải pháp cho giai đoạn tiếp theo.

5.2. Phương pháp thu thập và xử lý dữ liệu sơ cấp

- Phương pháp chọn điểm nghiên cứu, khảo sát

Nghiên cứu tập trung phân tích tại Việt Nam và một số quốc gia trong khu vực ASEAN, cập nhật các chính sách của Việt Nam và khu vực ASEAN sau khi AEC hình thành.

Quan sát, trao đổi và ghi chép những thông tin bổ sung phục vụ cho yêu cầu phân tích thông tin của đề tài. Thu thập số liệu thông qua các hội nghị, hội thảo, các chương trình làm việc của Chính phủ và các bộ, ngành liên quan.

- Phương pháp phỏng vấn

Tham khảo, trao đổi ý kiến của một số chuyên gia, nhà quản lý, hoạch định chính sách trong lĩnh vực XKLD; Học tập kinh nghiệm của một số nước về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu XKLD.

Phần mềm Excel được sử dụng để thống kê hệ thống dữ liệu về tình hình thực hiện chính sách XKLD của Việt Nam thời gian qua.

- Ngoài ra còn sử dụng các phương pháp khác:

- Phương pháp tổng hợp, phân tích và so sánh: áp dụng chủ yếu trong việc tổng hợp các tư liệu, thông tin đã có sẵn:

- Phân tích so sánh và đánh giá SWOT nhằm đánh giá thuận lợi, khó khăn, cơ hội và thách thức để xác định “định hướng phát triển” của các CTLN nhà nước;

- Phương pháp chuyên gia để nhận xét, đánh giá, đề xuất về cơ chế chính sách và mô hình quản lý đối với CTLN (Chuyên gia Lâm nghiệp và thầy giáo hướng dẫn Luận văn);

- Sử dụng các phương pháp: Phương pháp thống kê mô tả; Phương pháp phân tích so sánh; Phương pháp toán kinh tế; Phương pháp đánh giá năng lực của tổ chức (OCAT); Phương pháp phân tích môi trường kinh doanh (PESTLE); Phương pháp đánh giá tác động của chính sách.

6. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn của đề tài

Đề tài là công trình khoa học nghiên cứu có ý nghĩa lý luận và thực tiễn, là tài liệu tham khảo để các cơ quan quản lý nhà nước Việt Nam đề xuất xây dựng chính sách nhằm thúc đẩy hoạt động XKLD một cách hiệu quả, phát huy những mặt tích cực và khắc phục những hạn chế trong hoạt động này để lao động Việt Nam có nhu cầu XK sẽ thuận lợi, có năng lực cạnh tranh cao hơn trong điều kiện AEC hình thành.

Luận văn hy vọng cũng sẽ là tài liệu tham khảo thiết thực, bổ ích cho việc

nghiên cứu, học tập và giảng dạy các môn khoa học quản lý kinh tế mà trực tiếp là các khoa học về lao động, quản lý lao động nói chung và lao động XK nói riêng.

7. Kết cấu của luận văn

Ngoài phần mở đầu, kết luận và phụ lục, luận văn được kết cấu thành 3 chương:

Chương 1: Một số lý luận cơ bản về xuất khẩu lao động và chính sách thúc đẩy xuất khẩu lao động

Chương 2: Thực trạng chính sách xuất khẩu lao động của Việt Nam thời gian qua

Chương 3: Định hướng và một số giải pháp nhằm hoàn thiện chính sách thúc đẩy lao động xuất khẩu Việt Nam sang các nước ASEAN trong bối cảnh gia nhập AEC

CHƯƠNG 1:

MỘT SỐ LÝ LUẬN CƠ BẢN VỀ XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG VÀ CHÍNH SÁCH THỨC ĐẦU XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG

1.1. Lao động và xuất khẩu lao động

1.1.1. Lao động, lao động xuất khẩu và thị trường xuất khẩu lao động

1.1.1.1. Lao động và thị trường lao động

* Lao động

Lao động là yếu tố cơ bản nhất, quyết định nhất trong đời sống kinh tế - xã hội. Đặc biệt khi xã hội đang chuyển mạnh từ kinh tế tài nguyên sang kinh tế tri thức thì vai trò của lao động, gắn với nó là tri thức càng trở nên quan trọng hơn, quyết định hơn. Nước ta đang trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa (CNH, HĐH) đất nước nguồn lực con người đã và tiếp tục được xác định là nhân tố cơ bản cho sự phát triển nhanh và bền vững. Vậy lao động là gì?

Cho đến nay đang tồn tại nhiều cách tiếp cận, nhiều quan điểm khác nhau về lao động.

Giáo trình Kinh tế Chính trị Mác - Lê Nin (Nxb CTQG; HN - 2005) giải thích: Lao động là hoạt động có mục đích, có ý thức của con người, nó diễn ra giữa con người với tự nhiên nhằm cải tạo tự nhiên cho phù hợp với mục đích của mình. Lao động là sự vận dụng của sức lao động, là quá trình kết hợp giữa sức lao động và tư liệu sản xuất tạo ra của cải cho xã hội. Hay “*lao động là hoạt động có mục đích, có ý thức của con người để tác động vào tự nhiên, cải biến tự nhiên nhằm tạo ra của cải phục vụ nhu cầu của mình và xã hội*”.¹Lao động không chỉ là quá trình con người cải tạo thế giới tự nhiên mà còn là quá trình cải tạo chính bản thân mình.

Các nhà sáng lập chủ nghĩa Mác - Lê nin phân biệt rõ sự khác nhau giữa lao động và sức lao động để từ đó giải thích một số vấn đề kinh tế - xã hội trong đời sống xã hội, nhất là trong nền KTTT tư bản. Theo đó, sức lao động là tổng hợp toàn bộ những năng lực về thể chất và tinh thần tồn tại trong con người, gồm: thể lực, trí lực, kỹ năng - kỹ xảo... có sẵn trong cơ thể con người. Còn lao động là hình

¹ Giáo trình Kinh tế chính trị. Dùng cho khối ngành Kinh tế - Quản trị kinh doanh trong các trường đại học, cao đẳng. NXB CRQG, Hà Nội 2005)

thức biểu hiện hoạt động của sức lao động, trạng thái hiện thực khi chúng ta đưa sức lao động vào sử dụng. Như vậy, sức lao động là khả năng lao động của một con người, còn lao động là sự vận dụng sức lao động của người đó để tiến hành hoạt động sản xuất, chính vì vậy lao động được coi là hành vi của con người trong hoạt động sản xuất. Hai khái niệm này khác nhau, nhưng có mối quan hệ với nhau. Vì lao động không thể trở thành hiện thực, nếu không có sức lao động và muốn sức lao động được thực hiện, thì phải có lao động. Lao động, đó là một quá trình tạo ra của cái vật chất và tinh thần, cùng các loại dịch vụ. Trong KTTT, quá trình này được bắt đầu sau khi sự giao dịch trên TTLĐ đã được ký kết, quan hệ thị trường kết thúc và quá trình sản xuất được bắt đầu.

Trong giáo trình Phân tích lao động xã hội của khoa Kinh tế lao động, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân: *“Lao động là hoạt động có mục đích của con người, thông qua hoạt động đó con người tác động vào giới tự nhiên, cải biến chúng thành những vật có ích phục vụ nhu cầu của con người”*. Giáo trình Quan hệ kinh tế quốc tế thì cho rằng *“Lao động là sự tiêu dùng sức lao động trong hiện thực. Lao động là hoạt động có mục đích, có ý thức của con người nhằm tạo ra các sản phẩm phục vụ cho các nhu cầu của đời sống xã hội”*.² Tuy nhiên, Kinh tế học hiện đại hiểu lao động là một yếu tố sản xuất do con người tạo ra và là một dịch vụ hay hàng hóa vô hình. Người có nhu cầu về hàng hóa này là người sản xuất kinh doanh, còn người cung cấp hàng hóa này là người lao động.³

Cũng như mọi hàng hóa và dịch vụ khác, lao động được trao đổi trên thị trường, gọi là TTLĐ. Giá cả của lao động là tiền công mà thực tế người sử dụng lao động (NSDLĐ) trả cho người lao động (NLĐ). Mức tiền công chính là mức giá của lao động. Về đại thể loại hàng hóa này (dịch vụ lao động) có đặc điểm:

- Khi có cầu về lao động thì sẽ xuất hiện cung về lao động.
- Loại dịch vụ này nó gắn với quá trình sản xuất từ lúc bắt đầu cho đến khi kết thúc.
- Giá cả của việc trao đổi, cung cấp dịch vụ là do thỏa thuận giữa hai bên.

² Thúy Anh, Giáo trình quan hệ kinh tế quốc tế, NXB ngoại thương 2011

³ Bộ NN & PT Nông thôn, <http://xttm.mard.gov.vn/Site/vi-VN/76/tapchi/141/144/4568/Default.aspx>

Tuy nhiên, cơ sở xác định giá cả phụ thuộc chủ yếu vào giá trị sử dụng của sức lao động, tức số lượng và chất lượng lao động hay kết quả, hiệu quả công việc mà NLĐ thực hiện được.

Mặc dù có rất nhiều quan điểm về lao động tuy nhiên tác giả nhận thấy khái niệm lao động theo Kinh tế học phản ánh đầy đủ hơn bản chất, đặc điểm của lao động và các yếu tố của dịch vụ lao động trong nền KTTT hiện đại, đó là: Về bản chất, lao động là một yếu tố sản xuất do con người tạo ra và là một dịch vụ hay hàng hóa; Về cung - cầu lao động và TTLĐ: người có nhu cầu về hàng hóa này là người sản xuất kinh doanh, còn người cung cấp hàng hóa này là NLĐ và cũng như mọi hàng hóa và dịch vụ khác, lao động được trao đổi trên thị trường, gọi là TTLĐ; Về giá cả: giá cả của lao động là tiền công mà thực tế người sản xuất kinh doanh trả cho NLĐ, tiền công chính là giá cả của lao động. Giá cả lao động do số lượng, chất lượng của nó, tức hiệu suất, hiệu quả lao động mà NLĐ cung cấp hoặc có thể cung cấp cho NSDLĐ quyết định. Ngoài ra, giá cả lao động cũng phụ thuộc vào cung - cầu, sự biến động giá cả tư liệu sinh hoạt, áp lực từ sự đấu tranh của công nhân...

Dù quan niệm thế nào đi nữa thì lao động đều có các điểm chung, đó là: Chủ thể của lao động là con người, hoạt động có mục đích, một cách chủ động; Đối tượng của lao động là tự nhiên hay các loại hình dịch vụ xã hội; Hoạt động đó là nhằm cải tạo tự nhiên, tạo ra của cải thỏa mãn nhu cầu con người.

Tóm lại, lao động vừa có tính chất tự nhiên, thể hiện hoạt động của con người; vừa có tính chất xã hội thể hiện quan hệ của con người, quan hệ trao đổi.

** Thị trường lao động:*

Khái niệm thị trường lao động: TTLĐ liên quan trực tiếp đến yếu tố con người nên thể hiện phần lớn những biểu hiện kinh tế, xã hội của cả xã hội và có rất nhiều yếu tố ảnh hưởng tới sự phát triển của nó. TTLĐ khác với thị trường hàng hóa thông thường vì ngoài các yếu tố có tính khách quan của thị trường, cơ chế thị trường nói chung, TTLĐ còn chịu sự chi phối bởi các thể chế chính trị xã hội, luật pháp, truyền thống văn hóa các dân tộc. Cho đến nay vẫn còn nhiều khái niệm, quan niệm khác nhau về TTLĐ. Tên gọi TTLĐ cũng rất phong phú, như: “*thị trường*

laodộng”, “*thị trường sức lao động*”, “*thị trường dân số tích cực kinh tế*”, “*thị trường nguồn nhân lực*”... Vậy thế nào là TTLĐ?

Để trở thành hàng hóa thì đối tượng phải có sẵn trước khi bán, nhưng đối với lao động thì lại không diễn ra như vậy. Khi bán thì hàng hóa sẽ chuyển từ người bán sang người mua nhưng với lao động khi bán chưa xuất hiện. Vì vậy, quan điểm cho rằng, trên TTLĐ hàng hóa được bán chính bản thân “lao động” là không chính xác. Đồng thời, trong tuyên bố Philadelphia (một phần cấu thành của điều lệ ILO) cũng viết, “Hội nghị một lần nữa khẳng định những nguyên tắc cơ bản, mà ILO đã dựa vào đó để ra tuyên bố rằng, *lao động không phải là hàng hóa*”. Tuy vậy trên thực tế, trong các văn bản chính thống của ILO, cũng như ở nhiều nước phát triển và ở Việt Nam thường dùng tên gọi “*thị trường lao động*”. Lao động ở đây được hiểu theo nghĩa rộng hàm chứa cả yếu tố con người, năng lực lao động của họ và sự kỳ vọng của người mua về sự phục vụ mang lại một kết quả nhất định.

Các nhà khoa học Mỹ cho rằng: “...Thị trường mà đảm bảo việc làm cho người lao động và kết hợp giải quyết trong lĩnh vực việc làm, thì được gọi là TTLĐ”; hoặc, “...Thị trường - đó là một cơ chế, mà với sự trợ giúp của nó hệ số giữa người lao động và số lượng chỗ làm việc được điều tiết”. Điều này cho thấy các nhà kinh tế học Mỹ thường đồng nhất TTLĐ với “*thị trường dân số tích cực kinh tế*” do vậy TTLĐ không chỉ phản ánh quan hệ cung – cầu hiện thực mà còn gồm các yếu tố tiềm năng bởi cung lao động bao gồm cả những người thất nghiệp, cầu hàm chứa chỗ việc làm có thể được giải quyết.

Các nhà khoa học kinh tế Nga định nghĩa rằng: “...Thị trường lao động - đó là một dạng đặc biệt của thị trường hàng hóa, mà nội dung của nó là thực hiện vấn đề mua và bán loại hàng hóa có ý nghĩa đặc biệt - sức lao động, hay là khả năng lao động của con người. Như một phạm trù KTTT sức lao động thể hiện quan hệ kinh tế giữa một bên là người làm chủ hàng hóa này, sở hữu sức lao động - người bán nó và bên kia, với người sở hữu vốn - mua sức lao động”. Theo Kostin Leonit Alecxeevich (nhà kinh tế học Nga) “*Thị trường lao động - đó là một cơ chế hoạt*

động tương hỗ giữa người sử dụng lao động và NLD trong một không gian kinh tế xác định, thể hiện những quan hệ kinh tế và pháp lý giữa họ với nhau". Hay nói chi tiết hơn, TTLĐ là tập hợp những quan hệ kinh tế, pháp lý, xuất hiện giữa người sở hữu sức lao động (NLD) và người sử dụng nó (người thuê lao động) về vấn đề chỗ làm việc cụ thể, nơi làm việc và hàng hóa, dịch vụ sẽ được làm ra.

Theo Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO - International Labour Organization) thì: "Thị trường lao động là thị trường trong đó có các dịch vụ lao động được mua và bán thông qua quá trình để xác định mức độ có việc làm của lao động, cũng như mức độ tiền công". Hàng hóa dịch vụ lao động được xác định trên cơ sở tôn trọng quyền con người tự nhiên (tự do hoàn toàn) trong xã hội cần lao động để phát triển đương nhiên là như vậy. Khái niệm này nhấn mạnh đến các dịch vụ lao động được xác định thông qua việc làm được trả công.

Các nhà nghiên cứu kinh tế ở Việt Nam cũng đưa ra nhiều định nghĩa và cách giải thích khác nhau về TTLĐ. Chẳng hạn: "Thị trường lao động (hoặc thị trường sức lao động) là nơi thực hiện các quan hệ xã hội giữa người bán sức lao động (NLD làm thuê) và người mua sức lao động (người sử dụng sức lao động), thông qua các hình thức thoả thuận về giá cả (tiền công, tiền lương) và các điều kiện làm việc khác, trên cơ sở một hợp đồng lao động bằng văn bản, bằng miệng, hoặc thông qua các dạng hợp đồng hay thoả thuận khác". Hay "Thị trường sức lao động" là nơi thể hiện quan hệ xã hội giữa người lao động làm thuê và người thuê mướn lao động thông qua sự điều chỉnh giá cả tiền công". Hoặc: "Thị trường lao động biểu hiện mối quan hệ giữa một bên là người có sức lao động và bên kia là người sử dụng sức lao động nhằm xác định số lượng và chất lượng lao động sẽ đem ra trao đổi và mức thù lao tương ứng"... (Phạm Đức Chính, 2004).

Trong "Kinh tế vĩ mô trong nền kinh tế chuyển đổi", Tiến sỹ Neva Goodwin và PGS, TS. Phạm Vũ Luận (đồng tác giả) đưa ra khái niệm "Thị trường lao động là một tập hợp những thể chế, qua đó người lao động có thể bán dịch vụ lao động của mình". Thể chế TTLĐ được hiểu là các hoạt động được luật pháp hoá nhằm điều tiết TTLĐ theo mục đích đặt ra. Nó bao gồm đường lối, chiến lược, chính sách,

hành lang pháp lý, cán bộ, bộ máy, phương tiện và cách thức quản lý nhằm cho TTLĐ phát triển.

Các nhà kinh tế nêu trên cũng đồng tình với quan điểm của Các - Mác, nhưng cho rằng, sự phát triển của KTTT đã có những biến đổi quan hệ hai bên giữa NSDLĐ và NLĐ. Những quan niệm về cái gọi là “làm thuê”, “bóc lột”... cũng được nhận thức lại bởi xã hội đang có xu hướng tự do hơn, bình đẳng hơn và mọi người đều được bảo vệ công bằng bởi pháp luật.

Kết hợp các khái niệm trên, tác giả đồng tình quan điểm cho rằng: “Thị trường lao động là lĩnh vực trao đổi, mua bán hàng hóa đặc biệt - hàng hóa sức lao động, dịch vụ lao động - được quy định bởi các quy luật khách quan của kinh tế thị trường, có tác động bởi yếu tố luật pháp và văn hóa”. TTLĐ là tập hợp các hoạt động nhằm trao đổi, mua bán hàng hóa sức lao động giữa NSDLĐ và NLĐ; qua đó, giá cả, điều kiện và các quan hệ hợp đồng lao động được xác định. Trong luận văn này tác giả sử dụng khái niệm “thị trường lao động” với hàm nghĩa là “thị trường sức lao động”.

Nói đến TTLĐ là nói đến các yếu tố cơ bản như: cầu lao động; cung lao động; giá cả của lao động (tiền công); cạnh tranh trên TTLĐ; cơ sở hạ tầng của TTLĐ... TTLĐ bao gồm những chủ thể: người thuê lao động (người mua) và đại diện của họ; người làm thuê (người bán) và đại diện của họ; nhà nước và các đại diện của mình; các tổ chức môi giới trung gian.

TTLĐ được cấu thành bởi các yếu tố cung, cầu lao động, giá cả sức lao động, cân bằng và cạnh tranh trên TTLĐ. Trong đó, giá cả lao động là biểu hiện bằng tiền (tiền công, tiền lương, phúc lợi...) của giá trị sức lao động. Nó liên quan chặt chẽ và có ảnh hưởng chủ yếu đến cung - cầu lao động, nó được xác định không chỉ bởi giá trị sức lao động, mà còn phụ thuộc bởi trạng thái cân bằng giữa cung và cầu lao động trên thị trường.

Tính chất thị trường lao động: Nếu loại bỏ các yếu tố cũng như các thể chế có tính cưỡng bức (độc quyền, độc tài), TTLĐ có tính chất:

- Tính khách quan. Trong nền KTTT cũng như các yếu tố sản xuất (đầu

vào) khác, cung - cầu lao động được hình thành một cách tự nhiên, khách quan trên thị trường.

- Tính pháp lý. NLD và NSDLĐ sau khi đã thỏa thuận có thể là người bị quản lý và người quản lý, thợ và chủ... tuy nhiên trước đó họ đều có thỏa thuận với nhau về mặt pháp lý các điều khoản (hay cam kết) có tính pháp lý về trách nhiệm, lợi ích, quyền hạn... các bên theo quy định pháp luật. Dưới góc độ pháp lý các cam kết tuy chỉ về mặt dân sự nhưng trong quá trình thực hiện có thể phát sinh nhiều loại hình hay mức độ khác nhau tùy theo quy định pháp luật.

- TTLĐ có tính chất dân tộc, văn hóa. Lao động, hay dịch vụ lao động là quan hệ xã hội có tính tương tác và là quan hệ xã hội. NLD và NSDLĐ sống với, gắn với nền văn hóa rộng rãi của họ. Bởi vậy, TTLĐ dù mức độ nhiều hay ít đều bị chi phối bởi các nét đặc trưng văn hóa của các chủ thể tham gia thị trường. Tính chất dân tộc, loại hình văn hóa ảnh hưởng TTLĐ trên nhiều góc độ như loại hình công việc (người ta làm việc gì và không làm việc gì...), tính chất công việc (nặng, nhẹ, đàn ông, đàn bà), mức thu nhập...

- Cũng như các loại thị trường khác, TTLĐ vẫn mang tính tự phát. Tính tự phát của TTLĐ trước hết bị chi phối bởi sự thiếu ổn định trong hoạt động sản xuất, kinh doanh làm cho cầu lao động thay đổi mà xã hội khó kiểm soát. Sự gia tăng dân số, thay đổi cơ cấu dân số và lao động, các chương trình đào tạo không bám sát thực tế... dẫn đến sự thay đổi cung lao động. Hay sự tiến bộ khoa học, công nghệ làm xuất hiện những ngành nghề mới, thủ tiêu một số ngành nghề cũ hoặc thay đổi tính chất công việc... cũng là nguyên nhân làm tăng tính tự phát của TTLĐ.

Đặc trưng của thị trường lao động: Gắn với một loại hàng hóa đặc biệt – hàng hóa sức lao động - mà chủ thể sở hữu là con người nên ngoài những điểm chung với thị trường hàng hóa, TTLĐ có một số đặc trưng:

- Sức lao động tồn tại trong con người, NLD nên không có sự tách rời quyền sở hữu hàng hóa khỏi chủ sở hữu như những hàng hóa khác. Người mua chỉ thỏa thuận và được phép sử dụng sức lao động trong một khoảng thời gian nhất định. Về nguyên tắc sau khi mua xong người mua có quyền khai thác giá trị sử dụng của

hàng hóa. Nhưng người mua ở đây không đơn giản là mua sức lao động như những loại hàng hóa khác, mà có quan hệ với người có những quyền hạn nhất định như một cá nhân tự do, mà anh ta phải tuân thủ. Nếu vi phạm những quyền hạn đó người mua phải chịu trách nhiệm pháp lý và có thể có những tổn thất về kinh tế. Đây là vấn đề khó khăn đối với người mua (NSDLĐ) vì nếu không sử dụng lao động triệt để sẽ không mang lại hiệu quả, nhưng nếu sử dụng quá mức có thể vi phạm pháp luật.

- Quá trình khai thác hàng hóa “lao động” đòi hỏi phải có sự phối hợp hành động tương đối dài với nhau giữa người bán và người mua. Hiệu quả lao động (mức độ phát huy công dụng sức lao động) không chỉ phụ thuộc vào người sử dụng mà còn tùy thuộc và sự nỗ lực của chính hàng hóa đo, chứ không như các hàng hóa thông thường (lương thực, thực phẩm, quần áo, xe cộ...). Điểm này đặt một dấu ấn trong mối quan hệ tương hỗ hai bên và đóng một vai trò không ít quan trọng trong khả năng cạnh tranh của tổ hợp lao động. Người lao động, như một cá thể, có thể tự kiểm soát chất lượng công việc của mình với những nỗ lực khác nhau, thể hiện mức độ trung thực khác nhau với tổ chức đã thuê họ. Người thuê phải tính đến những yếu tố đó để quản lý sản xuất, nghĩa là phải xây dựng một cơ chế đãi ngộ, kích thích, tạo động lực đối với người lao động một cách phù hợp như: điều kiện làm việc, tiền lương, tiền thưởng và các phúc lợi xã hội khác;

- Quá trình trao đổi lao động, quyền sử dụng khả năng lao động được chuyển sang người mua theo những gì đã được ấn định trong hợp đồng hay thỏa thuận giữa 2 bên. Nhưng TTLĐ có liên kết với nhiều thị trường khác vì tiền công thực tế được thực hiện tương ứng với kết quả cuối cùng, có nghĩa là với giá sản phẩm mà lao động đó làm ra. Điều đó có nghĩa là cầu sức lao động phụ thuộc vào cầu hàng hóa và dịch vụ cuối cùng.

1.1.1.2. Lao động xuất khẩu và thị trường xuất khẩu lao động

** Lao động xuất khẩu:*

Người đi XKLD - thường được gọi bằng thuật ngữ “lao động di cư – migrant worker” không phải vấn đề mới nảy sinh mà đã xuất hiện từ lâu và gắn liền với lịch sử phát triển của các nền sản xuất xã hội, đặc biệt là di cư lao động quốc tế. Có

nhều nguyên nhân dẫn đến tình trạng di cư lao động quốc tế, nhưng lý do kinh tế vẫn là nguyên nhân chủ yếu. Di cư lao động quốc tế thường được thể hiện ở hai hình thức là di cư tự do và di cư có tổ chức. Điểm mới trong di cư lao động quốc tế thời kỳ hiện đại là hình thức di cư có tổ chức, hoặc gọi là người đi XKLD, có sự can thiệp và quản lý của chính phủ các quốc gia.

Theo định nghĩa của Liên hợp quốc, thuật ngữ “lao động di cư” được dùng cho bất cứ ai làm việc bên ngoài đất nước của họ. Thuật ngữ này cũng có thể được sử dụng để mô tả một người di chuyển trong một nước, để theo đuổi công việc như công việc thời vụ. Tuy nhiên, ở đây chúng ta chỉ nghiên cứu hiện tượng lao động làm việc bên ngoài đất nước của họ.

Theo Điều 2 công ước của Liên hợp quốc về quyền của người lao động di cư và các thành viên trong gia đình họ, thì: “Lao động di cư là một người đã, đang và sẽ làm một công việc có hưởng lương tại một quốc gia mà người đó không phải là công dân”.

Ở nước ta, người đi XKLD (người đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng) được quy định tại khoản 1 Điều 3 Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, như sau: “Người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng là công dân Việt Nam cư trú tại Việt Nam, có đủ các điều kiện theo quy định của pháp luật Việt Nam và pháp luật của nước tiếp nhận người lao động, đi làm việc ở nước ngoài theo quy định của Luật này”.

Xét về nghề nghiệp, phạm vi những đối tượng được coi là lao động di cư khá rộng, bao gồm 8 dạng sau đây:

- “Nhân công vùng biên” - chỉ những lao động di cư thường trú tại một nước láng giềng nơi họ thường trở về hàng ngày hoặc ít nhất mỗi tuần một lần;
- “Nhân công theo mùa” - chỉ những lao động di cư làm những công việc có tính chất thời vụ và chỉ làm một thời gian nhất định trong năm;
- “Người đi biển” - chỉ những lao động di cư được tuyển dụng làm việc trên một chiếc tàu đăng ký tại một quốc gia mà họ không phải là công dân, bao gồm cả ngư dân;

- “Công nhân làm việc tại một công trình trên biển” - chỉ những lao động di cư được tuyển dụng làm việc trên một công trình trên biển thuộc quyền tài phán của một quốc gia mà họ không phải là công dân”;

- “Công nhân lưu động” - chỉ những lao động di cư sống thường trú ở một nước phải đi đến một hoặc nhiều nước khác nhau trong những khoảng thời gian do tính chất công việc của người đó;

- “Công nhân theo dự án” - chỉ những lao động di cư được nhận vào quốc gia nơi có việc làm trong một thời gian nhất định để chuyên làm việc cho một dự án cụ thể đang được người sử dụng lao động của mình thực hiện tại quốc gia đó;

- “Nhân công lao động chuyên dụng” - chỉ những lao động di cư mà được NSDLĐ của mình cử đến quốc gia nơi có việc làm trong một khoảng thời gian hạn chế nhất định để đảm nhiệm một công việc, hoặc nhiệm vụ cụ thể mang tính chuyên môn kỹ thuật ở quốc gia nơi có việc làm;

- “Nhân công tự chủ” – chỉ những lao động di trú tham gia làm một công việc có hưởng lương không phải dưới dạng hợp đồng lao động mà thường là bằng cách làm việc độc lập hoặc cùng với các thành viên gia đình của mình, hoặc dưới các hình thức khác mà được coi là nhân công tự chủ theo pháp luật của quốc gia nơi có việc làm hoặc theo các hiệp định song phương và đa phương.

** Thị trường xuất khẩu lao động:*

Thị trường XKLD đối với một quốc gia là một nước (vùng lãnh thổ) hoặc nhiều nước khác mà nước đó có thể đưa lao động của mình sang làm việc một cách hợp pháp. Như vậy, thị trường XKLD của nước này chính là một phần thị trường lao động của nước khác. Do vậy, thị trường XKLD hết sức phức tạp vì nó không chỉ phụ thuộc vào lao động và TTLĐ trong nước mà còn phụ thuộc vào các yếu tố của thị trường ngoại như tình hình kinh tế, đặc điểm văn hóa, luật pháp, tình hình an ninh chính trị... ở nước nhập khẩu lao động.

Ngoài những đặc tính chung của TTLĐ, thị trường XKLD có đặc tính riêng, gồm:

- Hàng hoá đem XK “bán” là sức lao động của con người, còn khách “mua” là chủ sử dụng lao động nước ngoài.

- XKLD là một hoạt động tất yếu khách quan của quá trình chuyên môn hoá và hợp tác quốc tế giữa các nước trong sản xuất, nhằm bổ sung nhân lực giữa các quốc gia, khắc phục các mặt khó khăn và phát huy sức mạnh vốn có của mỗi quốc gia.

- Người đi XKLD luôn kỳ vọng tìm được một công việc, thu nhập tốt hơn hoặc là một cơ hội học tập ở nước họ đến làm việc.

1.1.2. Xuất khẩu lao động

1.1.2.1. Khái niệm xuất khẩu lao động

XK là một khái niệm, một hoạt động kinh tế có từ rất lâu và không thể thiếu của nhiều nền kinh tế trên thế giới cũng như Việt Nam. Trong thương mại quốc tế, XK là việc bán hàng hóa và dịch vụ (có thể là hữu hình hoặc vô hình) cho một quốc gia khác trên cơ sở quan hệ hàng hóa - tiền tệ.

Trong xu thế hội nhập của nền kinh tế thế giới, XK là hoạt động hết sức cần thiết, đóng vai trò vô cùng quan trọng. Dựa trên cơ sở về lợi thế so sánh giữa các quốc gia từ đó mà tính chuyên môn hoá cao hơn, làm giảm chi phí sản xuất và các chi phí khác từ đó giảm giá thành sản phẩm. Mục đích của các quốc gia khi tham gia XK là thu được một lượng ngoại tệ lớn để có thể nhập khẩu (NK) các trang thiết bị máy móc, kỹ thuật công nghệ hiện đại... tạo ra công ăn việc làm, tăng thu nhập và nâng cao mức sống của nhân dân, từ đó tạo điều kiện thúc đẩy kinh tế phát triển và rút ngắn được khoảng cách chênh lệch quá lớn giữa các nước. Trong nền KTTT các quốc gia không thể tự mình đáp ứng được tất cả các nhu cầu mà nếu có đáp ứng thì chi phí quá cao, vì vậy bắt buộc các quốc gia phải tham gia vào hoạt động XK, để XK những gì mình có lợi thế hơn các quốc gia khác và nhập những gì mà trong nước không sản xuất được hoặc có sản xuất được thì chi phí quá cao. Qua hoạt động xuất - nhập khẩu giúp các nước tiết kiệm được nhiều chi phí, tạo được nhiều việc làm, giảm được các tệ nạn xã hội, tạo điều kiện chuyển dịch cơ cấu ngành nghề, thúc đẩy sản xuất phát triển, góp phần đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước.

Xuất khẩu nói chung bao gồm nhiều loại (XK hàng hóa thông thường, XK công nghệ, XK “tư bản”, XKLD...), thực hiện dưới nhiều hình thức và chịu tác động của nhiều yếu tố khác nhau. XKLD là một lĩnh vực trong hoạt động XK nói

chung. Vậy XKLD là gì?

XKLD là hoạt động mua bán hàng hoá sức lao động nội địa cho NSDLĐ nước ngoài. Đối với nước ta, XKLD là hoạt động đưa người lao động và chuyên gia Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài. XKLD Việt Nam ra nước ngoài là hoạt động kinh tế dưới hình thức cung ứng lao động ra nước ngoài theo hợp đồng có thời hạn, phục vụ cho nhu cầu nhân công lao động của DN nước ngoài.

XKLD hay còn gọi là xuất khẩu sức lao động là một loại hình di chuyển quốc tế sức lao động. Di chuyển quốc tế sức lao động là hiện tượng người lao động di chuyển ra nước ngoài nhằm mục đích tìm việc làm để có thu nhập. Khi ra khỏi một nước, người đó được gọi là người xuất cư, còn sức lao động của người đó được gọi là sức lao động XK. XKLD là một hình thức đặc thù của XK nói chung và là một bộ phận của kinh tế đối ngoại, mà hàng hóa đem xuất là sức lao động của con người, còn khách mua là chủ thể người nước ngoài. Nói cách khác, XKLD là một hoạt động kinh tế dưới dạng dịch vụ cung ứng lao động cho nước ngoài, mà đối tượng của nó là con người.

Có thể hiểu XKLD là hoạt động trao đổi, mua bán hay thuê mướn hàng hoá sức lao động giữa chính phủ một quốc gia hay tổ chức, cá nhân cung ứng sức lao động của nước đó với chính phủ, tổ chức, cá nhân sử dụng sức lao động nước ngoài trên cơ sở hiệp định hay hợp đồng cung ứng lao động.

XKLD gồm hai nội dung: Đưa người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài và XKLD tại chỗ (XKLD nội biên), tức người lao động trong nước trực tiếp làm việc trong các DN FDI, các tổ chức quốc tế hay gián tiếp qua internet. Hiện nay, với sự phát triển của công nghệ thông tin, hình thức làm việc gián tiếp qua Internet ngày một trở nên phổ biến. Chẳng hạn giáo viên, học sinh các trường đại học của Israel ở trong nước nhưng nhận các hợp đồng nghiên cứu cho Trung tâm nghiên cứu vũ trụ Nasa của Mỹ hay các bác sĩ của Singapore ở trong nước phối hợp và điều hành các ca mổ ở các bệnh viện tại Việt Nam... Hình thức này vừa giúp tiết kiệm chi phí, thời gian đi lại, vận chuyển, lưu trú của các chuyên gia, chi phí vận chuyển phương tiện, thiết bị làm việc... nên rất có hiệu quả.

Như vậy, khi hoạt động XKLD được thực hiện sẽ có sự di chuyển lao động có thời hạn và có kế hoạch từ nước này sang một nước khác. Trong hành vi trao đổi, nước đưa lao động đi được coi là nước XKLD, còn nước tiếp nhận lao động được coi là nước nhập khẩu lao động. Trên thực tế, cũng có trường hợp xuất hiện vai trò của nước thứ ba làm nhiệm vụ trung gian môi giới có tính chất kinh doanh. Ví dụ: Việt Nam XKLD sang Libya xây dựng công trình “Sông nhân tạo vĩ đại” thông qua hợp đồng lao động với công ty Dong Ah - Hàn Quốc.

Trong lĩnh vực XKLD, NSDLĐ nước ngoài ở đây là chính phủ hay cơ quan, tổ chức kinh tế và cá nhân nước ngoài có nhu cầu dịch vụ lao động nước ngoài. Hàng hoá sức lao động (hay dịch vụ lao động) là lực lượng lao động trong nước sẵn sàng cung cấp sức lao động của mình cho NSDLĐ nước ngoài. Hoạt động mua bán thể hiện ở chỗ người lao động trong nước sẽ bán quyền sử dụng sức lao động của mình trong một khoảng thời gian nhất định cho NSDLĐ nước ngoài để nhận về một khoản tiền dưới hình thức tiền lương (tiền công). Còn người sử dụng nước ngoài sẽ dùng tiền của mình mua sức lao động của NLĐ, yêu cầu họ phải thực hiện công việc nhất định nào đó (do hai bên thỏa thuận) theo ý muốn của mình.

1.1.2.2. Vai trò của xuất khẩu lao động

Xuất khẩu lao động hiện đang được coi là một trong những ngành kinh tế đối ngoại mang lại nhiều lợi ích to lớn cả về mặt kinh tế và xã hội, là giải pháp tạo việc làm quan trọng và mang tính chiến lược của nước ta.

- *Giải quyết việc làm:* Trong thời kỳ mở cửa, hội nhập với nền kinh tế toàn cầu, chúng ta đã xây dựng được nhiều mối quan hệ kinh tế quốc tế, một trong những mối quan hệ kinh tế này là việc hợp tác đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, hay chính là XKLD. Hoạt động XKLD của Việt Nam đang ngày càng mở rộng đến nhiều quốc gia và các vùng lãnh thổ trên toàn thế giới, đáp ứng một phần nhu cầu về nguồn lao động của các nước, với đủ các loại hình lao động khác nhau. Hoạt động này đã tạo cho người lao động Việt Nam nhiều cơ hội làm việc, tìm kiếm được nguồn thu nhập tốt, góp phần tích cực vào việc giải quyết việc làm cho xã hội.

- *Nguồn thu ngoại tệ quốc gia, tăng thu nhập người lao động và DN trong nước:* Ở nhiều nước trên thế giới, XKLD đã là một trong những giải pháp quan trọng thu hút lực lượng lao động đang tăng lên của nước họ và thu ngoại tệ bằng hình thức chuyển tiền về nước của NLD và các lợi ích khác. XKLD luôn đem lại lợi ích kinh tế của cả ba bên: Tăng nguồn thu nhập ngoại tệ cho Nhà nước, tổ chức hoạt động XKLD thu được lợi nhuận từ các chi phí dịch vụ XKLD, đặc biệt, NLD tăng được thu nhập của mình, giúp cho cuộc sống gia đình được đầy đủ và cải thiện hơn. Vì vậy, việc quản lý Nhà nước, sự điều chỉnh pháp luật phải luôn luôn bám sát đặc điểm này của hoạt động XKLD, làm sao để mục tiêu kinh tế phải là mục tiêu số một của mọi chính sách pháp luật về XKLD.

XKLD thời gian qua đã mang lại hiệu quả kinh tế đáng khích lệ, góp phần quan trọng trong việc cải thiện đời sống cho NLD và tăng nguồn thu ngoại tệ cho đất nước, nó không những làm tăng thu nhập quốc dân mà còn là cơ hội tốt để NLD tích lũy vốn, cải thiện đời sống và điều kiện làm việc của bản thân và gia đình họ. Theo thống kê, đến hết năm 2015, số lượng lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài đạt mức kỷ lục, 115.000 người, đưa tổng số lao động Việt Nam đang làm việc ở nước ngoài lên trên 500.000 người. Phần lớn, NLD Việt Nam đi sang các thị trường truyền thống, như: Hàn Quốc, Đài Loan, Nhật Bản, Malaysia, Macao và một số quốc gia Trung Đông...

- *Đào tạo, bồi dưỡng lực lượng lao động:* XKLD còn có tác dụng tích cực trong việc bồi dưỡng nguồn nhân lực, rèn luyện, nâng cao tay nghề chuyên môn, rèn luyện kỹ năng, kỹ thuật và tác phong quản lý, có điều kiện mở rộng vốn hiểu biết về mọi mặt chẳng hạn: Ngôn ngữ, phong tục tập quán của nước bạn. Trong xu hướng hội nhập quốc tế hiện nay, XKLD còn có tác dụng tích cực trong việc mở rộng quan hệ hợp tác giữa Việt Nam với các nước trên thế giới, thực hiện đường lối đối ngoại của Đảng và Nhà nước.

Đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài giúp Nhà nước giảm được khoản chi phí đầu tư đào tạo nghề và tạo chỗ làm việc mới cho NLD. Thông qua lao động ở nước ngoài, NLD đã nâng cao trình độ chuyên môn kỹ thuật, ngoại ngữ, tiếp thu

được những công nghệ và tác phong sản xuất công nghiệp tiên tiến. Nhờ đó, từng bước đáp ứng các yêu cầu của sự nghiệp CNH, HĐH đất nước khi họ trở về.

- *Lợi ích khác:* XKLD cũng tạo điều kiện thay đổi đời sống của người dân. Tại một số làng, xã tỷ lệ XKLD cao, nhiều người từ nghèo trở nên giàu có, ước tính trung bình số tiền gửi về hàng năm có thể đạt từ 40 - 100 tỷ đồng. Thêm vào đó, nhiều người trở về nước đã trở thành các nhà đầu tư, gây dựng DN, tạo việc làm cho lao động địa phương. Khi một NLD đi XKLD không những giải quyết việc làm của riêng họ mà với mức thu nhập từ lao động ở nước ngoài sẽ là nguồn hỗ trợ có hiệu quả cho gia đình họ để đầu tư, giải quyết việc làm cho những NLD trong nước.

XKLD giúp một bộ phận lao động tiếp cận với máy móc và công nghệ tiên tiến, cơ chế quản lý hiện đại, tác phong công nghiệp, nâng cao trình độ và tay nghề. Do đó, XKLD được coi là ngành kinh tế đối ngoại mang lại nhiều lợi ích kinh tế và xã hội. Tại những huyện nghèo vùng núi, nơi có nhiều dân tộc thiểu số, đa số thanh niên đều có nhu cầu lao động và công việc lao động ở quê nhà thường được cho là vất vả hơn so với đi XKLD.

1.1.2.3. Các hình thức xuất khẩu lao động

Tại Điều 134a - Bộ Luật lao động đã có quy định, XKLD có thể được thực hiện thông qua 4 hình thức:

- Hiệp định Chính phủ ký kết giữa hai nước: Hình thức này phổ biến ở giai đoạn 1980-1990. Căn cứ vào Hiệp định đã ký, Nhà nước phân các chỉ tiêu cho các bộ, ngành, địa phương tiến hành tuyển chọn và đưa NLD đi. Lao động của nước ta làm việc ở các nước được sự quản lý thống nhất từ trên xuống dưới, sống và sinh hoạt theo đoàn đội, được làm việc xen ghép với lao động các nước. Hình thức này thường tiếp nhận cả hai đối tượng là lao động có nghề và lao động không có nghề.

Với hình thức này, các DN XKLD sẽ tuyển lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo các hợp đồng cung ứng lao động. Hình thức này có đặc điểm: Các DN tự mình đảm nhiệm tất cả các khâu từ tuyển chọn đến đào tạo đến đưa đi và quản lý NLD ở nước ngoài; Các yêu cầu về tổ chức lao động do phía nước tiếp nhận đặt ra; Quan hệ lao động được điều chỉnh bởi pháp luật của nước tiếp nhận; Quá

trình làm việc là ở nước ngoài, NLĐ chịu sự quản lý trực tiếp của NSDLĐ nước ngoài; Quyền và nghĩa vụ của NLĐ do phía nước ngoài bảo đảm.

- Hợp tác lao động và chuyên gia: Đây là hình thức phổ biến nhất hiện nay, hình thức này đòi hỏi đối tượng lao động đa dạng, sẵn sàng đáp ứng các yêu cầu khác nhau. Trường hợp này để đi đến hợp đồng XKLĐ, có thể thông qua môi giới hoặc không thông qua môi giới. Đây là hình thức được áp dụng đối với các nước Trung Đông và châu Phi trong việc cung ứng lao động và chuyên gia sang làm việc tại một số nước. Số lao động này có thể đi theo các đoàn, đội hay các nhóm, cá nhân...

- Thông qua DN Việt Nam nhận thầu, khoán xây dựng công trình, liên doanh, liên kết chia sản phẩm ở nước ngoài và đầu tư ra nước ngoài, hay các DN Việt Nam làm dịch vụ cung ứng lao động (chủ yếu). Hình thức này được áp dụng chủ yếu trong lĩnh vực xây dựng. Đây là hình thức NLĐ thuộc quyền quản lý của các DN Việt Nam được đi nước ngoài làm việc đồng bộ tại các công trình cho DN Việt Nam. Bên cạnh đó, thông qua các DN Việt Nam làm dịch vụ cung ứng lao động (chủ yếu), được hình thành từ sau khi có Nghị định 370/HĐBT ngày 9/11/1991 của Hội đồng Bộ trưởng (nay là Chính phủ) hình thức này đã trở nên phổ biến nhất hiện nay. Việc cung ứng lao động cho các tổ chức, cá nhân nước ngoài chủ yếu được giao cho các tổ chức kinh tế có chức năng đưa lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.

Đây là hình thức mà qua đó các DN Việt Nam trúng thầu, nhận khoán công trình ở nước ngoài hoặc đầu tư dưới hình thức liên doanh liên kết chia sản phẩm hoặc các hình thức đầu tư khác trực tiếp đưa lao động trong nước ra nước ngoài thực hiện hợp đồng. Hình thức này có đặc điểm: Các DN XKLĐ Việt Nam sẽ tuyển chọn lao động Việt Nam nhằm thực hiện các hợp đồng kinh tế, hợp đồng liên doanh liên kết giữa Việt Nam và nước ngoài; Các yêu cầu về tổ chức lao động, điều kiện lao động do DN XKLĐ Việt Nam đặt ra; Các DN XKLĐ Việt Nam có thể trực tiếp tuyển dụng lao động hoặc thông qua các tổ chức cung ứng lao động trong nước; DN XKLĐ Việt Nam trực tiếp đưa lao động đi nước ngoài, quản lý lao động ở nước

ngoài cũng như đảm bảo các quyền lợi của NLD ở nước ngoài. Vì vậy quan hệ lao động tương đối ổn định; Cả NSDLĐ Việt Nam và lao động Việt Nam đều phải tuân thủ theo quy định của pháp luật, phong tục tập quán của nước ngoài.

- NLD trực tiếp ký hợp đồng lao động với cá nhân, tổ chức nước ngoài để thực hiện các nghĩa vụ, trách nhiệm với nhà nước, với tổ chức kinh tế đưa đi và cũng là để đảm bảo quyền lợi cho người lao động trong quá trình làm việc ở nước ngoài. Hình thức này hiện nay ở nước ta chưa phổ biến nhiều, do NLD vẫn chưa có nhiều cơ hội được tiếp xúc và tìm hiểu về các công ty nước ngoài đang cần thuê lao động một cách trực tiếp và phổ biến.

1.1.2.4. Đặc điểm của xuất khẩu lao động

- *XKLD là một hoạt động kinh tế.* Bởi vì, nó nhằm thực hiện chức năng kinh doanh, thực hiện mục tiêu lợi nhuận của DN, đồng thời để thỏa mãn lợi ích kinh tế của NLD đi làm việc ở nước ngoài, góp phần tăng thêm nguồn ngân sách của Nhà nước.

- *XKLD là một hoạt động thể hiện rõ tính chất xã hội.* Nói XKLD thực chất là XK sức lao động không tách khỏi người lao động. Do vậy, mọi chính sách, pháp luật trong lĩnh vực XKLD phải kết hợp với các chính sách xã hội. Phải đảm bảo làm sao để NLD ở nước ngoài được lao động như đã cam kết trong hợp đồng lao động, cần phải có những chế độ tiếp nhận và sử dụng NLD sau khi họ hoàn thành hợp đồng ở nước ngoài và trở về nước.

- *XKLD là sự kết hợp hài hoà giữa sự quản lý vĩ mô của Nhà nước và sự chủ động tự chịu trách nhiệm của tổ chức XKLD.* Trước đây (giai đoạn 1980 - 1990) Việt Nam tham gia TTLĐ, về cơ bản Nhà nước vừa quản lý Nhà nước vừa quản lý về hợp tác lao động với nước ngoài, Nhà nước làm thay cho các tổ chức kinh tế về hoạt động XKLD. Ngày nay, trong cơ chế thị trường và hội nhập quốc tế thì hầu như toàn bộ hoạt động XKLD đều do các tổ chức XKLD thực hiện trên cơ sở hợp đồng đã ký. Đồng thời, các tổ chức XKLD phải chịu trách nhiệm hoàn toàn về hiệu quả kinh tế trong hoạt động XKLD của mình. Như vậy, các hiệp định, các thoả thuận song phương mà Chính phủ ký kết chỉ mang tính chất nguyên tắc, thể hiện vai trò và trách nhiệm của nhà nước ở tầm vĩ mô.

- *XKLD diễn ra trong một môi trường cạnh tranh ngày càng gay gắt.* Tính gay gắt trong cạnh tranh của XKLD xuất phát từ hai nguyên nhân chủ yếu. Một là, XKLD mang lại lợi ích kinh tế khá lớn cho các nước đang có khó khăn về giải quyết việc làm, do vậy, đã buộc các nước XKLD phải cố gắng tối đa để chiếm lĩnh thị trường ngoài nước. Hai là, XKLD đang diễn ra trong môi trường suy giảm kinh tế trong khu vực: Nhiều nước trước đây thu nhận nhiều lao động nước ngoài như: Hàn Quốc, Nhật Bản, Thái Lan... cũng đang phải đối đầu với tỉ lệ thất nghiệp ngày càng gia tăng. Điều này hạn chế rất lớn đến việc tiếp nhận lao động và chuyên gia nước ngoài trong thời gian từ 5 đến 10 năm đầu của thế kỷ 21. Như vậy, các chính sách và pháp luật của Nhà nước cần phải lường trước được tính chất cạnh tranh gay gắt trong XKLD để có chương trình đào tạo có chất lượng cao để XK.

- *XKLD phải đảm bảo lợi ích của ba bên trong quan hệ XKLD.* Trong lĩnh vực XKLD, lợi ích kinh tế của Nhà nước là khoản ngoại tệ mà NLD gửi về, các khoản thuế; lợi ích của các tổ chức XKLD là các khoản thu được chủ yếu là các loại phí giải quyết việc làm ngoài nước; còn lợi ích của NLD là khoản thu nhập thường là cao hơn so với lao động ở trong nước. Do vậy, các chế độ chính sách của Nhà nước phải tính toán sao cho đảm bảo được sự hài hoà lợi ích của các bên, trong đó phải chú ý đến lợi ích trực tiếp của NLD.

- *XKLD là hoạt động đầy biến đổi.* Bởi vì, hoạt động XK phụ thuộc rất nhiều vào các nước có nhu cầu NK lao động, do vậy, cần phải có sự phân tích toàn diện các dự án ở nước ngoài đang và sẽ được thực hiện để xây dựng chính sách đào tạo và chương trình đào tạo giáo dục, định hướng phù hợp và linh hoạt. Chỉ có những nước nào chuẩn bị đội ngũ công nhân với tay nghề thích hợp mới có điều kiện thuận lợi hơn trong việc chiếm lĩnh thị phần lao động ở ngoài nước và cũng chỉ có nước nào nhìn xa, trông rộng, phân tích đánh giá và dự đoán đúng tình hình mới không bị động trước sự biến đổi của tình hình đưa ra chính sách đón đầu trong hoạt động XKLD.

Nhưng hoạt động mua bán này có một điểm đặc biệt đáng lưu ý là: quan hệ mua bán chưa thể chấm dứt ngay được vì sức lao động không thể tách rời NLD. Quan hệ này khởi đầu cho một quan hệ mới quan hệ lao động. Và quan hệ lao động

sẽ chỉ thực sự chấm dứt khi hợp đồng lao động ký kết giữa hai bên hết hiệu lực hoặc bị xoá bỏ hiệu lực theo thỏa thuận của hai bên.

1.2. Chính sách thúc đẩy xuất khẩu lao động

1.2.1. Một số chính sách thúc đẩy xuất khẩu lao động

Trên cơ sở các quan điểm, chủ trương của Đảng, Nhà nước đã từng bước thể chế hoá thành các quy định pháp luật phù hợp với đặc điểm của từng ngành, từng lĩnh vực. Trong lĩnh vực lao động tại Điều 134 Bộ Luật lao động (sửa đổi, bổ sung năm 2002) có quy định: “Nhà nước khuyến khích doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, cá nhân tìm kiếm và mở rộng thị trường lao động nhằm tạo việc làm ở nước ngoài cho người lao động Việt Nam theo quy định của pháp luật Việt Nam, phù hợp với pháp luật nước sở tại và điều ước quốc tế mà Việt Nam ký kết hoặc gia nhập”.

Nhận thức được tầm quan trọng của vấn đề XKLD, ngày ngày 9/11/1991, Hội đồng Bộ trưởng (nay là Chính phủ) ban hành Nghị định 370-HĐBT về quy chế đưa NLD Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài, cho phép các tổ chức kinh tế được thành lập và cấp giấy hoạt động XKLD.

Năm 1995, Nghị định 370 được thay thế bằng các văn bản sau:

- Nghị định 07/CP: Về việc quy định chi tiết một số điều của Bộ Luật lao động về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài.

- Nghị định 05/CP: Về việc quy định chi tiết thi hành pháp lệnh thuế thu nhập đối với người có thu nhập cao.

Nhằm giải quyết những mặt khó khăn và thúc đẩy XKLD, tháng 9/1998, Bộ Chính trị ra Chỉ thị 41/CT-TU về XKLD và chuyên gia. Theo đó, các DN XKLD không bắt người lao động phải ký quỹ quá nhiều.

Nhà nước đã tiếp tục hình thành một hệ thống chính sách thúc đẩy việc làm ngoài nước, xây dựng các chương trình trọn gói từ đào tạo, cho vay vốn để hỗ trợ NLD khi về nước, đặc biệt là NLD thuộc hộ nghèo: Quyết định số 365/2004/QĐ-NHNN về việc cho vay vốn đối với NLD đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; Quyết định số 143/2007/QĐ-TTg ngày 06/7/2007 về việc thành lập, quản lý Quỹ hỗ trợ việc làm ngoài nước; Quyết định số 71/2009/QĐ-TTg ngày 29/4/2009 phê duyệt

Đề án hỗ trợ các huyện nghèo đẩy mạnh XKLD góp phần giảm nghèo bền vững giai đoạn 2009 - 2020.

Liên quan đến việc đưa lao động đi XK, Chính phủ, các bộ (trước hết là Bộ LĐTBXH), các địa phương phải có chính sách toàn diện về lao động XK. Các chính sách đẩy mạnh XKLD như chính sách thị trường XKLD, chính sách tạo nguồn lao động XK, chính sách hợp tác quốc tế và xúc tiến XKLD, chính sách bảo vệ NLD ở nước ngoài và hậu XKLD... phải đồng bộ, hiệu quả. Đồng thời cần xác định rõ các hình thức XK (XK ra nước ngoài và XK tại chỗ), mức độ XK, loại hình XK một cách hợp lý.

Năm 2006, Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, chính thức được Quốc hội Việt Nam khóa XI thông qua (Số 72/2006/QH11 ngày 29/11/2006), ban hành ngày 12/12/2006 và có hiệu lực từ 1/7/2007.

Năm 2007, nhiều Nghị định làm rõ và hướng dẫn điều Luật trên ra đời, bao gồm: Nghị định 126/2007/NĐ-CP Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều trong Luật; Nghị định 144/2007/NĐ-CP Quy định xử phạt vi phạm hành chính trong hoạt động đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.

Năm 2008, Chính phủ phê duyệt dự án “Đẩy mạnh xuất khẩu lao động, góp phần giảm nghèo nhanh, bền vững tại các huyện nghèo giai đoạn 2009-2015”, kết hợp các DN hỗ trợ NLD diện chính sách về phí đào tạo, ăn ở, đi lại, thủ tục làm việc ở nước ngoài cùng các chính sách tín dụng ưu đãi. Tiếp đến, năm 2009, Chính phủ tiếp tục thông qua dự án “Hỗ trợ các huyện nghèo đẩy mạnh xuất khẩu lao động góp phần giảm nghèo bền vững giai đoạn 2009-2020”, triển khai tại 62 huyện nghèo trong nước.

Ngoài ra, còn một số quyết định về việc thành lập, quản lý và sử dụng Quỹ hỗ trợ việc làm ngoài nước; ban hành chương trình bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho NLD trước khi đi làm việc ở nước ngoài; quy định về tổ chức bộ máy chuyên trách XK và bồi dưỡng kiến thức lao động sang nước ngoài; ban hành chứng chỉ bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho NLD trước khi đi làm việc ở nước ngoài.

Ở cấp độ thấp hơn là các thông tư hướng dẫn chi tiết một số điều Luật và Nghị định; các thông tư liên tịch quy định cụ thể về tiền môi giới và tiền dịch vụ; quy định việc quản lý và sử dụng tiền ký quỹ của DN và tiền ký quỹ của NLĐ XK; hướng dẫn chi tiết một số vấn đề về nội dung hợp đồng bảo lãnh và việc thanh lý hợp đồng bảo lãnh; hướng dẫn việc truy cứu trách nhiệm hình sự người có hành vi vi phạm pháp luật liên quan. Có thể khái quát một số nội dung chủ yếu chính sách XKLD của Việt Nam như sau:

1.2.1.1. Chính sách khai thác và quản lý thị trường xuất khẩu:

Sau những năm 90 của thế kỷ trước, trong công cuộc đổi mới nền kinh tế theo cơ chế thị trường định hướng XHCN, cũng như tiến hành đẩy mạnh hội nhập với nền kinh tế thế giới, quan điểm của Đảng và Nhà nước đã chỉ rõ XKLD là một hoạt động kinh tế đối ngoại, tuân theo nguyên tắc thị trường, theo các quy luật kinh tế như quy luật cung cầu, quy luật giá cả giá trị, quy luật cạnh tranh... Phương hướng phát triển trong cơ chế thị trường được chỉ rõ: *“XKLD và chuyên gia phải được mở rộng và đa dạng hóa hình thức, thị trường XKLD, phù hợp với cơ chế thị trường có sự quản lý của Nhà nước, đáp ứng nhu cầu của nước ngoài về số lượng, trình độ và ngành nghề...”*.

Tháng 4/2001, Đại hội Đảng lần thứ IX đã tiếp tục khẳng định: *“Đẩy mạnh XKLD, xây dựng và thực hiện đồng bộ, chặt chẽ cơ chế, chính sách về đào tạo nguồn lao động, đưa lao động ra nước ngoài, bảo vệ quyền lợi và tăng uy tín của người lao động Việt Nam ở nước ngoài...”*. Theo đó, hệ thống văn bản pháp luật về XKLD đã và đang có hiệu lực thi hành, bao gồm: Bộ Luật lao động nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam được Quốc hội thông qua năm 1994; Ngày 22/9/1998, Bộ Chính trị khóa VIII ban hành Chỉ thị số 41-CT/TW về đẩy mạnh XKLD và chuyên gia, trong đó nhấn mạnh phương hướng và việc đổi mới hoạt động XKLD; Ngày 20/9/1999, Chính phủ đã ban hành Nghị định số 152/1991/NĐ-CP quy định việc NLĐ và chuyên gia Việt Nam đi làm có thời hạn ở nước ngoài.

Trên cơ sở Nghị định 152, Bộ LĐTBXH đã ban hành theo thẩm quyền và phối hợp với các bộ, ngành liên quan ban hành 4 thông tư, 5 quyết định và nhiều

văn bản hướng dẫn thực hiện Nghị định về chế độ tài chính, cấp giấy phép, thẩm định hợp đồng, đào tạo lao động, ngăn ngừa xử lý vi phạm trong hoạt động XKLD.

Ngày 02/4/2002, theo Bộ Luật lao động đã được Quốc hội sửa đổi, bổ sung thì hoạt động XKLD cũng đã được bổ sung cho phù hợp với tình hình thực tế và nhấn mạnh việc tăng cường vai trò quản lý nhà nước về XKLD, tạo điều kiện để các tổ chức kinh tế hoạt động có hiệu quả, quyền lợi và nghĩa vụ của DN, quyền lợi và trách nhiệm của NLD. Để tiếp tục đổi mới cơ chế XKLD, ngày 17/7/2003, Chính phủ ban hành Nghị định số 81/2003/NĐ-CP quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành Bộ Luật lao động về NLD Việt Nam làm việc ở nước ngoài thay thế cho Nghị định 152/1999/NĐ-CP.

Trước tình hình tỷ lệ NLD Việt Nam đi làm ở nước ngoài bỏ hợp đồng ra ngoài làm ăn cư trú bất hợp pháp ngày càng cao, ngày 11/11/2005, Chính phủ đã ban hành Nghị định số 141/2005/NĐ-CP về quản lý lao động Việt Nam ở nước ngoài. Đến ngày 29/11/2006, tại kỳ họp thứ 10, QH khóa XI, Quốc hội đã thông qua Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, luật có hiệu lực từ ngày 01/7/2007. So với pháp luật hiện hành về XKLD, Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng có những điểm mới, như: mở rộng loại hình DN tham gia hoạt động XKLD, các hình thức đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài, chế độ tài chính trong hoạt động XKLD, chế tài xử lý nghiêm các hành vi vi phạm pháp luật XKLD.

Cùng với việc đổi mới hệ thống pháp luật về lao động thì các văn bản hướng dẫn thi hành luật giai đoạn sau này cũng ngắn gọn hơn. Ví dụ như, Nghị định 126/2007/NĐ-CP quy định chi tiết thi hành Luật Người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài cũng chỉ còn có 17 điều (giảm 20 điều so với Nghị định số 81/2003/NĐ-CP quy định chi tiết thi hành Bộ Luật lao động về xuất khẩu lao động). Các quy định xử phạt vi phạm hành chính trong XKLD cũng được sửa đổi, bổ sung chi tiết và cụ thể hơn tại Nghị định số 144/2007/NĐ-CP, ngày 10/9/2007 với tổng số 44 hành vi vi phạm của từng đối tượng.

Về quản lý và hỗ trợ tư pháp đối với DN và NLD ở nước ngoài:

Những năm gần đây, công tác bảo hộ công dân bao gồm việc hợp pháp hóa văn bản, giấy tờ, chứng nhận lãnh sự, cấp hộ chiếu, giấy thông hành và xử lý các vụ việc cụ thể phát sinh liên quan đến công dân đã được triển khai tốt hơn. Đặc biệt kể từ khi Thủ tướng Chính phủ ban hành Quyết định số 119/2007/QĐ-TTg về việc thành lập Quỹ Bảo hộ công dân và pháp nhân Việt Nam ở nước ngoài, tăng cường cung cấp thông tin và phối hợp với Bộ Công an trong việc đấu tranh với hành vi lợi dụng một số NLD Việt Nam hoạt động chống đối, tuyên truyền, xuyên tạc đường lối, chính sách, nói xấu Việt Nam, cùng với việc thực hiện các biện pháp chống trốn, phát hiện, xử lý các hành vi vi phạm pháp luật.

Để thực hiện tốt chức năng quản lý NLD ở nước ngoài theo quy định của pháp luật, ở những nước có nhiều lao động Việt Nam, Chính phủ cho phép thành lập các Ban quản lý (BQL) lao động trực thuộc cơ quan đại diện ngoại giao của Việt Nam để giúp Đại sứ và Bộ LĐTBXH quản lý và bảo vệ quyền lợi NLD. Đến nay, có 9 thị trường (Malaysia, Nhật Bản, Hàn Quốc, Đài Loan, UAE, Cata, Libya, Cộng Hòa Séc và Ả rập xê út) đã thành lập BQL lao động trong cơ quan đại diện ngoại giao của nước ta để thực hiện một số chức năng quản lý, theo dõi, kiểm tra và hỗ trợ kịp thời cho NLD và DN trong quá trình làm việc ở nước ngoài. Tuy nhiên, do số lượng cán bộ BQL lao động ít và sự phối hợp giữa các cơ quan nhà nước còn chưa tốt nên hiệu quả thực hiện còn một số hạn chế.

1.2.1.2. Chính sách tạo nguồn lao động xuất khẩu

Nhằm thúc đẩy và nâng cao hiệu quả của hoạt động XKLD, Chính phủ đã giao cho Bộ LĐTBXH phối hợp với các bộ, ngành xây dựng và trình các cấp có thẩm quyền ban hành và tổ chức thực hiện một số đề án, dự án như Đề án “*Dạy nghề cho lao động đi làm việc ở nước ngoài đến năm 2015*” (tại Quyết định số 33/2006/QĐ-TTg, ngày 07/2/2006); Đề án “*Hỗ trợ các huyện nghèo đẩy mạnh XKLD góp phần giảm nghèo bền vững giai đoạn 2009-2020*” (tại Quyết định số 71/2009/QĐ-TTg ngày 29/4/2009); Dự án hỗ trợ đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài trong Chương trình Mục tiêu Quốc gia việc làm và dạy nghề giai đoạn 2012-2015 (Quyết định số 1201/QĐ-TTg, ngày 31/9/2012); Chính sách hỗ trợ lao động bị thu hồi đất nông

nghiệp tham gia XKLD (tại Quyết định số 52/2012/QĐ-TTg, ngày 16/11/2012)...

Để làm rõ hơn thực trạng xây dựng và tổ chức thực hiện các chiến lược, kế hoạch và chính sách về XKLD trong thời gian qua, thông qua khảo sát và phân tích việc triển khai thực hiện các đề án, dự án hay chương trình về XKLD theo các nội dung sau:

Tại Nghị định 152/1999/NĐ-CP, ngày 20/9/1999 của Chính phủ hướng dẫn thi hành Bộ Luật lao động năm 1994 về XKLD yêu cầu bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho NLD trước khi ra nước ngoài làm việc là bắt buộc đã được đặt ra. Tuy nhiên, trong thực tế việc thực hiện các quy định này còn chưa được nghiêm túc, do một phần các DN chưa ý thức hết ý nghĩa quan trọng của giáo dục định hướng, phần khác điều kiện cấp phép hoạt động XKLD trong giai đoạn này chưa buộc DN phải có cơ sở giáo dục định hướng cho NLD, trong khi sự giám sát, kiểm tra, thanh tra của cơ quan quản lý nhà nước còn lỏng lẻo.

Những tồn tại này đã được hạn chế, điều chỉnh trong Bộ Luật lao động năm 2002 và Nghị định số 81/2003/NĐ-CP của Chính phủ, ngày 17/7/2003 bằng những quy định chặt chẽ hơn, như: có cơ sở và bộ máy chuyên trách giáo dục bồi dưỡng kiến thức cho lao động là điều kiện bắt buộc khi cấp phép hoạt động XKLD và DN có nghĩa vụ phải tổ chức đào tạo, giáo dục định hướng cho lao động... Những tiến bộ này tiếp tục được phát huy trong Luật 72 năm 2006, đồng thời cơ quan quản lý nhà nước cũng quy định chặt chẽ nội dung, chương trình đào tạo, bắt buộc 100% lao động phải hoàn thành khóa đào tạo mới được đưa ra nước ngoài làm việc.

1.2.1.3. Chính sách hỗ trợ lao động xuất khẩu

Nhằm đưa những quan điểm trên vào thực tiễn, Chính phủ đã sử dụng rất nhiều công cụ, cũng như chính sách khuyến khích nhằm tạo cho hoạt động XKLD những con đường phát triển thuận lợi nhất. Việc thông qua nghị định 81/2003/NĐ-CP, Chính phủ đã có quyết định về việc thành lập Quỹ hỗ trợ XKLD, theo đó Quỹ này sẽ hỗ trợ chi phí cho việc phát triển TTLĐ mới, cho việc đào tạo NLD, việc hỗ trợ NLD và DN giải quyết rủi ro, cũng như việc thưởng cho các cơ quan, đơn vị có thành tích trong hoạt động XKLD.

Bên cạnh đó, Nhà nước cũng đã có chính sách hỗ trợ cho vay đối với NLD đi XK, theo đó NLD đi XKLD không thuộc diện chính sách được vay tối đa là 20 triệu đồng mà không yêu cầu thế chấp tài sản. Đồng thời với chính sách này, hồ sơ thủ tục xin đi XKLD cũng đó được giảm bớt và trở nên đơn giản, thuận lợi hơn. Tuy nhiên chính sách này hiện cũng gây trở ngại lớn khi NLD không bị ràng buộc nên dễ trốn ở lại khi hết thời hạn hợp đồng lao động hay tùy tiện chuyển sang làm những nơi khác nếu họ thấy có lợi hơn.

Đối với quy định về chính sách hỗ trợ tín dụng cho người nghèo, dân tộc thiểu số đi XKLD. Điều này được thể hiện giữa các chính sách theo Quyết định số 101/2007/QĐ-TTg, ngày 6/7/2007 về phê duyệt Chương trình mục tiêu quốc gia việc làm đến năm 2010; Quyết định 74/2008/QĐ-TTg, ngày 09/6/2008 về một số chính sách hỗ trợ giải quyết đất ở, đất sản xuất và giải quyết việc làm cho đồng bào dân tộc thiểu số nghèo, đời sống khó khăn vùng Đồng bằng sông Cửu Long giai đoạn 2008-2010; Quyết định số 103/QĐ-TTg, ngày 21/7/2008 về phê duyệt Đề án hỗ trợ thanh niên học nghề tạo việc làm giai đoạn 2008-2015; Quyết định số 71/2009/QĐ-TTg về “Phê duyệt Đề án hỗ trợ các huyện nghèo đẩy mạnh XKLD góp phần giảm nghèo bền vững giai đoạn 2009- 2020”...

Lao động XK thuộc diện chính sách được vay vốn với lãi suất ưu đãi từ Ngân hàng chính sách xã hội, lao động vay vốn tại các ngân hàng thương mại theo chính sách chung.

Theo quy định tại Điều 68 của Luật 72, Thủ tướng Chính phủ đã thành lập Quỹ hỗ trợ việc làm ngoài nước với mục đích nhằm phát triển và mở rộng TTLĐ ngoài nước, nâng cao chất lượng nguồn lao động, hỗ trợ giải quyết rủi ro cho NLD và DN XKLD. Kinh phí của Quỹ được tạo lập từ 03 nguồn: Nhà nước tạo nguồn vốn ban đầu, DN XKLD trích từ doanh thu dịch vụ đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài (1% doanh thu) và NLD đi làm việc ở nước ngoài đóng góp một phần (100.000 đồng/lao động).

Sau khi được thành lập, Quỹ hỗ trợ việc làm ngoài nước đã triển khai thực hiện nhiều hoạt động theo các nội dung trên, đặc biệt là trong việc mở rộng thị trường và hỗ trợ cho người lao động khi làm việc ở nước ngoài (Bảng2).

Bảng 2: Tình hình chi hỗ trợ cho người lao động từ Quỹ hỗ trợ việc làm ngoài nước từ 2008-2012

Đơn vị tính: Người, Nghìn đồng

| Năm | Hỗ trợ thân nhân lao động bị chết | | Hỗ trợ lao động bị rủi ro về nước trước hạn | | Hỗ trợ đặc biệt theo Quyết định của Thủ tướng | |
|-------------|-----------------------------------|------------------|---|----------------|---|-------------------|
| | Số lượng | Số tiền | Số lượng | Số tiền | Số lượng | Số tiền |
| 2008 | 16 | 160.000 | 1 | 5.000 | - | - |
| 2009 | 91 | 910.000 | 6 | 30.000 | - | - |
| 2010 | 54 | 540.000 | 20 | 148.000 | - | - |
| 2011 | 69 | 690.000 | 28 | 152.000 | 9.802 | 17.108.000 |
| 2012 | 72 | 720.000 | 80 | 260.728 | 207 | 219.000 |
| Tổng | 302 | 3.020.000 | 135 | 596.638 | 10.009 | 17.327.000 |

Nguồn: Quỹ hỗ trợ việc làm ngoài nước

1.2.1.4. Chính sách quản lý, bảo vệ quyền lợi và an toàn cho người lao động xuất khẩu

Các quy định của Luật về công tác quản lý và bảo vệ quyền lợi chính đáng của NLD làm việc ở nước ngoài đã được thể hiện ở các khoản 2 Điều 27, khoản 2 Điều 30, khoản 2 Điều 33, khoản 2 Điều 38, khoản 2 Điều 41 và khoản 4 Điều 69 của Luật 72; Mục 5 Thông tư 21/2007/TT-BLĐTBXH, ngày 08/10/2007 của Bộ LĐTBXH hướng dẫn chi tiết một số điều của Luật 72 và Nghị định 126/2007/NĐ-CP, ngày 01/8/2007 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật. Theo đó, không chỉ các DN dịch vụ, DN trúng thầu, nhận thầu; tổ chức, cá nhân đầu tư ra nước ngoài; DN đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài theo hình thức thực tập nâng cao tay nghề, tổ chức sự nghiệp của nhà nước đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài mà các cơ quan quản lý nhà nước cũng có trách nhiệm và nghĩa vụ trong công tác tổ chức và bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.

Bên cạnh đó, chính sách bảo hiểm thất nghiệp đã phát huy tác dụng trong bối cảnh kinh tế khó khăn vừa qua: từ tháng 1/2011 đến cuối năm 2015 có trên 2,07 triệu lượt người được hưởng trợ cấp thất nghiệp; trên 1,7 triệu lượt người tư vấn, giới thiệu việc làm; trên 122 nghìn lượt người được hỗ trợ học nghề...

Nhằm bảo vệ quyền lợi NLD, tránh tình trạng bắt chẹt NLD ký quỹ số tiền quá lớn, Bộ LĐTBXH ban hành Thông tư số 21/2013/TT-BLĐTBXH quy định mức trần tiền ký quỹ DN được thỏa thuận với NLD tại một số thị trường. Ví dụ: tại thị trường Malaysia, mức ký quỹ tối đa theo quy định là 300USD; Thái Lan: 300 USD; Lào: 300 USD; Macao: 500 USD; Brunei: 300 USD... Đài Loan: mức trần ký quỹ dao động từ 700-1.000 USD tùy theo ngành nghề; Nhật Bản, Hàn Quốc: 1.500-3.000 USD...

1.2.1.5. Chính sách hậu xuất khẩu lao động

Hàng năm, Việt Nam có khoảng 100.000 người đi XKLD. Hiện các DN XKLD mới chú trọng chính sách đưa lao động đi XK và chưa có chính sách cụ thể cho việc tái hòa nhập khi trở về để có thể sử dụng kỹ năng, kinh nghiệm đã học hỏi được từ nước ngoài. Để có dữ liệu đánh giá về số lao động đi XKLD, hiện Cục QLLĐNN đang triển khai dự án “Xây dựng cơ sở dữ liệu về lao động Việt Nam đi làm việc tại nước ngoài”. Đại diện Cục QLLĐNN cho biết “Trong quý II/2016, Cục sẽ tiến hành tập huấn tới các DN XKLD và các sở LĐTBXH. Khi hệ thống dữ liệu này hoàn tất sẽ là cơ sở để cung cấp nguồn “cung” lao động cho các đối tác DN có nhu cầu nguồn nhân lực chất lượng”. Việc sớm xây dựng dữ liệu về nguồn “cung” và nguồn “cầu” sẽ giúp kết nối cung cầu lao động và định hướng cho lao động khi đi XKLD; qua đó không chỉ đem lại bài toán kinh tế cao mà còn là giải pháp làm giảm tỷ lệ lao động bất hợp pháp khi hết hợp đồng (XC, 2016).

1.2.2. Cơ chế xây dựng, điều chỉnh và tổ chức thực hiện chính sách cho lao động xuất khẩu của Việt Nam

Hiện nay, Chính phủ thống nhất thực hiện quản lý nhà nước về XKLD, giao nhiệm vụ trực tiếp quản lý nhà nước về XKLD cho Bộ LĐTBXH chủ trì và thực hiện, có sự tham gia phối hợp của các bộ, ngành và cơ quan hữu quan khác. Chức

năng và nhiệm vụ của từng cơ quan quản lý nhà nước được phân định rõ trong Luật Người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài và tại Nghị định 126 của Chính phủ. Như vậy, với tổ chức bộ máy quản lý nhà nước về XKLD ở nước ta trong giai đoạn này, sự phân công chức năng, nhiệm vụ quản lý nhà nước về XKLD giữa Bộ LĐTBXH với các bộ, ngành liên quan là tương đối rõ ràng; vai trò và trách nhiệm của các Bộ, ngành, địa phương đã được nâng cao; sự phối hợp giữa các cơ quan quản lý nhà nước là khá tốt tạo cơ sở cho việc ban hành và thực hiện các chính sách, cơ chế, văn bản pháp luật kịp thời để điều chỉnh các quan hệ, vấn đề phát sinh trong quá trình hoạt động và phát triển của XKLD. Cơ chế, môi trường đã thông thoáng tạo điều kiện thuận lợi khuyến khích hoạt động XKLD và người lao động tự tìm kiếm việc làm ngoài nước.

Trong giai đoạn hiện nay, hệ thống cơ quan quản lý nhà nước về XKLD ở Trung ương được tổ chức như sau:

Chính phủ giao nhiệm vụ trực tiếp quản lý nhà nước về XKLD cho Bộ LĐTBXH. Trong Bộ LĐTBXH, Cục QLLĐNN (có tên giao dịch quốc tế là *Department of Overseas Labour*, viết tắt là *DOLAB*) là đơn vị trực thuộc trực tiếp thực hiện công tác quản lý nhà nước về XKLD. Cục QLLĐNN có các nhiệm vụ chính như thực hiện chiến lược, chương trình, kế hoạch dài hạn và hàng năm, dự án, đề án về đưa NLĐ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; nghiên cứu định hướng phát triển về khai thác TTLĐ ngoài nước; tổ chức quản lý, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp và xử lý những vấn đề liên quan đến NLĐ; thu, quản lý và sử dụng các nguồn thu từ hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài... Tại mỗi quốc gia có NLĐ Việt Nam còn có các BQL lao động ở địa phương.

1.2.3. Đặc điểm và vai trò chính sách xuất khẩu lao động

1.2.3.1. Đặc điểm của chính sách xuất khẩu lao động

- Mọi chính sách, pháp luật trong lĩnh vực XKLD phải kết hợp với các chính sách xã hội. XKLD là một hoạt động thể hiện rõ tính chất xã hội. Nói XKLD thực chất là XK sức lao động không tách khỏi người lao động. Do vậy, các chính sách XKLD của Việt Nam luôn phải đảm bảo làm sao để NLĐ ở nước ngoài được lao

động như đã cam kết trong hợp đồng lao động, cần phải có những chế độ tiếp nhận và sử dụng người lao động sau khi họ hoàn thành hợp đồng ở nước ngoài và trở về nước.

- *Các chính sách và pháp luật của Nhà nước luôn lường trước tính chất cạnh tranh gay gắt trong XKLD để có chương trình đào tạo có chất lượng cao để XK.* XKLD diễn ra trong một môi trường cạnh tranh ngày càng gay gắt. Tính gay gắt trong cạnh tranh của XKLD xuất phát từ hai nguyên nhân chủ yếu. Một là, XKLD mang lại lợi ích kinh tế khá lớn cho các nước đang có khó khăn về giải quyết việc làm, do vậy, đã buộc các nước XKLD phải cố gắng tối đa để chiếm lĩnh thị trường ngoài nước. Hai là, XKLD đang diễn ra trong môi trường suy giảm kinh tế trong khu vực: Nhiều nước trước đây thu nhận nhiều lao động nước ngoài, như: Hàn Quốc, Nhật Bản, Thái Lan... cũng đang phải đối đầu với tỷ lệ thất nghiệp ngày càng gia tăng. Vì vậy, các chính sách phải luôn hướng đến tính cạnh tranh cho NLĐ trong nước.

- *Các chế độ chính sách của Nhà nước phải tính toán sao cho đảm bảo được sự hài hoà lợi ích của các bên, trong đó phải chú ý đến lợi ích trực tiếp của NLĐ.* XKLD phải đảm bảo lợi ích của ba bên trong quan hệ này. Trong lĩnh vực XKLD, lợi ích kinh tế của Nhà nước là khoản ngoại tệ (chủ yếu là thuế) mà NLĐ gửi về, lợi ích của các tổ chức XKLD là các khoản thu được chủ yếu là các loại phí giải quyết việc làm ngoài nước, còn lợi ích của NLĐ là khoản thu nhập thường là cao hơn nhiều so với lao động ở trong nước.

1.2.3.2. Vai trò của chính sách xuất khẩu lao động

- *Chính sách XKLD là một bộ phận của chính sách giải quyết việc làm của quốc gia cũng như các địa phương, do vậy giải quyết tốt chính sách XKLD có tác động trực tiếp đến chính sách việc làm.* XKLD dưới nhiều hình thức là một trong hai con đường chủ yếu tạo việc làm và giải quyết việc làm dù xét trên phạm vi quốc gia hay vùng địa phương. Cả về lý thuyết cũng như thực tiễn ở nước ta cho thấy đây là con đường có ý nghĩa chiến lược nhằm tạo việc làm và mang lại thu nhập không nhỏ cho người lao động Việt Nam, góp phần làm thay đổi bộ mặt nông thôn nước ta. Không phải ngẫu nhiên hiện nay nhiều vùng trong cả nước

(điển hình là các tỉnh bắc Trung bộ: Thanh Hóa, Nghệ An, Hà Tĩnh, Quảng Bình) đang xuất hiện ngày càng nhiều thôn, xã mà người ta thường gắn cho tên gọi như làng Hàn Quốc, làng Đài Loan... Theo con số thống kê chính thức hiện hàng năm Việt Nam có hơn 500.000 lao động đang làm việc ở nước ngoài, chiếm khoảng 1/10 tổng số lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên của cả nước. Đặc biệt trong bối cảnh kinh tế nhà nước đang thu hẹp, kinh tế ngoài quốc doanh quy mô nhỏ là chủ yếu nên khả năng thu hút lao động cũng hạn chế và áp lực từ lao động của các nước (Trung Quốc, và các nước ASEAN) tăng cao, trong khi tốc độ gia tăng lao động tự nhiên trong nước cũng có xu hướng tăng mạnh.

- *Chính sách XKLD góp phần đẩy mạnh chính sách đối ngoại nói chung và kinh tế đối ngoại của Đảng và Nhà nước.* XKLD là một trong những hình thức kinh tế đối ngoại và do vậy đã sớm được Đảng và Nhà nước ta quan tâm. Năm 1979 (sau khi đất nước được thống nhất), Việt Nam được công nhận là thành viên của Hội đồng tương trợ kinh tế XHCN (SEP). Kể từ đó hàng năm gửi ra nước ngoài (chủ yếu là các nước XHCN như Liên Xô, Ba Lan, Tiệp Khắc, Cộng hòa Dân chủ Đức... và một số nước Trung Đông, Châu Phi) một số lượng khá lớn lao động thông qua hình thức phân công hợp tác lao động quốc tế và đào tạo công nhân kỹ thuật. Đầu những năm 90 của thế kỷ XX Liên Xô (cũ) tan rã, hệ thống XHCN Đông Âu sụp đổ hoạt động XKLD Việt Nam tạm lắng. Tháng 5/1988, trước nguy cơ tan rã của hệ thống XHCN và nhu cầu đổi mới đất nước, Đảng tổ chức Hội nghị lần thứ 13 (khóa VI). Đại Hội nghị, Đảng xác định: “Chủ động chuyển cuộc đấu tranh từ tình trạng đối đầu sang đấu tranh và hợp tác trong cùng tồn tại hòa bình; lợi dụng sự phát triển của cuộc cách mạng khoa học, kỹ thuật và xu thế toàn cầu hóa nền kinh tế thế giới để tranh thủ vị trí có lợi nhất trong phân công lao động quốc tế; kiên quyết mở rộng quan hệ hợp tác kinh tế, ra sức đa dạng hóa quan hệ”. Có thể nói, Hội nghị 13 (khóa VI) mở đầu cho quá trình đổi mới toàn diện, triệt để, sáng tạo tư duy của Đảng về công tác đối ngoại nói chung và kinh tế đối ngoại nói riêng. Chuyển từ đối đầu sang đối thoại hòa bình, đa phương hóa, đa dạng hóa quan hệ đối ngoại, sẵn sàng quan hệ về kinh tế với các đối tác,

các nước không phân biệt chế độ chính trị. Năm 2004, Việt Nam chính thức đẩy mạnh hợp tác XKLD với các nước trước hết là Đài Loan, Hàn Quốc, Malaysia. Từ đó đến nay hàng năm số lao động XK sang các nước tăng dần. Rõ ràng XKLD đã góp phần hết sức quan trọng vào thực hiện chính sách đối ngoại, kinh tế đối ngoại của Đảng và Nhà nước ta trong suốt thời gian qua.

- *Chính sách XKLD là một bộ phận của chính sách xã hội, do vậy thực hiện tốt chính sách XKLD góp phần thực hiện tốt các chính sách xã hội như xóa đói, giảm nghèo, an ninh quốc phòng, chính sách dân tộc, chăm lo người có công...* Để thực hiện tốt chính sách XKLD đòi hỏi phải có sự phối hợp của nhiều cơ quan, đoàn thể, tổ chức và cá nhân phải thực hiện hàng loạt các chính sách khác nhau từ tài chính ngân hàng, giáo dục đào tạo, công an... Đến lượt nó, chính sách XKLD của nhà nước là một chính sách xã hội tổng hợp và nhân văn. Thể hiện trong nội dung của chính sách XKLD đã hàm chứa những vấn đề về con người, về xã hội. Đảng và Nhà nước luôn yêu cầu phải quan tâm hơn, tạo điều kiện hỗ trợ nhiều hơn những vùng nghèo, vùng khó khăn, hộ nghèo hộ đói, vùng đồng bào dân tộc ít người hơn giúp họ có thể đi lao động XK. Bởi vậy nếu thực hiện đúng tinh thần này chúng ta đã thực sự hỗ trợ cho nhiều người nghèo, hộ nghèo, vùng khó khăn khắc phục được tình trạng hạn chế, yếu kém của họ, đồng thời góp phần thực hiện tốt hơn các chính sách ưu tiên người có công, đồng bào dân tộc... Đẩy mạnh XKLD, tạo thêm nhiều việc làm, mang lại thu nhập cao hơn cho người lao động không chỉ đưa đến cho họ cuộc sống đầy đủ hơn, tốt đẹp hơn mà qua đó giúp hạn chế đáng kể những tệ nạn xã hội, góp phần quan trọng vào bảo vệ an ninh quốc phòng của đất nước. Người lao động được đào tạo trước khi XKLD và tiếp tục được đào tạo, học tập, tự đào tạo trong quá trình làm việc bên ngoài giúp họ có hiểu biết thêm về khoa học, kỹ thuật, kiến thức xã hội và kinh nghiệm sống nên đã góp phần trực tiếp vào công tác giáo dục, đào tạo.

- *Chính sách XKLD còn có tác dụng tạo bàn đạp cho sự phát triển kinh tế, phát triển khoa học công nghệ, giáo dục đào tạo...* Ngoài trừ những người lao động XK bị lừa đảo hay những rủi ro bất khả kháng (bệnh tật, ốm đau, tai nạn, hay

những bất ổn về an ninh chính trị ở nước XKLD) còn lại thông thường NLD đi XKLD đều có thu nhập cao hơn ở trong nước. Bởi vậy sau khi hết thời hạn lao động những người trong số họ đã tích lũy được một số vốn nhất định, cộng với tay nghề học được hoặc có vốn để chuyển nghề nên họ đã tự tạo được công ăn việc làm cho mình một cách ổn định và có thu nhập tốt.

1.3. Kinh nghiệm về xuất khẩu một số nước trong khu vực và bài học cho Việt Nam

1.3.1. Kinh nghiệm xuất khẩu của một số nước trong khu vực

1.3.1.1. Kinh nghiệm của Indonesia

Với Indonexia, XKLD đang được coi là quốc sách, có một vị trí quan trọng trong chiến lược phát triển kinh tế - xã hội. Chính phủ Indonexia chủ trương tăng cường đưa lao động ra nước ngoài để vừa thu ngoại tệ, vừa đào tạo lao động có nghề cho lâu dài. Vì thế, Chính phủ chủ trương: Lao động đưa đi XKLD cần được đào tạo nghề bước đầu và phải nhằm nâng cao trình độ kỹ thuật và giữ uy tín cho đất nước. Lao động đi XK phải tìm cách có thu nhập cao. Từ tháng 4/1994 Indonexia sẽ không cử lao động không nghề ra nước ngoài làm việc nữa.

Nhiệm vụ tuyển dụng lao động XK do cơ quan nhà nước đảm nhiệm. Hiện nay cả nước Indonexia có 154 cơ quan tuyển dụng lao động đi làm việc ở nước ngoài (gọi tắt là PJTKIS), hầu hết do tư nhân điều hành, căn cứ vào giấy phép của Bộ nhân lực và không được thu bất kỳ lệ phí nào của NLD (trừ khi được Chính phủ cho phép). Chính phủ chỉ quản lý bằng chủ trương, chính sách, quy định, cấp giấy phép và buộc các cơ quan này phải báo cáo các khía cạnh liên quan như số lượng người đi, địa điểm, thời hạn, thu nhập, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế... Chính phủ hỗ trợ người nghèo bằng việc tạo các điều kiện cho vay trước khi đi và sau đó trả dần bằng cách trích 10% tiền công hàng tháng gửi từ nước ngoài về qua ngân hàng Indonexia. Trước khi lao động đi, họ được đào tạo chuyên môn, ngoại ngữ, thủ thục và một cách nghiêm túc...

Một khó khăn lớn của lao động Indonexia là vấn đề ngôn ngữ, họ rất yếu tiếng Anh, trong khi đó ở vùng Vịnh, tiếng Anh rất phù hợp với lao động XK (đặc

biệt là trong các lĩnh vực sản xuất và dịch vụ). Đây đang là vấn đề khó khăn đặt ra cho lao động Indonexia nếu muốn cạnh tranh với Philippines và Ấn Độ.

1.3.1.2. Kinh nghiệm của Thái Lan

Lao động Thái Lan làm việc tại nước ngoài từ năm 1973. Thị trường lao động đầu tiên tại Anh. Lao động Thái Lan được tuyển chọn làm việc trong ngành dịch vụ. Năm 1974, lao động Thái Lan hướng sang Trung đông. Nếu năm 1975 tại Trung đông chỉ có gần 100 lao động Thái Lan, thì năm 1988 đã có 92.175 lao động, phần lớn làm việc tại A-Rập-Xê-út và A-Rập-Libya.

Năm 1985, Chính phủ Thái Lan thông qua Đạo luật về thuê lao động và người cần việc làm, bổ sung cho Đạo luật ban hành năm 1968. Đây là cơ sở pháp lý cho chương trình XKLD của Thái Lan hiện nay. Nội dung của Đạo luật ban hành năm 1985 là: Tập trung hóa việc cấp giấy phép và quản lý các cơ quan tuyển dụng lao động tư nhân; Thành lập cơ quan tuyển dụng của Chính phủ; Xác định cụ thể hơn nhiệm vụ và trách nhiệm của cơ quan tuyển dụng lao động; Quy định việc gửi ngoại tệ về nước của NLD; Thành lập quỹ phúc lợi của NLD; Quy định mức độ, hình phạt, kỷ luật đối với các hành động phạm pháp.

Văn phòng quản lý lao động nước ngoài là cơ quan Chính phủ duy nhất thực hiện chức năng điều phối hoạt động của các cơ quan tư nhân trong chương trình XKLD, có nhiệm vụ cấp giấy phép và quản lý hoạt động của các cơ quan được phép; phát triển TTLĐ, khuyến khích sử dụng lao động Thái Lan, tổ chức đào tạo và hướng dẫn NLD trước khi đi làm việc ở nước ngoài, thành lập quỹ phúc lợi của NLD. Quỹ này được Nhà nước tài trợ một phần, còn một phần do NLD đóng góp theo mức quy định. Ví dụ, NLD làm việc ở Malaysia, Hồng Kông đóng góp 100 Bạt, làm việc ở Nhật Bản, Bungari... đóng 200 Bạt, ở một số nước khác đóng 300 Bạt. Quỹ phúc lợi dùng hỗ trợ hành chính và tài chính cho NLD khi đi và trở về gặp nhiều khó khăn, hồi hương những người tai nạn, trợ cấp khó khăn cho gia đình NLD...

Chính phủ Thái Lan cho phép XKLD lành nghề, cho phép cá nhân được tự đi làm việc ở nước ngoài, cho phép thu lệ phí XKLD với mức bằng một tháng lương

của NLD, nếu không đi được thì phải hoàn trả lại cho NLD. Đối với các cơ quan tổ chức kinh tế muốn được xét cấp giấy phép XKLD phải là một công ty hữu hạn hoặc là một công ty công cộng có vốn được đăng ký tối thiểu là 1 triệu Bạt, 3/4 cổ phần của công ty phải do người mang quốc tịch Thái Lan sở hữu và phải đóng vào quỹ an ninh do Văn phòng quản lý lao động ngoài nước quản lý một khoản tiền không dưới 500.000 Bạt bằng tiền mặt, hoặc trái phiếu do chính phủ phát hành.

Việc tuyển lao động ra nước ngoài ở Thái Lan được đặt dưới sự quản lý chặt chẽ của Bộ Lao động. Có khoảng 300 công ty cung ứng nhân lực có đăng ký với Bộ Lao động. Việc thay đổi hoặc bổ nhiệm cán bộ quản lý, công ty phải có trao đổi với cơ quan cấp phép của Bộ Lao động. Mọi lao động muốn làm được thủ tục xuất cảnh tại sân bay đều phải xuất trình hợp đồng lao động cá nhân ký với chủ sử dụng nước ngoài đã được cơ quan việc làm ngoài nước xem xét và đóng dấu phê duyệt. Công ty chịu trách nhiệm về mọi hoạt động của NLD do họ tuyển dụng. Tuỳ viên lao động của Thái Lan hoặc đại diện Phòng Thương mại Thái Lan ở nước ngoài có vai trò quan trọng trong việc thẩm định hợp đồng là cơ sở cho việc cấp giấy phép thực hiện.

Về tiền lương cho NLD được quy định không được thấp hơn mức lương tối thiểu theo luật pháp của nước sử dụng lao động hoặc nước quy định do Văn phòng Lao động Thái Lan đề ra. Ví dụ, tại Ả-rập-Xê-út, Cô-oét, Baren, Ôman: lao động không nghề từ 115 - 170 USD/tháng, có nghề 250 - 315 USD/tháng. Tại Brunei, Singapore, Malaysia: công nhân xây dựng 16 USD/ngày, công nhân nông nghiệp 15 USD/ngày, công nhân lành nghề 22USD/ngày.

Lao động Thái Lan có xu hướng chuyên mạnh vào thị trường các nước Đông Á, Đông Nam Á: Malaysia, Singapore, Brunei, Đài Loan, Nhật Bản... Những năm gần đây, Chính phủ Thái Lan đã không khuyến khích mạnh việc XKLD mà chú ý tới việc đáp ứng nhu cầu lao động trong nước. Mặc dù vậy, XKLD vẫn luôn là một trong các chương trình quan trọng có quan hệ chặt chẽ với chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của Thái Lan. Hiện nay, số lao động Thái Lan có mặt trên 40 nước, với số lượng 450.000 người, tập trung chủ yếu ở khu vực Trung Đông và Đông Bắc Á. Riêng năm 1994, lao động Thái Lan ở nước ngoài gửi về nước khoảng 1 tỷ USD.

Như vậy, có thể thấy là Thái Lan thực hiện đa dạng hóa hình thức XKLD và tăng cường vai trò của khu vực tư nhân trong hoạt động XKLD.

1.3.1.3. Kinh nghiệm của Philippines

Lịch sử XKLD ở Philippines đã có từ lâu, đầu thế kỷ 20 trong đó số lao động đồn điền ở Hawaii, người Philippines đã chiếm 70%. Tuy nhiên, đến đầu những năm 1970 với việc xây dựng ở các nước dầu mỏ ở Trung Đông, Nhà nước Philippines đã đề ra và thực hiện chương trình việc làm ngoài nước. Chương trình đã có tác dụng thúc đẩy nhanh chóng việc đưa lao động ra nước ngoài làm việc có tổ chức và có sự quản lý chặt chẽ, hỗ trợ toàn diện của Nhà nước. Từ năm 1982, Philippines và Ấn Độ đã được xếp vào các nước đứng đầu về XKLD. Theo báo cáo của ILO, trong thập kỷ 80 số lao động đi làm việc ở nước ngoài bình quân của nước này đã tương đương 1/3 lực lượng lao động tăng lên hàng năm, thu nhập từ XKLD, ước tính đạt 2,5 đến 3 tỷ USD, chiếm khoảng 6% tổng sản phẩm quốc nội (GDP), mức đóng góp vào tổng sản phẩm quốc dân (GNP) cao hơn so với đóng góp của ngành xây dựng và ngành giao thông vận tải. Năm 1993 quy mô lao động đi làm việc tại nước ngoài của Philippines đạt mức cao với số lượng 560.000 lao động, trong đó 55% làm việc tại thị trường Trung Đông. Hiện nay, bình quân hàng năm Philippines XK khoảng 600.000 lao động (với khoảng hơn 100 triệu dân) và trong đó là 51% là lao động nữ. Với quy mô xuất cư như hiện nay, Philippines được coi là nước có quy mô XKLD lớn nhất châu Á chiếm 8% dân số. Đến nay, Philippines xem mình như một “công ty toàn cầu” về cho thuê, cho mượn lao động.

Sở dĩ đạt được kết quả trên là do Chính phủ Philippines đã có sự quan tâm đặc biệt tới công tác XKLD. Năm 1973, Philippines đã ban hành Bộ Luật lao động đặt cơ sở cho việc làm ngoài nước với quan điểm là phải xúc tiến mạnh mẽ việc XKLD dư thừa cho tới khi nền kinh tế của đất nước phát triển đủ khả năng thu hút hết số người đến tuổi lao động. Để đạt được mục tiêu này, ở Philippines đã thành lập 3 cơ quan riêng biệt, độc lập trực thuộc Bộ Lao động và việc làm, đó là: Ban phát triển việc làm ngoài nước (chịu trách nhiệm về việc tuyển mộ và bố trí lao động trên đất liền); Hội đồng thủy thủ quốc gia (chịu trách nhiệm quản lý các hoạt động của các

công ty tuyển mộ thủy thủ đi làm việc trên các tàu viễn dương); Văn phòng dịch vụ việc làm (chịu trách nhiệm quản lý, theo dõi các tổ chức tuyển mộ đã được cấp giấy phép trọng việc bố trí việc làm ngoài nước cho đến khi kết thúc hợp đồng).

Chính phủ Philippines thực hiện chức năng tuyển mộ, bố trí và quản lý các khu vực tư nhân tham gia XKLD bằng một cơ quan Chính phủ duy nhất là Cục quản lý việc làm ngoài nước (POEP), cơ quan này thuộc Bộ Lao động và Việc làm. Cục này hoạt động rất hiệu quả trong việc mở rộng, phát triển thị trường XKLD, trực tiếp tham gia tuyển chọn lao động; cấp giấy phép và giám sát các công ty đã được cấp giấy phép; hỗ trợ cho công nhân trước khi đi, tại nơi làm việc và sau khi về nước. POEP đã cấp giấy phép cho 930 đại lý cung ứng lao động cho nước ngoài. Cục này cũng trực tiếp cấp giấy phép chứng nhận đi lao động ở nước ngoài cho từng lao động trên cơ sở xem xét hồ sơ của họ (nếu không có giấy chứng nhận này, NLD không thể làm thủ tục ở sân bay). Chính phủ Philippines cho phép lập các quỹ lao động có chất lượng, được phép quảng cáo và tổ chức đăng ký nguồn nhưng không được thu lệ phí của NLD đến đăng ký tổ chức đào tạo để đi lao động ở nước ngoài, cho phép XK cả những thợ có trình độ đặc biệt cao. Tất cả việc thuê mướn công nhân Philippines phải thông qua POEP hoặc các công ty tuyển mộ đã được cấp giấy phép. Đối với công ty, đơn vị kinh tế muốn được cấp giấy phép phải có đơn xin giấy phép, giấy đăng ký kinh doanh, có khả năng tài chính, có tài sản thế chấp là 12.500 USD, nộp một khoản tiền cược 5.000 USD, nộp một khoản tiền bảo lãnh 7.500 USD và lệ phí xin cấp giấy phép là 300 USD. Giấy phép được cấp có giá trị trong 2 năm và có thể được gia hạn 2 năm. Giấy phép sử dụng theo các điều kiện quy định sau: giấy phép cấp cho loại công nhân nào thì chỉ được phép tuyển mộ loại công nhân đó, giấy phép không có quyền chuyển nhượng, muốn tuyển mộ ngoài địa chỉ kinh doanh phải được sự chấp nhận trước.

Chính phủ Philippines cũng có những quy định hết sức chặt chẽ nhằm đảm bảo quyền lợi quốc gia và quyền lợi cá nhân NLD như quy định về thủ tục, tiêu chuẩn tuyển người đi lao động nước ngoài, về mức đóng vào quỹ phúc lợi nếu làm trên đất liền thì chủ sử dụng lao động phải đóng 25 USD/người, nếu là thủy thủ thì

chủ sử dụng lao động đóng 15 USD/người; các quy định về đóng bảo hiểm do chủ sử dụng lao động đóng bình quân 5 USD/người; các chính sách về kiều hối, các quyền lợi của người công nhân trong các hợp đồng, kỷ luật và xử phạt đối với những người vi phạm, các dịch vụ phúc lợi và các chính sách đối với NLD sau khi về nước, ví dụ như: NLD ở nước ngoài được miễn phí sân bay, chịu thuế thu nhập.

Tháng 6/1995, Quốc hội Philippines đã thông qua “*Đạo luật năm 1995 về lao động di cư và người Philippines ở nước ngoài*”. Đây là văn bản pháp lý toàn diện nhất có được trong việc thực hiện chương trình việc làm ngoài nước Philippines. Đạo luật này nhấn mạnh một số điểm đó là: Tăng cường tuyển chọn một cách chọn lọc lao động đi làm việc ở nước ngoài; Phạt không dưới 6 năm tù và nộp phạt 20.000 USD đối với tuyển mộ bất hợp pháp; Thành lập quỹ 4 triệu USD về việc hồi hương khẩn cấp lao động trong trường hợp cần thiết khi không thể xác định người chủ hoặc người tuyển mộ; Thành lập quỹ 4 triệu USD trong lĩnh vực giúp đỡ pháp lý NLD về mạng lưới quản lý lao động ở nước ngoài, Philippines có gần 80 văn phòng đại diện. Thông thường mỗi văn phòng quản lý có 1 tùy viên lao động phụ trách và điều hành cùng 2 hoặc 3 nhân viên khác. Ngoài ra Philippines có Cục phúc lợi lao động di cư thuộc Bộ Lao động và việc làm, quản lý một quỹ rất lớn do chủ sử dụng và NLD đóng góp nhằm mục đích hỗ trợ NLD ở nước ngoài, cũng như gia đình họ ở trong nước khi gặp khó khăn.

1.3.2. Bài học kinh nghiệm cho Việt Nam

Một là, về chủ trương và cơ sở pháp lý đối với hoạt động XKLD: Chính phủ các nước đều coi XKLD là chiến lược, quốc sách lâu dài nên đều có chương trình quốc gia về XKLD, thực hiện xã hội hóa triệt để. XKLD thường xuyên được đề cập trong trong các cuộc trao đổi cấp cao và được thể hiện trong các thỏa thuận song phương với các nước. Các cơ quan ngoại giao và kinh tế của Chính phủ thường xuyên theo dõi, cập nhật tình hình kinh tế - chính trị, xã hội và nhu cầu của TTLĐ ngoài nước để khai thác và chiếm lĩnh.

Các nước đã đưa quan điểm xúc tiến việc làm ngoài nước và XKLD vào Bộ luật Lao động, để từ đó ra các văn bản dưới luật để thực hiện quản lý nhà nước từ

khâu ký kết hợp đồng, tổ chức tuyển chọn, đào tạo, tổ chức cho lao động xuất cảnh, quản lý lao động làm việc ở nước ngoài đến khi hết hạn trở về nước thực hiện các chế độ bảo đảm quyền lợi hợp pháp của nhà nước, các DN, tổ chức cung ứng lao động và NLD, các hình thức thưởng, phạt để xử lý các vấn đề phát sinh liên quan đến XKLD.

Hệ thống pháp luật và các quy định dưới luật về XKLD minh bạch, chặt chẽ, nhưng cũng rất thông thoáng tạo chủ động cho NLD và các DN tham gia XKLD.

Hai là, về quản lý chung: Quản lý nhà nước tập trung vào một cơ quan của Chính phủ, đó là Bộ LĐTBXH, theo đó có sự quản lý chặt chẽ đến từng NLD. Vai trò đại sứ quán tại nước ngoài được đặc biệt quan tâm. Thông qua tùy viên lao động, các hợp đồng được thẩm định một cách chặt chẽ, đồng thời công tác quản lý lao động ở nước ngoài được tổ chức hiệu quả hơn. Nhiều TTLĐ được khai thông do tác động của Đại sứ quán. Bên cạnh đó, có sự tham gia tích cực của nhiều bộ, ngành nhưng phải có cơ quan đầu mối thống nhất quản lý nhà nước về XKLD. Tất cả các nước được chúng tôi khảo sát nêu trên đều có cơ quan đầu mối quản lý nhà nước về XKLD (ở Thái Lan là Cục quản lý lao động nước ngoài thuộc Bộ Lao động và phúc lợi xã hội, ở Indônêxia là Bộ Nhân lực, ở Philippines là Bộ Lao động và Việc làm...). Cơ quan đầu mối chịu trách nhiệm thống nhất quản lý nhà nước về XKLD và là đầu mối phối hợp giữa các cơ quan nhà nước có liên quan để tạo thuận lợi cho XKLD phát triển. Đồng thời, các bộ, ngành có liên quan đều tích cực tham gia hỗ trợ XKLD, đặc biệt là cơ quan ngoại giao với hệ thống đại diện ở nước ngoài tích cực tham gia thu thập thông tin thị trường và bảo vệ tư pháp cho lao động ở nước ngoài.

Chính phủ khuyến khích và tạo mọi điều kiện cho mọi thành phần kinh tế (Nhà nước, tư nhân) tham gia tìm việc làm ngoài nước và khuyến khích mọi công dân tự tìm việc làm ngoài nước. Các ngành chức năng có trách nhiệm tạo mọi điều kiện cho mọi tổ chức, cá nhân thực hiện và hoàn thành có hiệu quả chương trình việc làm ngoài nước của mình.

Ba là, về công tác quản lý đào tạo lao động XK: Công tác đào tạo cho lao

động trước khi đi được đặc biệt chú ý. Các nước đều hình thành trung tâm đào tạo Quốc gia và quản lý nhà nước đào tạo lao động XK. Các chương trình khung được thống nhất cho mọi trung tâm đào tạo nhằm trang bị cho người lao động những hiểu biết cần thiết trước khi đi làm việc ở nước ngoài. Phải coi trọng công tác đào tạo toàn diện lao động XK (đào tạo nghề, đào tạo ngoại ngữ, giáo dục định hướng và bồi dưỡng các kiến thức cần thiết) để nâng cao chất lượng nguồn lao động. Tất cả các nước đều có hệ thống đào tạo, bồi dưỡng nâng cao tay nghề cho lao động phù hợp với yêu cầu của từng đơn hàng cụ thể, từng thị trường. Các nước đều rất coi trọng công tác giáo dục định hướng cho lao động, thậm chí Philippines còn có chính sách đãi ngộ kinh phí cho khóa học để khuyến khích lao động tham gia, nhờ đó lao động Philippines luôn tạo được ấn tượng rất tốt về kỷ luật (đặc biệt là tỷ lệ lao động Philippines bỏ trốn luôn ở mức thấp nhất trong các nước).

Bốn là, về quản lý lao động: Chú trọng phát triển hệ thống văn phòng đại diện quản lý lao động ở nước ngoài để vừa quản lý lao động, vừa tham gia bảo vệ tư pháp cho lao động. Philippines còn áp dụng biện pháp cấp thẻ điện tử ID cho lao động để có thể liên tục theo dõi tình hình của lao động. Thái Lan có cơ quan riêng thuộc Bộ Nội vụ chuyên chịu trách nhiệm theo dõi và bảo vệ lao động ở nước ngoài.

Năm là, về quản lý thị trường XKLD: Chính phủ các nước đều coi chương trình việc làm ngoài nước là chương trình Quốc gia nên đã tập trung chỉ đạo và hỗ trợ cho chương trình này thực hiện có hiệu quả, đặc biệt trong công tác mở rộng thị trường. Nhà nước cần có định hướng XKLD tới những nước có sự tăng trưởng kinh tế cao. Bên cạnh đó, Chính phủ cần chú trọng mở rộng thị trường XKLD thông qua các hiệp định, thoả thuận song phương, nhằm chủ động trong việc cung ứng và bảo vệ quyền lợi cho NLĐ đi làm việc ở nước ngoài.

Hầu hết các nước XKLD mạnh ở châu Á đã có quá trình XKLD từ những năm 1970, mà TTLĐ có sức thu hút lớn là các nước tại Trung Đông và gần đây ngoài thị trường Trung Đông, XKLD châu Á đang hướng về thị trường lao động Đông Bắc Á, Đông Nam Á, nơi nhiều nước có sự tăng trưởng kinh tế cao. Quy mô

XKLD trung bình năm của các nước dao động khoảng từ 1%-1,8% dân số. Philippines vẫn là nước có quy mô XKLD lớn nhất.

Ngoài ra, các chính sách về XKLD cũng cần chú trọng hơn đến phát triển các chương trình đảm bảo hiệu quả bền vững cho XKLD. Các chương trình tái hòa nhập cộng đồng, tư vấn hỗ trợ tạo việc làm, hỗ trợ người lao động đầu tư sản xuất để tự tạo việc làm... không chỉ giúp cho NLD phát huy hết giá trị tài sản tích lũy được trong thời gian làm việc ở nước ngoài mà còn bảo toàn được nguồn lực của xã hội; đồng thời sẽ giúp NLD yên tâm, tin tưởng vào tương lai khi về nước, qua đó hạn chế hiện tượng lao động bỏ trốn, cư trú bất hợp pháp.

CHƯƠNG 2:**THỰC TRẠNG CHÍNH SÁCH XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG CỦA VIỆT NAM
SANG CÁC NƯỚC ASEAN THỜI GIAN QUA****2.1. Tình hình khu vực ASEAN và sự tác động đến chính sách xuất khẩu lao động của Việt Nam thời gian qua****2.1.1. Đặc trưng cơ bản tình hình khu vực ASEAN thời gian vừa qua****2.1.1.1. Về chính trị**

Khu vực ASEAN bắt đầu được định hình thông qua việc ra đời của Hiệp hội các Quốc gia Đông Nam Á (ASEAN) vào ngày 8/8/1967 với Tuyên bố ASEAN, hay còn gọi là Tuyên bố Bangkok, được ký bởi ngoại trưởng 5 nước thành viên sáng lập là Indonesia, Malaysia, Philippines, Singapore và Thái Lan.

Trải qua gần 50 năm tồn tại, cho tới nay ASEAN đã mở rộng bao gồm toàn bộ 10 quốc gia ở Đông Nam Á, trong đó Brunei gia nhập năm 1984, Việt Nam năm 1995, Lào và Myanmar năm 1997 và Campuchia năm 1999. Hiện ASEAN có trụ sở ban thư ký đặt tại Jakarta, Indonesia. Chức Tổng thư ký được luân phiên nắm giữ giữa các quốc gia thành viên theo thứ tự tên chữ cái tiếng Anh. Kể từ cuối năm 2008 khi Hiến chương ASEAN có hiệu lực. Mỗi năm ASEAN tổ chức hai cuộc họp thượng đỉnh cấp nguyên thủ quốc gia để bàn thảo các vấn đề quan trọng đối với khu vực. Ngoài ra, hàng năm ASEAN còn tổ chức hàng trăm cuộc họp ở các cấp khác nhau nhằm tăng cường hợp tác ở các lĩnh vực khác nhau giữa các quốc gia thành viên.

Trên lĩnh vực chính trị - an ninh, ASEAN đã đưa ra nhiều sáng kiến và cơ chế bảo đảm hòa bình và an ninh khu vực, như: Tuyên bố Đông Nam Á là Khu vực Hòa bình, Tự do và Trung lập (ZOPFAN) năm 1971; Hiệp ước Thân thiện và Hợp tác ở Đông Nam Á (TAC) ký năm 1976; Hiệp ước Khu vực Đông Nam Á không có vũ khí hạt nhân (SEANWFZ) năm 1995; Tuyên bố về ứng xử của các bên ở Biển Đông (DOC) năm 2002... Kể từ năm 1994, ASEAN cũng khởi xướng và chủ trì Diễn đàn Khu vực ASEAN (ARF), là nơi ASEAN và các đối tác bên ngoài tiến hành đối thoại và hợp tác về các vấn đề chính trị-an ninh ở châu Á-Thái Bình Dương. Mặc dù còn có những hạn chế nhất định, ARF vẫn được coi là cơ chế trụ cột giúp đảm bảo hòa bình và ổn định trong khu vực.

2.1.1.2. Về kinh tế

Về hợp tác kinh tế, đến nay ASEAN đã cơ bản hoàn tất các cam kết về hình thành Khu vực mậu dịch tự do ASEAN (gọi tắt là AFTA), với hầu hết các dòng thuế đã được giảm xuống mức 0%-5%. Kim ngạch thương mại nội khối hiện đạt khoảng 300 tỷ USD và chiếm khoảng 25% tổng kim ngạch thương mại của ASEAN. Ngoài ra, hiện ASEAN cũng thúc đẩy hợp tác kinh tế trên nhiều lĩnh vực khác, như: đầu tư (thông qua thỏa thuận về Khu vực đầu tư ASEAN - AIA), công nghiệp, nông nghiệp, tài chính, giao thông vận tải, hải quan, thông tin viễn thông... ASEAN cũng coi trọng đẩy mạnh thực hiện mục tiêu thu hẹp khoảng cách phát triển trong ASEAN, nhất là thông qua việc triển khai Sáng kiến liên kết ASEAN (IAI) về hỗ trợ các nước thành viên mới (Campuchia, Lào, Myanmar và Việt Nam). Mặt khác, ASEAN cũng đã tích cực tăng cường hợp tác kinh tế - thương mại với các đối tác bên ngoài thông qua việc đàm phán thiết lập các khu vực mậu dịch tự do (FTA) với hầu hết các nước đối thoại của ASEAN, như: Trung Quốc, Nhật Bản, Hàn Quốc, Ấn Độ, Australia và New Zealand.

Ở cuộc họp thượng đỉnh ASEAN tại Bali vào ngày 07/10/2003, các nhà lãnh đạo ASEAN đã thông qua Tuyên bố Hòa hợp ASEAN II (ASEAN Concord II) nhằm xây dựng một Cộng đồng ASEAN, bao gồm ba trụ cột chính: Cộng đồng chính trị - an ninh ASEAN, Cộng đồng kinh tế ASEAN, và Cộng đồng văn hóa xã hội ASEAN.

Tháng 11/2007, Hiến chương ASEAN cũng đã được thông qua và chính thức có hiệu lực từ ngày 15/12/2008 sau khi đã được tất cả 10 quốc gia thành viên phê chuẩn. Bản Hiến chương này giúp tạo cơ sở pháp lý và khuôn khổ thể chế cho ASEAN tăng cường liên kết khu vực, trước hết là phục vụ mục tiêu hình thành Cộng đồng ASEAN vào năm 2015.

Vào cuối năm 2015, Cộng đồng Kinh tế ASEAN (AEC) đã chính thức được thành lập hướng tới thực hiện mục tiêu cuối cùng của hội nhập kinh tế trong “Tầm nhìn ASEAN 2020”, nhằm hình thành một khu vực kinh tế ASEAN ổn định, thịnh vượng và có khả năng cạnh tranh cao, trong đó hàng hóa, dịch vụ, đầu tư sẽ được

chu chuyển tự do, và vốn được lưu chuyển tự do hơn, kinh tế phát triển đồng đều, đói nghèo và chênh lệch kinh tế - xã hội được giảm bớt vào năm 2020. Kế hoạch trung hạn 6 năm lần thứ hai của ASEAN (2004-2010) - Chương trình hành động Vientiane (Lào) đã xác định rõ hơn mục đích của AEC là: tăng cường năng lực cạnh tranh thông qua hội nhập nhanh hơn, nhằm thúc đẩy tăng trưởng và phát triển kinh tế của ASEAN.

Các biện pháp chính mà ASEAN sẽ cần thực hiện để xây dựng một thị trường ASEAN thống nhất, bao gồm: hài hòa hóa các tiêu chuẩn sản phẩm (hợp chuẩn) và quy chế, giải quyết nhanh chóng hơn các thủ tục hải quan và thương mại, và hoàn chỉnh các quy tắc về xuất xứ.

Các biện pháp để xây dựng một cơ sở sản xuất ASEAN thống nhất sẽ bao gồm: củng cố mạng lưới sản xuất khu vực thông qua nâng cấp kết cấu hạ tầng, đặc biệt là trong các lĩnh vực năng lượng, giao thông vận tải, công nghệ thông tin và viễn thông, phát triển các kỹ năng thích hợp.

Về tự do hóa hàng hóa, trong số các FTA mà Việt Nam đã ký kết, cam kết về cắt giảm thuế quan trong ASEAN là cao nhất và nhanh nhất.

Về tự do hóa dịch vụ, các cam kết về dịch vụ trong ASEAN đều tương tự mức cam kết trong WTO, trong một số gói cam kết dịch vụ gần đây của ASEAN, mức độ cam kết đã bắt đầu cao hơn so với WTO nhưng không nhiều và cũng phù hợp với mức độ mở cửa thực tế về dịch vụ của Việt Nam.

Về tự do hóa đầu tư, các cam kết về đầu tư trong ASEAN toàn diện hơn trong WTO và các FTA đã ký của Việt Nam, nhưng cũng phù hợp với các quy định về đầu tư trong pháp luật Việt Nam (việc thực thi các cam kết về đầu tư trong ASEAN không buộc Việt Nam phải sửa đổi pháp luật trong nước).

Tuy nhiên, trong một số nước thành viên ASEAN, đi kèm với tăng trưởng kinh tế là sự chênh lệch đáng kể trong thu nhập và chi tiêu. Mức biến động của hệ số Gini trong khoảng 35,6 - 46,2 ở bảy nền kinh tế có đủ dữ liệu để tính toán là một minh chứng rõ ràng (Bảng 3). Một chỉ số khác về bất bình đẳng là tỷ lệ Quyntile (nhóm một phần năm) - tỷ lệ chi tiêu bình quân đầu người của 20% hộ gia đình giàu

nhất so với 20% hộ nghèo nhất. Tỷ lệ này dao động từ 5,9 ở Việt Nam và Lào trong năm 2008 đến 11,3 tại Malaysia trong năm 2009. Ba trong số bảy nước trong bảng có tỷ lệ Quyntile tăng trong hai thập kỷ, điều này cho thấy bất bình đẳng thu nhập đang tăng lên.

Trong các nền kinh tế ASEAN có quy mô lớn hơn, mức bất bình đẳng cao hơn ở khu vực đô thị. Ví dụ như ở Indonesia, năm 2011 hệ số Gini ở các khu vực nông thôn là 34 trong khi ở đô thị là 42,2 (Bảng 3). Bất bình đẳng có thể dẫn đến phân bổ không đều về vốn và cản trở tiến trình xóa đói giảm nghèo và tăng trưởng, có thể làm xấu đi sự gắn kết xã hội và ổn định thể chế. Nó cũng đi ngược lại với mục tiêu tổng thể của AEC là tăng trưởng công bằng gắn với thu hẹp khoảng cách phát triển giữa và trong các nước thành viên.

Một vấn đề lớn khác đối với ASEAN là sự chênh lệch giữa sáu nước thành viên phát triển hơn, cụ thể là Brunei, Indonesia, Malaysia, Philippines, Singapore, và Thái Lan (ASEAN-6) và các nước khác.

Bảng 3: Bất bình đẳng trong ASEAN, năm đầu thập niên 1990 và năm gần nhất

| Quốc gia | Hệ số Gini | | Tỷ lệ Quyntile | |
|-------------|------------|--------|----------------|--------|
| Indonesia | 29,2 | 38,1 | 4,1 | 6,3 |
| Malaysia | 47,7 | 46,2 | 11,4 | 11,3 |
| | (1992) | (2009) | (1992) | (2009) |
| Philippines | 43,8 | 43,0 | 8,6 | 8,3 |
| | (1991) | (2009) | (1991) | (2009) |
| Thái Lan | 45,3 | 39,4 | 8,8 | 6,9 |
| | (1990) | (2010) | (1990) | (2010) |
| Việt Nam | 35,7 | 35,6 | 5,6 | 5,9 |
| | (1992) | (2008) | (1992) | (2008) |

Chú thích: hệ số Gini và tỷ lệ Quyntile dựa trên mức chi tiêu bình quân đầu người, ngoại trừ Malaysia dựa trên thu nhập. Tỷ lệ Quyntile là tỷ lệ các khoản chi tiêu bình quân đầu người của 20% hộ gia đình giàu nhất so với 20% hộ gia đình nghèo nhất.

Nguồn: ADB: *Triển vọng Phát triển châu Á năm 2012: Đối diện với gia tăng bất bình đẳng ở châu Á*; Ngân hàng Thế giới: *PovcalNet*, tháng 4/2013.

2.1.1.3. Về văn hóa - xã hội

Hội nhập thị trường sâu hơn và phát triển kinh tế đã thúc đẩy những tiến bộ xã hội quan trọng. Lực lượng lao động trung lưu của ASEAN đã tăng lên nhanh chóng. Theo số liệu của ILO năm 2014, từ giữa năm 1991 và năm 2013, tầng lớp trung lưu ở khu vực Đông Nam Á và Thái Bình Dương đã có thêm 83 triệu người, và tỷ trọng lao động trung lưu trong tổng lực lượng lao động tăng từ 12,4% lên 35,1%. Đầu tư mạnh mẽ và tăng trưởng bền vững được kỳ vọng sẽ dẫn đến sự gia tăng liên tục của tầng lớp trung lưu, đạt mức 144 triệu người vào năm 2017.

Tuy nhiên, một số lượng lớn vẫn còn đói nghèo. Tại một số nước, dù lực lượng lao động hiện đang sống trong các hộ gia đình nghèo chiếm một tỷ lệ nhỏ hơn, số lượng tuyệt đối của nhóm này lại tăng lên. Ví dụ, tại Campuchia từ năm 1994 đến năm 2008, tỷ lệ lao động sống dưới mức 2 USD một ngày giảm từ 75,3% xuống còn 49,6% trên tổng số việc làm, nhưng số lượng tuyệt đối lao động nghèo lại tăng từ 3,3 triệu người lên 3,7 triệu người. Tại Philippines từ năm 1991 đến năm 2009, tỷ lệ người lao động nghèo đã giảm từ 50% xuống còn 37,2%, nhưng số lao động sống dưới mức 2 USD mỗi ngày lại tăng từ 11,2 triệu lên 13 triệu.

Để tiến tới sự hội nhập sâu rộng trong toàn khu vực, các hoạt động hợp tác chuyên ngành ngày càng được mở rộng giữa các quốc gia với rất nhiều chương trình/dự án khác nhau trên các lĩnh vực văn hóa, giáo dục-đào tạo, khoa học - công nghệ, môi trường, y tế... Điển hình như, Chương trình hành động Viên chức (VAP) và Kế hoạch hành động về ASCC đã xác định 4 lĩnh vực hợp tác (thành tố) chính là: (i) Tạo dựng cộng đồng các xã hội đùm bọc; (ii) Giải quyết những tác động xã hội của hội nhập kinh tế; (iii) Phát triển môi trường bền vững; (iv) Nâng cao nhận thức và bản sắc ASEAN. Hàng loạt biện pháp/hoạt động cụ thể đã được đề ra trong từng lĩnh vực hợp tác này.

2.1.2. Quan hệ giữa Việt Nam – ASEAN và sự tác động đến chính sách xuất khẩu lao động của Việt Nam sang các nước ASEAN

Việt Nam và các nước ASEAN đã có nhiều hợp tác trong lĩnh vực lao động và việc làm. Điển hình như, Việt Nam đã đăng cai thành công Hội nghị Bộ trưởng

Lao động lần thứ 21 vào tháng 5/2010 và đã đưa ra và thực hiện được các sáng kiến bao gồm: Dự án nghiên cứu so sánh luật lao động giữa các nước ASEAN, Diễn đàn chia sẻ kinh nghiệm về thanh tra lao động trong ASEAN; tổ chức Hội nghị nguồn nhân lực ASEAN; tổ chức Hội nghị khu vực lần thứ 5 về Quan hệ lao động trong ASEAN với chủ đề “Đối thoại lao động và sửa đổi Luật lao động về khuôn khổ pháp lý và quy tắc liên quan tới quan hệ việc làm” (2013); và Hội thảo về An sinh xã hội và chế độ thai sản cho lao động nữ (2013).

Về đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài và bảo vệ quyền và lợi ích của NLD di cư: Đây được coi là một trong những hoạt động quan trọng, song cũng phát sinh nhiều vấn đề liên quan đến quản lý lao động nước ngoài tại các nước. Việt Nam đã tham gia tích cực hoạt động của Nhóm soạn thảo Văn kiện thực hiện Tuyên bố của các nhà Lãnh đạo ASEAN về Bảo vệ và thúc đẩy quyền của NLD di cư (ACMW-DT), hướng tới sớm hoàn thành vào năm 2014.

Về phát triển nguồn nhân lực, thông qua các hoạt động hợp tác với ASEAN trong phát triển nguồn nhân lực, bước đầu Việt Nam đã hình thành và luật hoá việc đánh giá, cấp chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia cho NLD trong Luật Dạy nghề. Nhằm hướng tới việc công nhận kỹ năng và chứng chỉ nghề lẫn nhau trong khu vực ASEAN, Bộ LĐTBXH đã và đang phối hợp chặt chẽ với Bộ GDĐT xây dựng Đề án Khung trình độ quốc gia.

Năm 2014, Việt Nam đã đăng cai tổ chức Hội thi tay nghề ASEAN lần thứ 10 (10/2014). Việc tổ chức sự kiện trên có tác dụng mạnh mẽ không chỉ với công tác đào tạo nghề mà còn có lợi ích to lớn để nâng cao năng suất lao động cho Việt Nam và góp phần tăng cường năng lực cạnh tranh quốc gia.

Các hoạt động hợp tác trong lĩnh vực lao động - việc làm được triển khai trong các vấn đề phát triển nhân lực; an toàn vệ sinh lao động, lao động di cư, phát triển tay nghề; bảo hiểm xã hội, thống kê lao động và nghiên cứu về tác động của quá trình hội nhập ASEAN đối với TTLĐ.

Ngoài ra, Việt Nam cùng với các nước ASEAN đẩy mạnh hợp tác với các đối tác tập trung vào các nội dung cụ thể như: Với Nhật Bản về An toàn vệ sinh lao

động, khuyến trợ quan hệ lao động lành mạnh, tăng cường phát triển nguồn nhân lực; Với Hàn Quốc về đào tạo cán bộ trong lĩnh vực phát triển nguồn nhân lực; Với Trung Quốc về an sinh xã hội, phát triển nhân lực, lao động di cư.

2.1.3. Tổng quan xuất khẩu lao động Việt Nam thời gian qua

Hoạt động này bắt đầu từ năm 1980 dưới hình thức hợp tác lao động với các nước XHCN trong tình hình kinh tế Việt Nam đang gặp nhiều khó khăn. Hoạt động XKLD và cơ chế quản lý nhà nước về XKLD ở nước ta về cơ bản được phân thành hai thời kỳ, trước và sau năm 1991 với dấu mốc là sự ra đời của Nghị định số 370 - HĐBT, ngày 09/11/1991 của Hội đồng Bộ trưởng. Trong luận văn này, tác giả tập trung đi sâu phân tích thực trạng và các chính sách về XKLD ở nước ta từ sau năm 1990 trở lại đây, còn giai đoạn từ 1980 trở về trước chỉ khái quát một số nội dung cơ bản.

2.1.3.1. Giai đoạn hợp tác lao động với nước ngoài (1980 - 1990)

Thời kỳ này Nhà nước ta đã ký hiệp định Chính phủ về hợp tác lao động với bốn nước: Liên Xô, Cộng hòa Dân chủ Đức, Tiệp Khắc và Bungari (Bảng 1). Hiệp định Chính phủ về hợp tác chuyên gia với một số nước châu Phi và thỏa thuận ngành với ngành về sử dụng lao động Việt Nam với các nước I-Rắc, Li-Bi. Đây là giai đoạn có quy mô lao động đi làm việc ở nước ngoài khá lớn, bình quân mỗi năm có gần 3 vạn lao động Việt Nam đi làm ở nước ngoài.

Bảng 1: Số lượng lao động hợp tác tại một số thị trường từ 1980 - 1989

Đơn vị: Người

| STT | NƯỚC ĐẾN | SỐ LAO ĐỘNG ĐI | | | | |
|-----|-----------|----------------|----------|--------------|----------|--------------|
| | | Tổng số | Nữ | | Có nghề | |
| | | | Số lượng | Tỷ trọng (%) | Số lượng | Tỷ trọng (%) |
| 1 | LIÊN XÔ | 105.966 | 52.916 | 49,9 | 20.311 | 19,1 |
| 2 | CHDC ĐỨC | 69.016 | 25.610 | 37,1 | 26.795 | 38,8 |
| 3 | BUNGARI | 27.239 | 3.595 | 13,2 | 24.590 | 90,3 |
| 4 | TIỆP KHẮC | 37.028 | 9.472 | 25,6 | 28.157 | 76,0 |

Nguồn: Tài liệu 10 năm Hợp tác lao động với nước ngoài

Nhìn chung, lao động đi làm việc ở nước ngoài trong giai đoạn này có tỷ trọng lao động phổ thông lớn (khoảng 57%), đặc biệt trong 3 năm từ năm 1988 đến 1990 tỷ lệ này đạt 70%. Phần lớn lao động trước khi đi không qua đào tạo, khi đến nước tiếp nhận, lao động được phân phối về các đơn vị sản xuất được kèm cặp, đào tạo tại chỗ, được trang bị tay nghề phù hợp với các cơ sở bạn yêu cầu. Có khoảng 45% lao động làm trong ngành công nghiệp nhẹ, 26% lao động trong xây dựng và 20% làm cơ khí, 6% làm nghề nông nghiệp và chế biến thực phẩm, 3% còn lại làm các ngành nghề khác. Cơ cấu này không phải được phân chia tại Việt Nam mà do phía tiếp nhận. Mọi chi phí đào tạo do họ đài thọ.

Về hiệu quả kinh tế, tổng thu về qua hợp tác lao động thời kỳ này đạt khoảng 1.200 tỷ đồng tính theo thời giá năm 1990, chưa kể đến các hiệu quả kinh tế về thúc đẩy sản xuất trong nước phát triển, góp phần cân đối tiền - hàng cho xã hội. Nhà nước không phải bỏ đầu tư kinh phí việc làm cho NLD trong thời gian họ làm việc ở nước ngoài.

2.1.3.2. Giai đoạn hoạt động xuất khẩu lao động theo cơ chế thị trường (từ năm 1991 đến nay)

Giai đoạn cuối những năm 80, đầu 90 của thế kỷ XX, XKLD Việt Nam ra nước ngoài suy giảm bởi sự tan rã của Liên Xô (cũ) và sự sụp đổ của hệ thống XHCN Đông Âu. Đặc trưng của giai đoạn này là sự thay đổi về quy chế XKLD và quy mô hoàn toàn phụ thuộc vào quan hệ cung - cầu của TTLĐ. XKLD của ta phải cạnh tranh với các nước khác trong khu vực có ưu thế hơn về khả năng và kinh tế chiếm lĩnh thị trường trên nhiều khu vực khác nhau. Tuy vậy, quy mô XKLD trong giai đoạn này vẫn tăng theo thời gian.

Số lượng lao động XK tăng dần qua các năm mặc dù mức tăng không hoàn toàn đều đặn. Đầu những năm 90 của thế kỷ trước, mỗi năm chúng ta chỉ XK được gần 1 vạn người lao động đi làm ở nước ngoài. Số lao động phổ thông có xu hướng giảm và yêu cầu đòi hỏi NLD trước khi đi làm việc ở nước ngoài phải được đào tạo. Mọi NLD trước khi đi đều được tham dự một khóa đào tạo do công ty cung ứng lao động tổ chức, thời gian chủ yếu là học ngoại ngữ của nước mà NLD sẽ đến làm

việc. Ngoài ra, còn học tập về pháp luật của nước đó, những điều cần thiết về hợp đồng lao động, tranh chấp lao động, quan hệ ứng xử, phong tục tập quán và an toàn vệ sinh lao động. Nhờ đó, chất lượng lao động trong giai đoạn này có được nâng cao hơn.

Đặc biệt sau năm 2004, khi Việt Nam ký các Hiệp định XKLD với các nước (trước hết với các nước Đài Loan, Hàn Quốc...) số lượng lao động và thị trường XKLD mở rộng nhanh chóng. Theo số liệu thống kê của CQLLDNN thuộc Bộ LĐTBXH, tính đến năm 2015 đã có 49 nước và lãnh thổ tiếp nhận lao động và chuyên gia Việt Nam. Từ những thị trường tiếp nhận lao động truyền thống như Nhật Bản, Hàn Quốc, Đài Loan, Malaysia, hiện lao động Việt Nam có cơ hội đi làm việc ở nhiều quốc gia và vùng lãnh thổ khác trên thế giới như các nước khu vực Trung Đông (UAE, Ả-rập-Xê-út), một số nước châu Âu, như: Nga, Belarus... và châu Úc...

Số lao động và chuyên gia Việt Nam làm việc ở nước ngoài tăng đều qua các năm. Nếu năm 2006, Việt Nam mới đưa được trên 78.800 lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, thì đến năm 2013, con số này đã tăng lên 88.155 người, năm 2014, đạt 106.840 người. Đặc biệt, năm 2015 con số này đạt mức kỷ lục, 115.980 lao động (tăng 8,55% so với năm 2014), đưa tổng số lao động Việt Nam đang làm việc ở nước ngoài lên trên 500.000 người. Trong đó, có một số nước có số lao động Việt Nam XK sang lớn là: Đài Loan, Hàn Quốc, Nhật Bản, Malaysia...

Riêng với các nước trong khu vực ASEAN, theo Bộ LĐTBXH, Việt Nam đang cố gắng XK nhiều lao động sang khu vực này, đặc biệt là Malaysia với hàng nghìn chỉ tiêu mỗi năm, làm nhiều loại ngành nghề khác nhau. Nhiều ngân hàng, DN Việt Nam đã mở chi nhánh, hoạt động khá hiệu quả tại Lào, Campuchia cũng cho thấy khả năng hội nhập nhanh chóng của lao động Việt Nam trong ASEAN gắn với dòng di chuyển thương mại, vốn đầu tư, dịch vụ.

Tuy nhiên, do xuất phát điểm thấp, cơ cấu kinh tế chủ yếu vẫn là nông nghiệp, nên tỷ lệ lao động Việt Nam tham gia thị trường lao động chính thức còn

thấp, đạt khoảng 30%; trong khi có tới 47% lực lượng lao động vẫn làm việc trong lĩnh vực nông nghiệp, với năng suất, thu nhập thấp. Khoảng 3/5 số lao động Việt Nam đang làm các công việc dễ bị tổn thương. Nhìn chung, năng suất và mức tiền lương của Việt Nam khá thấp so với các nền kinh tế trong ASEAN, như: Malaysia, Singapore và Thái Lan.

Trong khối ASEAN, Singapore, Malaysia và Thái Lan là những nước nhận nhiều lao động nước ngoài nhất (nhận thuần), trong khi các nước, như: Việt Nam, Philippines, Campuchia và Lào là những nước XK thuần lao động. Singapore, Malaysia và Thái Lan được cho là đang bước vào giai đoạn phát triển cao hơn, nhu cầu về lao động kỹ năng cao đang tăng trong khi nguồn cung lại chưa được đáp ứng. Đây là một yếu tố tốt đối với lao động ở các nước phát triển kém hơn, có thu nhập kém hơn. Tuy nhiên, việc thiếu đào tạo kỹ năng; thủ tục visa trong khối ASEAN chưa thống nhất; các khía cạnh chính trị, tôn giáo, văn hóa... vẫn sẽ là trở ngại cho sự gia tăng di cư lao động trên thực tế.

Việc bảo vệ và thúc đẩy quyền của NLD ở một số nước như quyền được nghỉ ngơi, được khám chữa bệnh, bảo đảm an toàn thân thể... còn nhiều hạn chế. Số lao động bị ngược đãi thậm chí tử vong ở nước ngoài còn nhiều và chưa được quan tâm xử lý đúng mức. Những NLD nước ngoài làm giúp việc tại Malaysia dễ gặp rủi ro và ít được bảo vệ. Tình trạng giữ tiền lương, hành hạ hoặc lạm dụng NLD giúp việc ở Malaysia mà nhiều báo chí đã nêu khá phổ biến. Tình trạng NLD XK Việt Nam bị lừa đảo, bị mua bán bất hợp pháp và cưỡng bức lao động ở nước ngoài còn nhiều. Chẳng hạn, năm 2001 tại đảo Samoa, thuộc địa của Hoa Kỳ, dưới sự kêu gọi của số tổ chức cộng đồng người Việt hải ngoại, chính quyền Hoa Kỳ đã tiến hành điều tra một công ty Hàn Quốc và tuyên án chủ tịch công ty 40 năm tù về tội buôn người. Số lao động XK Việt Nam làm việc cho công ty này thoát khỏi tình trạng bị ngược đãi, bỏ đói và không được trả lương vẫn còn khá nhiều.

2.2. Thực trạng chính sách cho xuất khẩu lao động của Việt Nam sang một số nước khu vực ASEAN giai đoạn 2011-2015

Một trong những thế mạnh của nguồn lao động Việt Nam là dồi dào, khá

phong phú (xét về độ tuổi, đặc điểm vùng miền...), NLD cần cù, thông minh, chịu khó, dễ thích nghi với công việc nhưng do dân số nước ta tăng nhanh trong khi đó các nhà máy, xí nghiệp lại tạo ít việc làm cho họ nên dẫn đến tình trạng thiếu việc làm, nhất là ở khu vực nông thôn. Trong đó, tỷ lệ thất nghiệp trong độ tuổi lao động, ở thanh niên là vấn đề đáng quan ngại. Cụ thể, tỷ lệ thất nghiệp của lao động trong độ tuổi năm 2015 có sự gia tăng là 2,31% (năm 2013 là 2,18%; năm 2014 là 2,10%), trong đó có xu hướng tăng thất nghiệp ở khu vực nông thôn (năm 2015 là 1,83% so với năm 2013 là 1,54%; năm 2014 là 1,49%). Tỷ lệ thất nghiệp của thanh niên (từ 15-24 tuổi) năm 2015 lên tới 6,85% (năm 2013 là 6,17%; năm 2014 là 6,26%).

Do đó, đẩy mạnh XKLD là một trong những chiến lược quan trọng của Đảng và Nhà nước. XKLD không những giải quyết việc làm, giảm tỷ lệ thất nghiệp, tăng thu nhập cho NLD, tăng nguồn ngoại tệ cho đất nước mà còn đẩy mạnh hợp tác kinh tế, văn hoá khoa học kỹ thuật... giữa Việt Nam và các nước trên thế giới theo nguyên tắc bình đẳng, hai bên cùng có lợi.

Thời gian qua, Việt Nam đã ban hành nhiều chính sách nhằm thúc đẩy hoạt động XKLD sang các quốc gia trên thế giới, trong đó, đối với khu vực ASEAN, tập trung vào một số nước, như: Singapore, Malaysia, Thái Lan... Các chính sách ban hành đều quy định chung cho lao động XK, như: Tạo điều kiện thuận lợi để công dân Việt Nam có đủ điều kiện đi làm việc ở nước ngoài; Bảo hộ quyền, lợi ích hợp pháp của NLD đi làm việc ở nước ngoài và của DN, tổ chức sự nghiệp đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài; Có chính sách tín dụng ưu đãi cho các đối tượng chính sách xã hội đi làm việc ở nước ngoài (chính sách tín dụng hỗ trợ cho người lao động vay vốn khi đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng theo Quyết định 365/2004/QĐ-NHNN); Khuyến khích đưa nhiều NLD có trình độ chuyên môn, kỹ thuật đi làm việc ở nước ngoài, đưa NLD đi làm việc ở thị trường có thu nhập cao; khuyến khích đưa NLD đi làm việc tại công trình, dự án, cơ sở sản xuất, kinh doanh do DN, tổ chức, cá nhân trúng thầu, nhận thầu, đầu tư thành lập ở nước ngoài.

Hay Đề án dạy nghề cho lao động đi làm việc ở nước ngoài đến năm 2015 ban hành kèm theo Quyết định 33/2006/QĐ-TTg; Dự án hỗ trợ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài trong Chương trình Mục tiêu Quốc gia việc làm và dạy nghề 2012-2015; Chính sách hỗ trợ lao động bị thu hồi đất nông nghiệp tham gia XKLD theo Quyết định 52/2012/QĐ-TTg nhằm hỗ trợ người lao động diện chính sách về phí đào tạo, ăn ở, đi lại, thủ tục làm việc ở nước ngoài...

Thành lập Quỹ hỗ trợ việc làm ngoài nước năm 2007 nhằm hỗ trợ lao động xuất khẩu về đào tạo, bồi dưỡng nâng cao tay nghề, giải quyết rủi ro cho người lao động. Quỹ do doanh nghiệp XKLD (góp 1% phí thu dịch vụ hàng năm) và LĐXK (100.000/hợp đồng) đóng góp.

Quyết định 119/2007/QĐ-TTg về thành lập Quỹ bảo hộ công dân và pháp nhân Việt Nam ở nước ngoài, nhằm trợ giúp công dân Việt Nam đang làm việc tại nước ngoài gặp khó khăn, rủi ro...

Bên cạnh đó, Nhà nước ban hành các chính sách hỗ trợ những đối tượng là thân nhân chủ yếu của người có công, người dân cư trú ở các địa phương thuộc 62 huyện nghèo, đối tượng thuộc diện bị thu hồi đất... được học nghề, ngoại ngữ để đi làm việc ở nước ngoài (Quyết định số 71/2009/QĐ-TTg, ngày 29/4/2009 của Thủ tướng Chính phủ về phê duyệt Đề án Hỗ trợ các huyện nghèo đẩy mạnh XKLD góp phần giảm nghèo bền vững giai đoạn 2009-2020).

Việt Nam trở thành thành viên chính thức của Hiệp hội ASEAN vào ngày 28/7/1995. Trải qua hai thập kỷ gia nhập ASEAN, Việt Nam đã và đang thực hiện đầy đủ, có trách nhiệm nghĩa vụ của mình, góp phần quan trọng vào sự phát triển và thành công của ASEAN. Liên quan đến lĩnh vực lao động di cư, ngày 13/1/2007, tại Cebu (Phillipines), người đứng đầu các nước ASEAN đã ra Tuyên bố về bảo vệ và thúc đẩy quyền của NLĐ di cư. Tiếp đó, ASEAN đã thành lập Ủy ban thực hiện Tuyên bố về bảo vệ và thúc đẩy quyền của NLĐ di cư (ACMW). ACMW tổ chức họp hàng năm để thảo luận về các chương trình, kế hoạch nhằm bảo vệ và thúc đẩy

quyền của NLD di cư ASEAN. Ngoài ra, ACMW cũng tổ chức các hoạt động như Diễn đàn lao động di cư ASEAN, nhóm soạn thảo văn kiện ASEAN về bảo vệ và thúc đẩy quyền của NLD di cư.

Theo số liệu mới nhất (năm 2016) của Cục QLLĐNN- Bộ LĐTBXH, trong các nước ASEAN, Việt Nam có quan hệ hợp tác lao động và có những chính sách thúc đẩy hoạt động XKLD với một số nước thông qua các biên bản ghi nhớ giữa hai nước. Cụ thể như:

2.2.1. Malaysia

Hiện nay có khoảng 45.000 lao động Việt Nam đang làm việc tại Malaysia, tập trung phần lớn trong lĩnh vực sản xuất chế tạo, xây dựng, số còn lại trong lĩnh vực dịch vụ (phục vụ trong các nhà hàng, khách sạn, bán hàng tại các cửa hàng, siêu thị), giúp việc gia đình, nông nghiệp. Mức thu nhập bình quân của NLD khoảng 300 - 400USD/tháng. Nhìn chung, thị trường Malaysia không đòi hỏi cao về tay nghề, ngoại ngữ, chi phí xuất cảnh thấp nên phù hợp với những lao động phổ thông, không đòi hỏi tay nghề và kỹ thuật cao, đặc biệt là những lao động thuộc các huyện nghèo, người dân tộc thiểu số, vùng sâu vùng xa. Đã có nhiều lao động Việt Nam đi làm việc tại Malaysia theo Quyết định số 71/2009/QĐ-TTg ngày 29/4/2009 của Thủ tướng Chính phủ về “Phê duyệt Đề án Hỗ trợ các huyện nghèo đẩy mạnh XKLD góp phần giảm nghèo bền vững giai đoạn 2009-2020”. Năm 2003, Việt Nam và Malaysia đã ký Bản Ghi nhớ về Tuyển dụng lao động Việt Nam. Qua hơn 10 năm triển khai và thực hiện, hai Bên nhận thấy tình hình thực tiễn đã có nhiều thay đổi, do đó, ngày 7/8/2015 vừa qua, Chính phủ hai nước đã ký lại Bản Ghi nhớ về tuyển chọn và sử dụng lao động (gọi tắt là Bản Ghi nhớ 2015).

Việc hai nước ký lại Bản Ghi nhớ 2015 khẳng định quan hệ hợp tác chặt chẽ và lâu dài trên lĩnh vực lao động. Thông qua Bản ghi nhớ này, Việt Nam mong muốn duy trì, ổn định và tăng cường hơn nữa đưa NLD sang làm việc tại Malaysia, đặc biệt là những NLD thuộc các huyện nghèo, người dân tộc thiểu số, vùng sâu vùng xa nhằm giải quyết công ăn việc, tạo thu nhập cho NLD.

Tính đến nay Việt Nam đã thực hiện 2 bản ghi nhớ về XKLD đối với

Malaysia. Tuy nhiên, những năm gần đây, số lượng NLD sang Malaysia đã giảm sút nhiều, nguyên nhân do sức hấp dẫn về tiền lương, thu nhập tại thị trường Malaysia không còn như trước; cơ chế quản lý giám sát đối với lao động nước ngoài còn hạn chế, dẫn đến vụ việc phát sinh liên quan đến NLD trong quá trình thực hiện hợp đồng, việc bảo vệ pháp lý đối với NLD hạn chế.

Do vậy, đến giữa năm 2015, Việt Nam và Malaysia đã ký kết lại Bản ghi nhớ về tuyển dụng và sử dụng lao động. Đây là cơ sở để thúc đẩy hoạt động đưa lao động Việt Nam đi làm việc tại Malaysia trong thời gian tới và tạo điều kiện để quyền, lợi ích hợp pháp của lao động được bảo vệ tốt hơn. Bản ghi nhớ quy định điều kiện tuyển dụng lao động, thời hạn sử dụng lao động, trách nhiệm của các bên, giải quyết tranh chấp...

Khác với lần trước, Bản ghi nhớ mới có 3 phụ lục về: Mẫu hợp đồng lao động ký giữa NLD và NSDLĐ; trách nhiệm của NSDLĐ, công ty môi giới Malaysia, NLD và DN Việt Nam; quy định các điều khoản tham chiếu cho nhóm công tác chung của hai Chính phủ theo dõi quá trình triển khai thực hiện Bản ghi nhớ. Đặc biệt, trong hợp đồng mẫu có nội dung quy định NLD có quyền được giữ hộ chiếu và các giấy tờ cá nhân. Đây là những cơ sở quan trọng giúp bảo vệ tốt hơn quyền và lợi ích hợp pháp của lao động Việt Nam đi làm việc tại Malaysia

Trong thời gian tới, thị trường Malaysia vẫn được coi là một trong những thị trường truyền thống và trọng điểm đối với NLD Việt Nam. Để thúc đẩy hơn nữa hoạt động đưa NLD đi làm việc tại Malaysia, Việt Nam sẽ tăng cường phối hợp chặt chẽ với phía Malaysia theo đúng tinh thần của Bản Ghi nhớ 2015, đồng thời hai Bên cũng kiểm soát và quản lý chặt chẽ hơn nữa các đơn vị phái cử và tiếp nhận lao động của hai nước.

2.2.2. Thái Lan

Theo thông tin của Đại sứ quán Việt Nam tại Thái Lan, hiện có khoảng 10.000 người Việt Nam lao động tự do ở Thái Lan. Đây là số công dân ta tận dụng thỏa thuận miễn thị thực cho hộ chiếu phổ thông 30 ngày đã ký giữa hai nước, nhập cảnh Thái Lan theo quy chế miễn thị thực rồi ở lại làm việc. Phần lớn trong số họ là

người dân của các tỉnh có chung đường biên giới với Lào như Nghệ An, Hà Tĩnh, Quảng Bình.... Lao động Việt Nam tại Thái Lan làm việc trong các ngành nghề bao gồm: phục vụ nhà hàng, khách sạn, giúp việc gia đình, bán hàng thuê, xây dựng, bốc vác, giết mổ gia súc,... Việc lao động Việt Nam làm việc tự do ở Thái Lan đã gây ra những vấn đề phức tạp trong công tác quản lý lao động nước ngoài của Bạn. Để quản lý và bảo vệ quyền lợi hợp pháp của lao động Việt Nam làm việc tại Thái Lan, Bộ LĐTBXH đã phối hợp chặt chẽ với Bộ Ngoại giao để làm việc với các cơ quan chức năng của Thái Lan đề nghị Bạn tạo điều kiện cho lao động Việt Nam được sinh sống, làm ăn hợp pháp ở Thái Lan. Ngày 23/7/2015, Chính phủ hai nước đã ký kết Bản ghi nhớ về hợp tác lao động và Thỏa thuận về phái cử và tiếp nhận lao động. Theo đó, trước mắt, phía Thái Lan sẽ tiếp nhận lao động của Việt Nam sang làm việc trong lĩnh vực xây dựng và đánh bắt cá.

Việc ký kết Bản Ghi nhớ và Thỏa thuận hợp tác lao động khẳng định chủ trương của Việt Nam trong việc hợp tác lao động với Thái Lan theo con đường chính thống để NLĐ Việt Nam có thể yên tâm làm việc tại Thái Lan một cách hợp pháp.

Căn cứ vào kết quả thực hiện, nhu cầu thực tế của người sử dụng lao động Thái Lan và khả năng đáp ứng của người lao động Việt Nam, phía Thái Lan sẽ xem xét mở các ngành nghề mới để tiếp nhận thêm lao động từ Việt Nam. Các đơn vị được phép tham gia phái cử lao động Việt Nam sang Thái Lan được Bộ Lao động 02 nước đồng ý gồm 04 đơn vị sự nghiệp (Trung tâm Lao động ngoài nước - trực thuộc Bộ LĐ-TB&XH; Trung tâm Dịch vụ việc làm tỉnh Nghệ An - trực thuộc Sở LĐTBXH tỉnh Nghệ An; Trung tâm dịch vụ việc làm tỉnh Hà Tĩnh - trực thuộc Sở LĐTBXH; và Trung tâm Dịch vụ việc làm tỉnh Quảng Bình - trực thuộc Sở LĐTBXH tỉnh Quảng Bình), và 05 DN hoạt động dịch vụ đưa NLĐ đi làm việc ở nước ngoài (SONA, TTLC, THINH LONG CORP, HOANG LONG HURESU, VIHATICO). Những đơn vị sự nghiệp và NLĐ dịch vụ được lựa chọn đáp ứng các điều kiện hai bên đưa ra về kinh nghiệm đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài trong ngành đánh bắt cá và xây dựng; có đối tác Thái Lan để hợp tác cung ứng lao động trong 02 ngành nghề này; cũng như về yếu tố địa lý, vùng miền để thuận lợi

cho người lao động ở những địa phương có thể mạnh về nghề đánh bắt cá và xây dựng đăng ký tham gia.

Trong thời gian tới, để hoạt động đưa người Việt Nam sang Thái Lan tiếp tục được đẩy mạnh, phía Việt Nam sẽ chủ động tích cực làm việc với các cơ quan hữu quan của Bản để hai nước phối hợp triển khai thực hiện Bản Ghi nhớ và Thỏa thuận, đồng thời Bộ LĐTBXH sẽ có những hướng dẫn và chỉ đạo cụ thể đối với các đơn vị phái cử của Việt Nam trong việc đưa lao động sang làm việc tại Thái Lan.

2.2.3. Singapore

Số lượng lao động Việt Nam sang làm việc tại Singapore không nhiều vì Singapore không tuyển lao động phổ thông Việt Nam. Thời gian qua, Cục QLLĐNN – Bộ LĐTBXH đã cho phép một số DN Việt Nam hoạt động dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài đưa lao động sang làm việc tại Singapore dưới hình thức visa “S Pass” và làm việc chủ yếu trong lĩnh vực dịch vụ.

Việt Nam và Singapore chưa ký kết văn bản hợp tác lao động chính thức nào. Tuy nhiên, về mặt chủ trương, Bộ LĐTBXH khuyến khích các DN chủ động tìm kiếm và khai thác các hợp đồng tốt (điều kiện ăn ở, làm việc được đảm bảo, thu nhập ổn định) để có thể đưa NLD Việt Nam sang làm việc tại Singapore.

2.2.4. Lào

Theo số liệu thống kê chưa đầy đủ, có khoảng 13.500 lao động Việt Nam đang làm việc tại Lào. Lao động Việt Nam đi làm việc tại các dự án trúng thầu, nhận thầu, đầu tư, thực hiện các dự án viện trợ không hoàn lại của DN Việt Nam tại Lào. Ngoài ra, có một số lượng lớn người Việt Nam đi làm việc tự do tại Lào với các nghề như làm gỗ, cạo mũ cao su, buôn bán nhỏ... Lào có vị trí địa lý rất gần Việt Nam, đặc biệt cùng với Campuchia, Lào có chung đường biên giới với Việt Nam, phong tục tập quán tương đối gần gũi với người Việt Nam, yêu cầu về trình độ lao động không cao, việc xuất, nhập cảnh của công dân Việt Nam vào nước này tương đối dễ dàng. Để góp phần quản lý và bảo vệ quyền lợi hợp pháp của lao động Việt Nam làm việc tại Lào, Bộ LĐTBXH đã đàm phán, ký kết Hiệp định về hợp tác lao động với Lào ngày 01/7/2013. Ngày 31/12/2014, Thủ tướng Chính phủ cũng đã

ký Quyết định số 2404/QĐ-TTg ban hành Kế hoạch thực hiện Hiệp định.

Việc ký kết Hiệp định hợp tác lao động 2013 thay thế Hiệp định về hợp tác lao động năm 1995 và Nghị định sửa đổi và bổ sung Hiệp định về hợp tác lao động năm 1999 cho thấy mong muốn của hai Chính phủ Việt Nam và Lào trong việc thúc đẩy hoạt động đưa đi và tiếp nhận NLD Việt Nam sang làm việc tại Lào, một mặt vừa giải quyết được việc thiếu hụt nguồn nhân lực tại Lào, góp phần xây dựng và phát triển kinh tế nước Bạn, mặt khác, tạo công ăn việc làm cho lao động của ta.

Để quản lý hoạt động đưa NLD Việt Nam sang Lào làm việc trong thời gian tới, Bộ LĐTBXH sẽ phối hợp với Bộ Kế hoạch và Đầu tư, các địa phương của nước ta và các cơ quan hữu quan của nước bạn để phổ biến các quy định đối với các DN trúng thầu, nhận thầu, đầu tư đưa NLD sang làm việc tại Lào.

2.2.5. Campuchia

Cho đến thời điểm hiện tại chưa có DN hoạt động dịch vụ nào đăng ký hợp đồng đưa lao động sang làm việc tại Campuchia. Gần đây nhất, Viện Thống kê Quốc gia - Bộ Kế hoạch Campuchia cho biết, tính đến ngày 31/12/2014 có khoảng 6.800 lao động Việt Nam làm việc tại Campuchia, phần lớn tập trung tại thủ đô Phnompenh và một số tỉnh như Kratie, Kampong Chhnang, Kohg. Lao động Việt Nam tại Campuchia bao gồm một số là các nhân viên ngân hàng, đại diện tập đoàn thuộc các Tổng công ty Việt Nam đầu tư, kinh doanh tại Campuchia, số còn lại là công nhân, lao động phổ thông làm việc tại các trang trại, đồn điền, các chợ, cửa hàng kinh doanh, buôn bán nhỏ lẻ... Trong số các công nhân, lao động phổ thông, có nhiều người là lao động tự do, không có giấy tờ hợp lệ.

Tại các cuộc họp Ủy ban hỗn hợp Việt Nam - Campuchia, phía Việt Nam đã nhiều lần bày tỏ mong muốn và thiện chí đối với việc ký kết Hiệp định hoặc Thỏa thuận hợp tác lao động với nước Bạn. Tuy nhiên, cho đến thời điểm hiện tại, phía Campuchia vẫn chưa sẵn sàng đàm phán với ta về vấn đề này.

Đặc biệt, vào cuối năm 2015 Cộng đồng kinh tế ASEAN đã được hình thành, cùng với đó, các nước trong khối ASEAN thỏa thuận công nhận tay nghề tương

đương tám ngành nghề (kế toán, kiến trúc sư, nha sĩ, bác sĩ, kỹ sư, y tá, vận chuyển, nhân viên ngành du lịch) và lao động thuộc tám ngành nghề này được di chuyển tự do giữa các nước trong khu vực. Như vậy, NLD Việt Nam trong tám ngành nghề nói trên hoặc có trình độ, bằng cấp đạt tiêu chuẩn sẽ có nhiều cơ hội việc làm tại các nước trong khối.

2.3. Đánh giá tác động của chính sách thúc đẩy xuất khẩu lao động Việt Nam thời gian qua

2.3.1. Những kết quả đạt được

Thứ nhất, hệ thống văn bản pháp luật ngày càng được hoàn thiện, phù hợp và đáp ứng tốt hơn với yêu cầu của thực tế

Bộ LĐTBXH đã trình Quốc hội, Chính phủ và trực tiếp ban hành được một hệ thống văn bản pháp luật thể hiện cụ thể cơ chế, chính sách để thực hiện chủ trương XKLD và chuyên gia trong đó có sự thống nhất cao về nhận thức từ Trung ương đến địa phương, các cấp, các ngành và trong toàn xã hội về XKLD.

Đã ban hành được một hệ thống văn bản pháp luật về chính sách, cơ chế XKLD thể hiện được chủ trương của Đảng và Nhà nước, phù hợp với quy định của Bộ luật Lao động và cơ chế mới. Năm 2006, Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng (gọi tắt là Luật 72) đã được Quốc hội thông qua và có hiệu lực từ ngày 01/07/2007. Bên cạnh đó, hệ thống văn bản dưới Luật cũng được ban hành để giúp cho hệ thống pháp luật đi vào cuộc sống, tạo ra hành lang pháp lý tương đối hoàn chỉnh và đồng bộ giúp cho việc quản lý và điều hành hoạt động XKLD, từng bước được thực hiện theo pháp luật. Hệ thống văn bản này đã thể hiện những ưu điểm sau:

(i) Tạo được hành lang pháp lý để quản lý và phát triển hoạt động XKLD là cơ sở cho việc chỉ đạo, hướng dẫn, kiểm tra hoạt động XKLD, đảm bảo quyền lợi hợp pháp cho NLD, cho DN và nhà nước. Ví dụ, đã quy định rõ các khoản tài chính mà NLD phải nộp trước khi xuất cảnh tránh trường hợp lợi dụng XKLD để thu tiền bất chính của NLD; loại hình DN được phép tham gia hoạt động XKLD tăng lên so với trước...

(ii) Đã phân định được chức năng quản lý nhà nước với hoạt động kinh doanh của DN XKLD đổi mới cơ chế quản lý và hoạt động, tạo sự thông thoáng cho DN đồng thời làm rõ và tăng cường trách nhiệm, quyền hạn của các bộ, ngành, địa phương nhằm thúc đẩy và phát triển hoạt động XKLD.

(iii) Tạo điều kiện cho việc mở thị trường XKLD, phát huy quyền chủ động kinh doanh của DN. Ví dụ như, tại Luật 72, đã dành hẳn chương 5 để quy định về việc thành lập Quỹ hỗ trợ việc làm ngoài nước...

Cụ thể, các chính sách về XKLD giúp hình thành cơ chế quản lý và hệ thống DN XKLD, giúp các DN từng bước thích nghi và phát triển trong cơ chế mới.

Đến nay, cả nước có 180 DN được cấp giấy phép hoạt động XKLD. Nhiều DN đã phát huy được tính tự chủ, năng động trong kinh doanh, đạt kết quả cao về số lượng cung ứng lao động, hòa nhập được vào thị trường quốc tế. Cùng với sự phát triển của DN là sự hình thành một đội ngũ cán bộ DN am hiểu về công tác XKLD và chuyên gia, có nhiều kinh nghiệm trong đàm phán kết hợp đồng, biết cách đầu tư khai thác thị trường và am hiểu luật pháp trong bảo vệ quyền lợi của DN và NLĐ.

Như vậy, hệ thống luật pháp và chính sách đối với XKLD đã từng bước được hoàn thiện, nhằm giải quyết hài hòa lợi ích của các tổ chức và cá nhân tham gia hoạt động XKLD. Bên cạnh đó, cùng với quá trình đổi mới và hội nhập quốc tế, trong công tác quản lý nhà nước về XKLD cũng đã đẩy mạnh thiết lập và hoàn thiện khuôn khổ pháp lý với các nước, tạo môi trường quốc tế thuận lợi cho XKLD, như: ký kết các hiệp định song và đa phương về hợp tác lao động; đàm phán tham gia nhiều tổ chức quốc tế đặc biệt là gia nhập tổ chức Thương mại thế giới (WTO). Việc ký kết các Hiệp định hợp tác với các nước ASEAN và đẩy nhanh phê chuẩn Hiến chương ASEAN, góp phần hình thành thị trường ASEAN thống nhất sẽ tạo điều kiện thuận lợi cho lao động Việt Nam sang làm việc tại các nước ASEAN. Hiện nay Việt Nam cũng đang trong quá trình đẩy mạnh đàm phán Hiệp định đối tác xuyên Thái Bình Dương (TPP).

Bên cạnh đó, nhờ các chính sách về XKLD đã góp phần xây dựng được tổ

chức xã hội nghề nghiệp hỗ trợ DN XKLD, hình thành Quỹ hỗ trợ việc làm ngoài nước tại Quyết định 144/2007/QĐ-TTg, ngày 31/8/2007 của Thủ tướng Chính phủ. Bước đầu hình thành mô hình liên kết ba bên (NLĐ - DN XKLD - chủ sử dụng lao động nước ngoài) trong toàn bộ quá trình tuyển chọn - sử dụng - đưa người lao động về nước.

Một số chính sách góp phần khuyến khích và thúc đẩy hoạt động XKLD, như: Ban hành quy chế quản lý tín dụng tài chính theo hướng hạn chế lạm thu và tăng cường khuyến khích người nghèo đi XKLD... rất cần được khuyến khích, ủng hộ.

Về phí dịch vụ XKLD của DN thu được từ NLĐ được coi là doanh thu của DN. Phí dịch vụ được thu theo quy định của nhà nước và có thỏa thuận của NLĐ về phương thức thu (thu trước một lần hay thu từng đợt trong quá trình thực hiện hợp đồng). Có những quy định cho việc sử dụng phí dịch vụ, các nội dung cần chi cho DN, cho NLĐ và nộp phí quản lý cho các cơ quan quản lý nhà nước và nộp thuế theo đúng quy định của pháp luật.

Ngoài ra, Nhà nước còn có chính sách đầu tư cho người nghèo vay vốn để đi XKLD thông qua hệ thống ngân hàng các địa phương. Chỉ tính riêng với chương trình XKLD theo Quyết định số 71/2009/QĐ - TTg, tính đến 30/11/2012, Ngân hàng Chính sách Xã hội đã cho vay đối với 6.029 hộ thuộc 62 huyện nghèo để NLĐ đi làm việc ở nước ngoài với doanh số cho vay lũy kế là 167,5 tỷ đồng. Qua khảo sát, trong số 198 NLĐ tham gia XKLD được hỏi thì có 117 người (chiếm 59%) được sự hỗ trợ của Nhà nước trong việc vay vốn; Đầu tư kinh phí cho nghiên cứu, khảo sát và mở TTLĐ, quản lý lao động, chi cho các cộng tác viên đã khai thác và mở được TTLĐ có hiệu quả, chỉ hỗ trợ cho các cơ quan đại diện lao động Việt Nam ở nước ngoài để thúc đẩy công tác phát triển thị trường, quản lý lao động thăm định và xác nhận các đối tác nước ngoài và hợp đồng cung ứng lao động cho DN đã ký với nước ngoài, cho đầu tư xây dựng các cơ sở đào tạo và trang thiết bị đào tạo tại chỗ, đào tạo vệ tinh và đào tạo dự báo để chủ động chuẩn bị nguồn nhân lực lao động xuất khẩu đủ mạnh về chất lượng nhằm đáp ứng kịp thời, phù hợp với TTLĐ quốc tế, hỗ trợ giải quyết các vụ tranh chấp, tăng cường đào tạo chuyên môn,

nghiệp vụ cho đội ngũ cán bộ làm công tác XKLD, thu thập xử lý thông tin, tuyên truyền cho sự nghiệp XKLD.

Thứ hai, xây dựng quy chế tuyển chọn, đào tạo và hướng dẫn lao động XK, cũng như ban hành chính sách phát triển nguồn lao động XK góp phần nâng cao chất lượng XKLD. Việc xây dựng và tổ chức thực hiện chiến lược và kế hoạch thông qua các đề án và chương trình XKLD hay Quỹ hỗ trợ việc làm ngoài nước; một số chính sách phát triển nguồn lao động XK đã hình thành và bước đầu phát huy hiệu quả, nguồn lao động XK được mở rộng, chất lượng lao động XK được nâng lên đáng kể so với thời gian trước, đặc biệt là trong thời gian gần đây các chính sách hỗ trợ lao động chính sách, lao động nghèo tham gia XKLD đã mang lại hiệu quả tích cực; chính sách phát triển đào tạo nghề cho lao động XK bước đầu cho thấy có hiệu quả.

Số lao động đưa đi làm việc ở nước ngoài ngày một đáp ứng tốt hơn yêu cầu về cơ cấu ngành nghề và hình thức cung ứng lao động; chất lượng nguồn lao động từng bước được cải thiện thông qua đào tạo theo một chương trình khung thống nhất phù hợp với yêu cầu của từng thị trường tiếp nhận lao động.

Nhìn chung, NLD đã có ý thức hơn, trong 198 lao động được hỏi thì có tới 154 người (chiếm 78%) trả lời đã có tìm hiểu về văn bản pháp luật liên quan đến XKLD trước khi đi làm việc ở nước ngoài và năng động thông qua các DN để tìm việc làm ở ngoài nước, có ý thức thực hiện hợp đồng, tích cực làm thêm giờ để tạo thu nhập. Một bộ phận lao động sau khi về nước đã dùng vốn đầu tư vào sản xuất, kinh doanh, mua sắm phương tiện sản xuất, góp phần tạo thêm việc làm cho NLD và làm thay đổi cơ cấu kinh tế của địa phương.

Ngoài ra, chính sách quản lý, hỗ trợ phát triển DN XKLD được quan tâm, chú ý, tạo điều kiện cho hệ thống DN phát triển khá nhanh về số lượng với một số DN khá mạnh, có uy tín và chất lượng với đối tác nước ngoài và NLD trong nước.

2.3.2. Tồn tại, hạn chế

2.3.2.1. Hệ thống pháp luật và chính sách quản lý đối với XKLD

Hệ thống luật pháp và chính sách quản lý XKLD đã hình thành về cơ bản nhưng không tránh khỏi còn một số hạn chế làm ảnh hưởng tới hiệu quả và hiệu lực

Quản lý nhà nước về XKLD, cụ thể như:

Hệ thống văn bản pháp luật còn thiếu một số chính sách, cơ chế cụ thể hóa được một số nội dung trong chủ trương, đường lối của Đảng và Nhà nước để điều chỉnh và quản lý hoạt động XKLD như chính sách hỗ trợ DN phát triển thị trường, nhất là thị trường mới, chính sách tín dụng, chính sách đầu tư cho đào tạo lao động XK đầu tư thu nhập vào sản xuất kinh doanh tạo việc làm mới, chính sách miễn giảm thuế, chính sách khen thưởng...

Theo quy định hiện hành, pháp luật Việt Nam về XKLD chưa quy định thời hạn của giấy phép hoạt động dịch vụ đưa người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài. Đây cũng là một trong những nguyên nhân dẫn đến tình trạng DN không có ý thức tuân thủ các điều kiện hoạt động theo quy định của luật do không bị áp lực về thời hạn của hiệu lực.

Chưa có quy định về hệ thống chỉ tiêu thống kê phản ánh sự phát triển của XKLD và tổ chức thực hiện thống kê về XKLD; quy định về thẩm định hợp đồng chưa rõ ràng về nội dung thẩm định và trách nhiệm đối với kết quả thẩm định; quy định về xử phạt hành chính đối với NLD khó thực hiện trong thực tế; hoặc một số quy định không còn phù hợp nhưng chưa được điều chỉnh (như quy định về loại hình DN được cấp phép, mức xử phạt hành chính, mức chi hỗ trợ...).

Bên cạnh đó, quy định của Luật 72 và những văn bản hướng dẫn còn có những điểm chưa cụ thể, thiếu rõ ràng làm DN xin cấp phép và cơ quan quản lý đều gặp khó khăn khi thụ lý hồ sơ. Ví dụ như một trong những điều kiện để được cấp phép là DN phải có vốn pháp định là 5 tỷ đồng. Tuy nhiên, lại không có văn bản nào quy định cụ thể những loại văn bản DN có thể sử dụng để chứng minh đủ điều kiện về vốn pháp định, dẫn đến việc hướng dẫn và xét duyệt hồ sơ của các cơ quan chức năng gặp nhiều khó khăn. Hay như quy định về đề án hoạt động của DN khi xin cấp phép chưa cụ thể, còn theo kiểu định tính nên việc hiểu và thể hiện của mỗi DN là khác nhau, việc phê duyệt và chấp thuận đề án hoạt động của DN cũng phụ thuộc nhiều vào cảm nhận chủ quan của cán bộ thụ lý hồ sơ, các nhận định về các nội dung của đề án có đảm bảo đáp ứng được theo quy định của pháp luật hay không cũng rất khó để đánh

giá chính xác.

Một số quy định của Luật 72 liên quan đến Tổ Sự nghiệp đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài chưa rõ nhưng không có văn bản hướng dẫn nên việc thực hiện còn lúng túng. Cụ thể như: Luật 72 quy định Tổ chức sự nghiệp đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài trong trường hợp thực hiện Thỏa thuận quốc tế do bộ, cơ quan ngang bộ, cơ quan thuộc Chính phủ ký với bên nước ngoài, nhưng tại Nghị định 126/207/NĐ-CP, Chính phủ giao cho Bộ LĐTBXH “*Đàm phán, đề nghị cấp có thẩm quyền ký kết điều ước quốc tế về lao động theo quy định của pháp luật về ký kết, gia nhập và thực hiện điều ước quốc tế; ký kết các thỏa thuận quốc tế về lao động theo quy định của pháp luật về ký kết và thực hiện các thỏa thuận quốc tế*”.

Như vậy, có thể hiểu các Bộ, Ngành khác không được giao chức năng đàm phán, ký kết các thỏa thuận về lao động, nhưng lại được tổ chức đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài theo các thỏa thuận của bộ, ngành đó ký. Mặt khác, theo quy định của Luật 72 và các văn bản hướng dẫn, lĩnh vực đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài là lĩnh vực thuộc thẩm quyền quản lý nhà nước của Bộ LĐTBXH, nhưng lại không quy định là khi các bộ, ngành khác ký thỏa thuận về lao động và chuyên gia với nước ngoài thì có hay không cần lấy ý kiến của bộ quản lý chuyên ngành. Điều này vừa gây khó khăn cho công tác phối hợp quản lý, vừa không tránh khỏi những điều không phù hợp liên quan đến quyền và lợi ích của NLD khi đàm phán, ký kết thỏa thuận. Ngoài ra, Điều 75 Luật 72 quy định chế tài xử phạt vi phạm hành chính trong hoạt động XKLD đã không xem xét đến tính đặc thù của tổ chức sự nghiệp nên việc áp dụng các quy định đó để xử lý là không phù hợp.

Chưa xây dựng được một hệ thống pháp luật đồng bộ, phù hợp cho các DN chủ động triển khai XKLD, thủ tục hành chính còn rườm rà, việc thực thi công cụ của nhiều cán bộ Nhà nước cấp Trung ương và địa phương chưa tận tâm, thậm chí còn gây phiền hà, tốn kém, nhất là khâu xác nhận thủ tục cho lao động. Nếu không cải thiện, tiếp tục để thủ tục hành chính rườm rà, tốn nhiều thời gian sẽ làm ảnh hưởng đến việc thực hiện hợp đồng với các đối tác nước ngoài, có thể có nhiều trường hợp đã làm nản lòng NLD và gia đình họ. Chưa xây dựng một chiến lược

cho hoạt động XKLD dài hơi, gây ra nhiều lúng túng, bị động trong quá trình thực hiện. Vì vậy, việc đổi mới văn bản pháp luật và thủ tục hành chính là cần thiết.

2.3.2.2. Về tổ chức thực hiện

Tổ chức quản lý chưa chặt chẽ, thiếu sự phối hợp kiểm tra, kiểm soát giữa các cơ quan chức năng. Các bộ, ngành, địa phương chưa quan tâm quản lý, chỉ đạo các DN trực thuộc làm XKLD, còn có hiện tượng cạnh tranh không lành mạnh, tranh giành đối tác bằng cách phá giá giữa các DN, làm ảnh hưởng đến quyền lợi hợp pháp của NLD và lợi ích đất nước, chưa phát hiện và xử lý kịp thời tình trạng “cò môi” tiêu cực, lừa đảo diễn ra ở nhiều địa bàn làm dư luận nhân dân hết sức bất bình; Chưa quy định trách nhiệm cụ thể cho cơ quan chức năng nhà nước trong việc đẩy mạnh XKLD và chuyên gia sự phối hợp giữa các cơ quan hữu quan, các tổ chức kinh tế - xã hội trong công tác truyền thông đại chúng nhiều khi thiếu sự thống nhất.

Công tác nghiên cứu, xây dựng chiến lược và kế hoạch tổng thể về XKLD từ tạo và phát triển nguồn, quản lý lao động XK và giải quyết các vấn đề sau khi lao động về nước còn nhiều hạn chế. Công tác nghiên cứu xây dựng kế hoạch tổng thể về phát triển thị trường chỉ được tiến hành thực sự từ sau những năm 2000, nhưng vẫn hạn chế ở một số khu vực, thị trường. Hoạt động XKLD phát triển không đều ở các tỉnh, thành phố trong cả nước, dẫn đến tình trạng NLD ở địa phương này tới địa phương khác đăng ký đi XKLD, gây khó khăn trong quản lý. Số liệu thống kê của Bộ LĐTBXH cho thấy hầu hết DN XKLD đều tập trung ở Hà Nội và Thành phố Hồ Chí Minh. Năm 2006, Hà Nội có 74 DN XKLD và Thành phố Hồ Chí Minh có 28 DN XKLD trên tổng số 146 DN XKLD của cả nước; con số tương ứng năm 2007 là 71/151 và 28/151. Trong khi đó, việc triển khai thực hiện các chương trình, kế hoạch XKLD còn thiếu sự phối hợp chặt chẽ, đồng bộ từ các cơ quan hữu quan.

Công tác quản lý, bảo vệ quyền và lợi ích của NLD ở nước ngoài của các DN còn yếu, còn bỏ mặc cho cơ quan đại diện ngoại giao ở nước sở tại. Nhiều DN không cử cán bộ đi quản lý, có những nơi đại diện quản lý thì trình độ cán bộ chưa đáp ứng yêu cầu, lúng túng trong giải quyết các tranh chấp với chủ, bảo vệ người lao động. Ở nước ngoài còn thiếu hệ thống tùy viên lao động tại những địa bàn có

hiều lao động làm việc hoặc có khả năng tiếp nhận lao động.

Việc quản lý, kiểm soát tình hình thực hiện hợp đồng lao động của NLD ở nước ngoài còn nhiều hạn chế. Có rất nhiều rủi ro cho NLD không có giấy tờ hợp pháp: bị phân biệt đối xử, bị quỵt lương, không có khả năng chi trả khi ốm đau nặng, bị bắt và trục xuất về nước...

Hơn nữa, hàng năm, Việt Nam có khoảng 100.000 người đi XKLD. Hiện các DN XKLD mới chú trọng chính sách đưa lao động đi XK và chưa có chính sách cụ thể cho việc tái hòa nhập khi trở về để có thể sử dụng kỹ năng, kinh nghiệm đã học hỏi được từ nước ngoài. Việc chưa tận dụng được nguồn nhân lực này là một sự lãng phí, vì thực tế có nhiều DN FDI đang hoạt động tại Việt Nam có nhu cầu lớn đối với nguồn lao động này. Theo khảo sát của Viện Khoa học Lao động và Xã hội, các tỉnh, thành phố đều không nắm được số liệu lao động đi làm việc ở nước ngoài về nước; cũng không có sự tư vấn, hỗ trợ để họ có thể tìm được việc làm ổn định. Những NLD này đều phải tự thân vận động, tự tìm việc làm hoặc tự tổ chức đầu tư, sản xuất kinh doanh, hoặc thất nghiệp. Hầu hết họ không phát huy được kỹ năng nghề và trình độ ngoại ngữ tích lũy được sau thời gian làm việc ở nước ngoài.

Chính sách hỗ trợ NLD đặc biệt là những hộ nghèo còn nhiều khó khăn vướng mắc. Nhiều ngân hàng tại Việt Nam có hình thức cho vay XKLD, bao gồm không thể chấp tài sản với một số đối tượng ưu tiên. Tuy nhiên, việc này gặp nhiều khó khăn trong vấn đề cung ứng vốn. Đại diện các ngân hàng cho rằng tỷ lệ nợ xấu, quá hạn tăng cao khiến các ngân hàng lo ngại. Năm 2010, một số tỉnh có số người XKLD vay nợ quá hạn cao từ 10% đến 15%. Lý do chủ yếu là do lao động phải về nước trước thời hạn (50%) hoặc không chịu trả nợ (20%). Các thị trường có tỉ lệ nợ xấu lớn là Malaysia (29%), Đài Loan (7,4%), Hàn Quốc (6,4%)... Nguồn vốn để cho vay còn hạn chế, mức cho vay còn thấp, thủ tục vẫn quá phức tạp.

2.3.3. Nguyên nhân của những tồn tại, hạn chế

Nguyên nhân của những hạn chế nêu trên xuất phát từ nhiều phía, nhưng nhìn chung có những nguyên nhân cơ bản sau:

2.3.3.1. Nguyên nhân khách quan

Một là, XCKLĐ là một lĩnh vực kinh tế đối ngoại đặc thù, ta chưa có nhiều kinh nghiệm. Hơn nữa, là quốc gia đi sau trong lĩnh vực này lại phải cạnh tranh với nhiều nước trong khu vực vốn có rất nhiều kinh nghiệm và các nước NK lao động đã quen với việc sử dụng lao động của các nước này.

Hai là, do sự phát triển mang tính bùng nổ của khoa học công nghệ và những tác động của nó nên xu hướng cũng như chính sách tiếp nhận lao động của các nước có sự thay đổi nhanh chóng mà chính sách của nhà nước và hoạt động nghiệp vụ của các DN XKLĐ chưa theo kịp.

Ba là, do bối cảnh thế giới hiện nay có những diễn biến phức tạp như: Khủng hoảng kinh tế thế giới, thảm họa thiên nhiên, xung đột về chính trị, tôn giáo, chiến tranh, xung đột và nguy cơ xảy ra chiến tranh ở một số nơi, bệnh dịch (Ebola) lan tỏa... đã làm ảnh hưởng đến việc tiếp nhận lao động của các thị trường lao động quốc tế và gây khó khăn cho công tác quản lý nhà nước về XKLĐ của nước ta.

2.3.3.2. Nguyên nhân chủ quan

Thứ nhất, sự phối hợp giữa các cơ quan chức năng, các DN vẫn còn chưa thống nhất dẫn tới việc chậm trễ trong việc giải quyết các tranh chấp nảy sinh trong quan hệ lao động và dân sự ở trong và nước ngoài.

Thứ hai, trong nhận thức về XKLĐ còn một số hạn chế như sau:

Trước hết, nhận thức về XKLĐ ở các bộ, ngành, địa phương mới chỉ dừng lại ở chỗ thống nhất về chủ trương với suy nghĩ chung là nước ta có tiềm năng dồi dào, mà chưa gắn với các giải pháp tổ chức thực hiện cho phù hợp với khả năng của nước ta và xu hướng biến động trên thế giới. Do hạn chế về nhận thức nên sự phối hợp giữa các ngành quản lý nhà nước về XKLĐ của các DN chưa được triển khai rộng rãi, mới chỉ tập trung ở một số tỉnh thí điểm mô hình liên kết địa phương với DN XKLĐ.

NLĐ và DN XKLĐ còn khó tiếp cận với cơ quan nhà nước trong việc tìm hiểu thông tin về XKLĐ. Năm 2011, Bộ LĐTBXH đã công bố nghiên cứu, điều tra khảo sát trên số lao động ở 4 tỉnh Bắc Giang, Vĩnh Phúc, Thái Bình, Phú Thọ đi làm việc ở Đài Loan (Trung Quốc), Nhật Bản, Hàn Quốc, Malaysia trở về nước đúng

hạn và trước hạn giai đoạn 2004- 2008. Kết quả cho thấy, khi tìm hiểu thông tin trước khi đi nước ngoài làm việc, NLD có “tâm lý đám đông” và đa số qua những kênh không chính thống. Chỉ có 3,7% số lao động biết về thông tin XKLD qua thông tin đại chúng và 1,69% số người tìm hiểu thông tin qua các trung tâm dịch vụ việc làm, đào tạo nghề. Trong khi đó, “kênh” người thân, bạn bè là những người đã đi XKLD trước lại có ảnh hưởng rất lớn đối với họ. Chính vì thế, vẫn có tới 13,3% số lao động đi qua “cò mồi”, phải chịu chi phí cao, thiệt thòi.

Nhận thức xã hội về XKLD chưa rõ nét, chưa xuất phát từ lợi ích chung, chưa coi trọng lợi ích hài hòa giữa NLD, DN và Nhà nước, suy nghĩ phiến diện, suy diễn, quan niệm ngành nghề theo kiểu cũ. Hạn chế về nhận thức xã hội dẫn tới sự tùy tiện trong quá trình làm việc ở nước ngoài của NLD như xung đột cá nhân giữa chủ và người lao động, tự ý bỏ hợp đồng...

Chưa đánh giá đúng vị trí, vai trò của sự nghiệp XKLD trong chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của đất nước. Điều này thể hiện rất rõ là trong các số liệu thống kê kinh tế của cả nước hàng năm, chúng ta chưa đưa ra được con số về các hiệu quả kinh tế của XKLD như số lượng lao động, số ngoại tệ thu về... Các con số này mới chỉ là ước tính của Bộ LĐTBXH và chỉ được công bố trong các báo cáo hàng năm của Bộ về XKLD.

Nhận thức của một số NLD chưa đúng đắn, một số cá nhân, tổ chức có mục đích lôi kéo vào hoạt động phá hoại sự nghiệp XKLD. Một bộ phận NLD có quan niệm và động cơ đi XKLD chưa đúng nên đi làm việc ở nước ngoài khi không đạt được mong muốn thì tỏ ra vô kỷ luật, bỏ hợp đồng đi làm nơi khác hoặc một số hết hợp đồng, nhưng không về nước mà ở lại cư trú và làm việc bất hợp pháp. Đây là vấn đề ý thức, cần phải được tăng cường giáo dục, tuyên truyền sâu rộng hơn nữa.

Thứ ba, các DN XKLD nước ta chưa đủ lực (kể cả con người và vốn) để khai thác các thị trường mới mà chủ yếu chỉ tập trung vào một số thị trường truyền thống, lân cận, có thu nhập cao, mặc dù nhà nước đã có sự khảo sát, định hướng và tạo mở thông thoáng về cơ chế. Đã có những tiêu cực, cạnh tranh không lành mạnh, tranh giành đối tác của nhau bằng việc tăng phí môi giới, giảm các điều kiện trong

hợp đồng để cho đối tác nước ngoài lợi dụng, làm thiệt hại cho nhà nước, DN XKLD và NLD.

Thứ tư, công tác đào tạo và chuẩn bị nguồn lao động XK, như: đào tạo ngoại ngữ, giáo dục định hướng còn tự phát, manh mún, chưa được coi trọng đầu tư theo yêu cầu của thị trường, giáo dục phổ thông chưa tạo được nền tảng tốt về ngoại ngữ cho lao động. Nhìn tổng thể đào tạo nghề ở Việt Nam còn yếu, có rất ít cơ sở đáp ứng được yêu cầu trang thiết bị giảng dạy và nơi thực hành để nâng cao chất lượng lao động XK, đặc biệt là lao động kỹ thuật chuyên ngành, lao động làm việc trong các ngành công nghệ mũi nhọn ở các nước NK lao động. Đặc biệt, thiếu một hệ thống có sở đào tạo XKLD chuyên nghiệp có quy mô để tạo nguồn cho lao động XK cả nước.

Thứ năm, công tác thông tin, tuyên truyền, về XKLD còn ít tập trung vào việc xây dựng nhận thức xã hội, ý nghĩa chuẩn bị các điều kiện cần và đủ của NLD để tham gia XKLD, có trường hợp đưa tin chưa chính xác, thiếu khách quan, một chiều. Có hiện tượng, một số NLD do nhận thức còn yếu nên đã tạo điều kiện cho một số đối tượng “cò mồi” lừa đảo thu tiền dịch vụ cao cho việc đi làm việc ở nước ngoài. Mặc dù đã có thông tin chính thống, tuyên truyền chính thức của các cơ quan chức năng nhưng NLD không tin mà đi nghe các đối tượng “cò mồi”.

CHƯƠNG 3:**ĐỊNH HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP NHẪM HOÀN THIỆN CHÍNH SÁCH
THÚC ĐẨY XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG VIỆT NAM KHI GIA NHẬP AEC****3.1. Định hướng và mục tiêu xuất khẩu lao động của Việt Nam trong thời gian tới****3.1.1. Bối cảnh Cộng đồng Kinh tế ASEAN hình thành và những tác động đến hoạt động xuất khẩu lao động của Việt Nam****3.1.1.1. Sự hình thành Cộng đồng Kinh tế ASEAN và tác động đến cung - cầu lao động trong khu vực**

Theo báo cáo của ILO, từ năm 1990 đến năm 2013, di cư trong nội khối ASEAN tăng 1.500.000 đến 6.500.000 lao động, trong đó Malaysia, Singapore và Thái Lan nổi lên như những trung tâm nhập cư lớn. Hầu hết các công nhân nhập cư có tay nghề thấp và trung bình, và động lực chủ yếu của việc di cư chính là sự chênh lệch về kinh tế và nhân khẩu học giữa các quốc gia thành viên. Một số quốc gia đưa lao động trẻ tăng mạnh, điều đó gây áp lực đối với TTLĐ trong việc tạo việc làm, từ đó có thể dẫn đến sự di cư của lao động trẻ nam và nữ. Tại một số quốc gia khác là đích đến của lao động di cư, nhu cầu về lao động nhập cư đã tăng lên do dân số già - vốn có thể dẫn đến tình trạng thiếu lao động.

Mặc dù hầu hết lao động nhập cư trong vùng có tay nghề thấp hoặc trung bình, chính sách hiện tại của AEC về quản lý di cư lại được giới hạn trong những vị trí ngành nghề kỹ năng cao. Nhiều thỏa thuận công nhận lẫn nhau (MRA) đã được thiết lập với 8 loại nghề nghiệp. Tuy nhiên, những thỏa thuận này chỉ đề cập đến một phần nhỏ trong tổng số việc làm nên những quy định của AEC về di chuyển lao động có thể sẽ chỉ dẫn đến tác động ngắn hạn không đáng kể.

Do vậy, các nước trong khu vực ASEAN cần phải hướng tới việc công nhận các kỹ năng, các biện pháp bảo trợ xã hội và bảo vệ quyền của lao động di cư.

Tình trạng di cư của NLD tay nghề thấp và trung bình có khả năng sẽ còn tiếp tục tăng. Các nhà hoạch định chính sách vì thế cần đảm bảo cho các kênh di cư trở nên an toàn hơn, dễ quản lý hơn và minh bạch hơn thông qua việc mở rộng phạm vi của MRA để bao gồm cả những lao động tay nghề thấp và trung bình,

chẳng hạn như những lao động trong lĩnh vực xây dựng, may mặc, đánh bắt hải sản và trồng rừng.

Bên cạnh đó, để hưởng lợi từ việc dịch chuyển lao động, các nước thành viên ASEAN sẽ cần phải chú trọng ưu tiên ba lĩnh vực quan trọng khác: phê duyệt, thực hiện và thực thi các công ước quốc tế; mở rộng phạm vi và khả năng chuyển dịch linh hoạt của bảo hiểm xã hội; và thực hiện Tuyên bố ASEAN về Bảo vệ và Thúc đẩy quyền của lao động di cư.

Các nước thành viên sẽ cần phải tạo điều kiện và quản lý sự thay đổi cơ cấu do AEC mang lại. Những biện pháp này bao gồm tăng cường các chính sách công nghiệp và chính sách ngành, hỗ trợ những DN nhỏ hơn, củng cố các chính sách việc làm và kỹ năng nghề và cải thiện khả năng kết nối, cũng như kết cấu hạ tầng. Đồng thời, xây dựng hệ thống an sinh xã hội có hiệu quả cho những lao động dễ bị tổn thương, cũng như cho phụ nữ và nam giới có nguy cơ mất việc làm và thu nhập trong một số ngành kinh tế suy giảm là rất quan trọng. Điều này nên bắt đầu với việc thành lập các sàn an sinh xã hội và đảm bảo rằng lợi ích kinh tế dẫn đến sự thịnh vượng chung...

3.1.1.2. Dự báo sự thay đổi quan hệ cung - cầu lao động khu vực trong thời gian tới

Hiện nay, dân số ASEAN vào khoảng 600 triệu người, chiếm 8,6% tổng dân số thế giới. Con số này tương đương với tổng dân số châu Mỹ La - tinh và vùng Caribê cộng lại (606 triệu), lớn hơn đáng kể dân số EU (506 triệu) và gấp đôi dân số Mỹ (312 triệu). Kể từ năm 1990, dân số ASEAN đã tăng gần gấp đôi, và đến năm 2025 dự kiến sẽ đạt 694 triệu người.

ASEAN đang trải qua thay đổi lớn về nhân khẩu (ở cả hai đầu của độ dài tuổi), với tỷ lệ dân số trẻ (từ 15 đến 24 tuổi) giảm và tỷ lệ người cao tuổi (từ 65 trở lên) tăng. Tuy nhiên, tình trạng này khác nhau tùy từng quốc gia. Theo dự báo của ILO năm 2014, tại Lào, Indonesia, và Philippines vào năm 2025 thanh thiếu niên sẽ chiếm hơn 17% dân số, trong khi ở Singapore và Thái Lan tỷ lệ này sẽ ít hơn 11,5%. Từ năm 2010 tới năm 2025, tại Philippines tỷ lệ dân số trong độ tuổi lao động sẽ tăng thêm 37,3%. Mặt khác, tại Myanmar và Việt Nam, so với cùng kỳ tỷ lệ

dân số trong độ tuổi lao động sẽ chỉ tăng thêm tương ứng 14% và 12,4%, trong khi ở Thái Lan tỷ lệ này sẽ giảm 1,1%. Cũng trong giai đoạn này, tỷ lệ người già trong dân số của Thái Lan sẽ tăng từ 8,9% lên 16,1%, còn tại Singapore từ 9,0% lên 17,3%. Những xu hướng già hóa khác nhau sẽ ảnh hưởng đến nguồn cung lao động và chi phí an sinh xã hội, cũng như di cư lao động.

Trong tương lai gần, khu vực ASEAN sẽ có tỷ lệ sinh thấp hơn và tỷ lệ dân số trong độ tuổi lao động tăng, với 68 triệu người mới tham gia lực lượng lao động đến năm 2025, điều này cho thấy tiềm năng về nhân khẩu học và nhân lực hết sức dồi dào. Tuy nhiên, tình hình sẽ thay đổi tùy theo từng quốc gia.

Về mặt kỹ năng, hầu hết các nước đều có tỷ lệ biết chữ cao trong dân số thuộc độ tuổi lao động. Tuy nhiên, tỷ lệ tuyển sinh vào các chương trình giáo dục đào tạo kỹ thuật nghề (TVET) vẫn chưa đủ trong khi giáo dục đại học tăng đang là một thách thức ở nhiều nước.

Năng suất (giá trị gia tăng tạo ra bởi mỗi công nhân) chênh lệch rất nhiều và tỷ lệ thuận với kỹ năng của lực lượng lao động. Chẳng hạn như giá trị sản xuất đầu ra hàng năm trên một công nhân ở Thái Lan cao hơn gần 4 lần so với mức ở Campuchia. Tiền lương cũng có chênh lệch. Ví dụ, trung bình một công nhân ở Malaysia nhận được mức lương hàng tháng gấp 3 lần so với một công nhân ở Indonesia. Những khác biệt này phần nào lý giải nguyên nhân di cư lao động trong khu vực.

TTLĐ của khu vực cũng cho thấy bất bình đẳng giới. Báo cáo của ILO 2014 cho thấy, trong giai đoạn 2010 - 2013, tỷ lệ tham gia lực lượng lao động duy trì ổn định ở khoảng hơn 70%. Tuy nhiên, tỷ lệ phụ nữ tham gia là khoảng 59%, trong khi đó đối với nam giới là khoảng 82%. Tại Malaysia và Indonesia, khác biệt về giới vượt quá 30 điểm phần trăm. Khác biệt về giới trong tiền lương cũng rất rõ rệt. Ví dụ, lương trung bình của phụ nữ ở Campuchia và Singapore ít hơn khoảng 1/4 lương của nam giới.

Về cầu lao động, những thập kỷ gần đây cũng chứng kiến sự gia tăng đáng kể trong tỷ trọng ngành dịch vụ của các quốc gia trong khu vực ASEAN. Trong

năm 2013, ngành dịch vụ chiếm tỷ trọng lớn nhất trong tổng số việc làm ở Brunei 77,2; Singapore 80,1%; Malaysia 59,7%; Philippines 53,4% và Indonesia 45%. Trong khi đó những năm gần đây, tỷ trọng của ngành dịch vụ trong tổng số việc làm của Campuchia, giá trị này vẫn ổn định ở mức 30%.

Thách thức đối với một số quốc gia là trong khi việc làm trong ngành công nghiệp chế biến gia tăng, các cơ sở sản xuất vẫn còn hạn hẹp. Dệt may là một ví dụ, mặc dù ngành này chiếm đến 60,7% tổng số việc làm trong các ngành công nghiệp chế biến tại Campuchia và 35,2% tại Việt Nam. Tại CHDCND Lào, 1/3 lao động trong các ngành công nghiệp hiện làm việc trong ngành chế biến thực phẩm. Những ngành công nghiệp sử dụng nhiều lao động (dệt may, chế biến thực phẩm...) có vai trò rất quan trọng ở những nước này trong việc thu hút những người đang tìm việc, bao gồm cả những lao động chuyển từ ngành nông nghiệp. Tuy nhiên, vẫn cần nhiều nỗ lực để tạo nền móng cho những ngành công nghiệp sản xuất có năng suất cao hơn.

Hội nhập ASEAN, với tổng dân số trên 600 triệu người và một tầng lớp lao động trung lưu đang gia tăng nhanh chóng, mang lại cơ hội cho các quốc gia trong việc tăng cường các ngành công nghiệp chế biến. Nhờ lương tăng và sức mua tăng, các nền kinh tế phát triển và các khu vực đang nhanh chóng phục hồi.

Indonesia và Philippines sẽ thành trung tâm của nhu cầu đối với các sản phẩm chế biến, chứ không đơn thuần chỉ là nhà cung cấp hàng hóa. Khu vực này có thể tận dụng lợi thế của các xu hướng nói trên như một hệ quả của xu hướng toàn cầu theo hướng “next - shoring” (xu hướng tiếp theo của “off-shoring” và “near-shoring”) – các công ty tái phân bổ sản xuất ít dựa trên cơ sở chi phí lao động thấp hơn mà trên cơ sở của nhu cầu và đổi mới.

Hơn nữa, chênh lệch năng suất giữa các ngành phản ánh phần nào những đặc tính của các DN trong mỗi ngành. Trong các nước thành viên ASEAN, các DN nhỏ hơn lại chiếm tỷ lệ lớn hơn trong tổng số việc làm, nhưng chỉ tạo ra một phần rất nhỏ giá trị gia tăng. Điều này thể hiện qua khoảng cách lớn giữa năng suất của các công ty nhỏ hơn và các công ty lớn hơn. Trong từng ngành cũng có sự khác biệt rõ

ràng về xu hướng hoạt động của DN nhỏ và lớn. Trong trường hợp của Indonesia, hơn một nửa số DN siêu nhỏ kinh doanh trong các lĩnh vực cơ bản (nông nghiệp, chăn nuôi, lâm nghiệp và thủy sản), trong khi 28,4% khác kinh doanh trong các ngành khách sạn, thương mại và nhà hàng. Mặt khác, chưa tới 1% các DN vừa và nhỏ kinh doanh trong ngành nông nghiệp, trong khi 71% hoạt động trong các lĩnh vực khách sạn, thương mại và nhà hàng...

Những chuyên dịch được thúc đẩy bởi hội nhập kinh tế, sẽ có tác động vào cơ cấu TTLĐ. Theo phân tích của ILO, các công việc dự kiến phát triển nhanh nhất ở một số nước nhìn chung thường đòi hỏi kỹ năng trung bình và cao. Ví dụ, ở Campuchia, quản lý bán lẻ và bán buôn, lắp đặt thiết bị điện và sửa chữa được dự kiến sẽ tăng nhanh nhất. Trong khi ở Indonesia, tỷ lệ tăng cao nhất được dự kiến rơi vào các nghề quản lý khách sạn và nhà hàng, lái tàu và công nhân trong ngành đường sắt. Ở Lào, thợ xử lý gỗ, thợ mộc và công nhân trong ngành khai thác gỗ, ngành cao su, khai thác nhựa và các sản phẩm giấy được dự báo là những nghề phát triển nhanh nhất. Trong khi đó, ở Philippines những nghề dẫn đầu bao gồm thủy thủ và công nhân ngành vận tải biển, thể dục thể thao, giám đốc quản lý và giám đốc điều hành, quản trị cơ sở dữ liệu và mạng, cán bộ thư viện, lưu trữ và giám tuyển. Tại Thái Lan, quản lý khách sạn, nhà hàng và nhân viên phục vụ quầy bar là hai công việc dự kiến có tốc độ tăng trưởng nhanh nhất. Còn ở Việt Nam, sự tăng trưởng nhanh nhất dự kiến rơi vào các nghề thủ công mỹ nghệ, lái xe tải và lái xe buýt.

3.1.2. Mục tiêu và định hướng thúc đẩy xuất khẩu lao động của Việt Nam giai đoạn 2016-2020

3.1.2.1. Mục tiêu xuất khẩu lao động của Việt Nam giai đoạn 2016-2020

Xuất phát từ tình hình thực tế XKLD của Việt Nam sang các nước ASEAN những năm trước đây, cùng với sự chuyển biến của khu vực khi hình thành Cộng đồng kinh tế của khu vực, Chính phủ Việt Nam giao quyền Bộ LĐTBXH tính toán, xác định mục tiêu XKLD sang khu vực cụ thể:

Về số lượng lao động xuất khẩu:

Giai đoạn 2016-2020, Bộ LĐTBXH đề ra mục tiêu hàng năm đưa trên 100

nghìn NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, hàng năm có trên 500 nghìn lao động Việt Nam làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hợp đồng. Trong đó khu vực ASEAN phần đầu đạt trên 10 nghìn người và cố gắng gia tăng hàng năm.

Về cơ cấu và chất lượng lao động xuất khẩu:

Với chủ trương tăng dần chất lượng lao động XK, Quốc hội đã đặt ra chỉ tiêu, tỷ lệ lao động qua đào tạo đạt 65% vào năm 2020, năm 2016 là 53%.

3.1.2.2. Định hướng thúc đẩy xuất khẩu lao động của Việt Nam giai đoạn 2016-2020

** Định hướng về thị trường xuất khẩu*

Một là, đảm bảo duy trì, giữ vững các thị trường XKLD truyền thống, đồng thời tìm các biện pháp để mở rộng sang các thị mới và tiềm năng.

Với bối cảnh cạnh tranh quốc tế ngày càng gay gắt thì một trong những khâu đặc biệt quan trọng trong hoạt động XKLD là công tác thị trường. Thị trường XKLD là đầu ra của XKLD, quyết định sự tăng trưởng và phát triển của XKLD. Để thành công và phát triển bền vững XKLD của nước ta trong thời gian tới, công tác quản lý nhà nước, cũng như đối với các DN cần phải có các giải pháp đột phá để giữ vững các thị trường XKLD truyền thống trong khu vực, như: Malaysia, Singapor, Thái Lan... là những thị trường đã tiếp nhận nhiều lao động Việt Nam từ nhiều năm nay. Tuy nhiên, nếu không có các biện pháp cụ thể và kịp thời thì rất có thể vì những lý do cả khách quan và chủ quan (cạnh tranh giữa các quốc gia XKLD, khủng hoảng kinh tế thế giới làm cho các thị trường này giảm tiếp nhận lao động và thay đổi chính sách tiếp nhận lao động theo hướng có chọn lọc hơn, lao động Việt Nam tại một số thị trường có hiện tượng bỏ trốn và phá vỡ hợp đồng khá nhiều, nên làm mất uy tín với các nước tiếp nhận lao động của Việt Nam...), mà XKLD Việt Nam bị giảm hoặc mất thị phần tại các thị trường này.

Bên cạnh việc giữ vững các thị trường truyền thống, trong công tác quản lý nhà nước cũng như đối với các DN, tổ chức XKLD cần có sự nghiên cứu cụ thể để từng bước khai thông và mở rộng sang các thị trường tiềm năng trong khu vực, như: Singapore, Mianma... và một số thị trường đối tác của ASEAN.

Thời gian gần đây các thị trường Lào, Thái Lan đang là điểm đến của nhiều lao động Việt Nam. Với đặc tính cần cù, chịu khó, không ngại gian khổ và năng động lao động Việt Nam đang có nhiều lợi thế trên 2 thị trường này. Ông Nguyễn Đức Thuận (Đại tá, Trưởng phòng Quản lý xuất nhập cảnh Công an Hà Tĩnh) cho biết, những ngày làm việc đầu năm mới (2016), lượng người làm thủ tục xuất ngoại đi sang các nước Đông Nam Á tăng đột biến, có ngày đến cả nghìn người. Nhiều nam, nữ thanh niên tuổi từ 18 đến dưới 30 đua nhau đi làm hộ chiếu, chấp nhận rủi ro sang Lào hay Thái Lan làm các việc chân tay như bung bê tại nhà hàng, dịch vụ khách sạn, làm mộc... lương mỗi tháng trừ chi phí cũng tiết kiệm được khoảng 7, 8 triệu đồng. Tình trạng trên cũng diễn ra rất phổ biến ở các tỉnh bắc Trung bộ như Nghệ An, Quảng Bình, Thanh Hóa, Quảng Trị.

Điều đáng quan ngại là hầu hết những lao động này đều đi làm một cách tự phát theo giới thiệu của bà con họ hàng, bạn bè... Vấn đề này chứng tỏ rằng công tác chuẩn bị thị trường của các cơ quan quản lý và các DN XKLD còn rất bị động, hạn chế. Thêm vào đó vì lao động XK tự phát nên không có cơ quan, tổ chức hay cá nhân nào có thể bảo vệ quyền của họ về mặt pháp luật, và chắc chắn đây là lực lượng lao động rất dễ bị tổn thương (PV, 2016).

Hai là, xây dựng và hoàn thiện chương trình, chính sách nhằm phát triển nguồn lao động XK và hậu XKLD.

Phát triển nguồn lao động XK được xem là giải pháp có tính chiến lược lâu dài, đảm bảo XKLD phát triển ổn định, bền vững. Đây là một trong những khâu đầu vào của hoạt động XKLD mang tính quyết định cho sự thành công và phát triển bền vững của hoạt động XKLD. Nguồn lao động XK phải đảm bảo phù hợp và đáp ứng được các yêu cầu của từng thị trường tiếp nhận. Trong thời gian tới, cần xây dựng và nâng cao chất lượng hệ thống đào tạo nghề phục vụ cho mục tiêu XKLD, bao gồm đầu tư xây dựng một số cơ sở nòng cốt chuyên hoạt động đào tạo lao động XK kết hợp với huy động sự tham gia của hệ thống các cơ sở dạy nghề khác của cả nước...

Chính sách “hậu xuất khẩu lao động” nhằm giúp đỡ NLD XK hoàn thành

hợp đồng về nước tái hòa nhập cộng đồng, tìm việc làm hoặc tự tạo việc làm, phát huy hiệu quả tài sản tích lũy sau quá trình làm việc ở nước ngoài, đảm bảo hiệu quả bền vững của XKLD, đồng thời khai thác hiệu quả nguồn nhân lực sau XKLD phục vụ cho sự nghiệp CNH, HĐH đất nước... Hiện nay, ở nước ta vẫn đang thiếu chính sách cụ thể về “hậu xuất khẩu lao động” là một lỗ hổng khá lớn trong hệ thống chính sách của Nhà nước nhằm phát triển nguồn lao động. NLD sau khi đi làm việc ở nước ngoài trở về đã có tài sản tích lũy nên không còn thuộc diện đối tượng khó khăn, nên các chính sách “hậu xuất khẩu lao động” sẽ được định hướng vào tư vấn, hỗ trợ thông tin để tìm việc làm, tự tạo việc làm, hòa nhập cộng đồng, ổn định tâm lý và nên giao cho các tổ chức đoàn thể, tổ chức xã hội chịu trách nhiệm thực hiện. Quỹ hỗ trợ việc làm ngoài nước cũng phải bổ sung nội dung chi hỗ trợ hòa nhập cộng đồng vì tái hòa nhập cộng đồng cũng là một mắt xích quan trọng trong dây chuyền tổng thể của hoạt động XKLD. Ngoài ra, đối với công tác quản lý nhà nước, cũng như bản thân các DN.

XKLD cũng nên xem đối tượng lao động XK hoàn thành hợp đồng về nước là một nguồn lao động quan trọng để tái XK với những lợi thế về chất lượng, tay nghề, kiến thức pháp luật đã có và ý thức chấp hành hợp đồng đã được kiểm chứng.

** Định hướng về tính chất công việc và loại lao động xuất khẩu*

Tiếp tục xây dựng và hoàn thiện các chính sách về XKLD, trong đó ưu tiên phát triển XKLD tại các huyện nghèo, các khu vực khó khăn của đất nước.

Đảm bảo tiến bộ và công bằng xã hội trong từng bước phát triển kinh tế là mục tiêu và yêu cầu quan trọng của KTTT định hướng XHCN ở Việt Nam. Vì vậy, Nhà nước đã tập trung nhiều nguồn lực đầu tư phát triển hệ thống an sinh xã hội, các quỹ phúc lợi nhằm phân phối thu nhập hợp lý để mọi thành viên trong xã hội đều được thụ hưởng lợi ích từ phát triển kinh tế. Nhà nước cũng rất quan tâm đầu tư phát triển kinh tế cho các huyện nghèo, khu vực khó khăn, vùng sâu, vùng xa, miền núi nhằm khắc phục khoảng cách về trình độ phát triển, trong đó chính sách phát triển XKLD được xem là một trong những giải pháp dài hạn quan trọng. Thủ tướng Chính phủ đã phê duyệt Đề án “Hỗ trợ các huyện nghèo đẩy mạnh xuất khẩu lao

động góp phần giảm nghèo bền vững giai đoạn 2009 - 2020” (tại Quyết định số 71/2009/QĐ-TTg, ngày 29/4/2009) nhằm hỗ trợ đưa lao động tại các huyện nghèo đi XKLD, từ đó có thu nhập tích lũy để thoát nghèo bền vững, đã cho thấy quyết tâm to lớn của Đảng và Nhà nước đảm bảo thực hiện định hướng XHCN. Vì vậy, trong thời gian tới, ưu tiên phát triển tại các huyện nghèo và các vùng khó khăn sẽ tiếp tục là một trong những định hướng phát triển cơ bản của chương trình XKLD Việt Nam. Tuy nhiên đây là vấn đề hết sức khó khăn vì lao động ở những khu vực này thường chất lượng thấp, ý thức chấp hành lý luật lao động kém. Từ đó đặt ra vấn đề cần xây dựng chiến lược lâu dài, liên tục về công tác đào tạo, các chính sách hỗ trợ tài chính cũng như các chính sách xã hội khác từ Trung ương đến cơ sở.

Về loại hình XK, đa dạng hoá thị trường XKLD, đảm bảo sẵn sàng cung cấp lao động cho bất kỳ thị trường lao động nào cần, nếu thị trường đó phù hợp với chủ trương, chính sách đối ngoại của Đảng và Nhà nước, đảm bảo an ninh quốc gia và lợi ích của NLD.

Đa dạng hoá ngành nghề, trình độ lao động trong hoạt động XKLD, cung cấp lao động mọi ngành nghề, mọi trình độ tay nghề cho các thị trường có nhu cầu. Chỉ cấm XK một số ngành nghề đặc biệt nguy hiểm, nặng nhọc độc hại, hoặc không phù hợp với thuần phong mỹ tục của người Việt Nam.

Đa dạng hoá thành phần tham gia XKLD, trước mắt cần tập trung củng cố, sắp xếp lại các DN Nhà nước đang thực hiện XKLD, từng bước thí điểm, tiến tới mở rộng việc cho phép các DN đoàn thể, DN ngoài quốc doanh được phép XKLD dưới sự quản lý chặt chẽ của Nhà nước.

Đa dạng hoá hình XKLD, như: cung ứng lao động theo hợp đồng giữa các DN XKLD của Việt Nam với đối tác nước ngoài, nhận thầu công trình của nước ngoài, khuyến khích mọi người tự tìm việc làm ở nước ngoài thông qua bảo lãnh, giới thiệu của thân nhân ở nước ngoài...

** Định hướng về giải quyết các mâu thuẫn của người lao động với người sử dụng lao động*

Trước hết là giải quyết mâu thuẫn thông qua thương lượng, hòa giải. Thương

lượng trực tiếp và tự dàn xếp giữa hai bên tranh chấp tại nơi phát sinh tranh chấp. Xuất phát từ đặc điểm đặc thù của quan hệ lao động, pháp luật lao động quy định việc giải quyết mâu thuẫn phải tuân thủ nguyên tắc thương lượng trực tiếp và tự dàn xếp giữa hai bên NSDLĐ và NLĐ tại nơi phát sinh tranh chấp. Việc thương lượng, dàn xếp trực tiếp giữa hai bên không chỉ diễn ra trước khi các bên có đơn yêu cầu cơ quan, tổ chức có thẩm quyền giải quyết, mà còn được chấp nhận cả sau khi các bên đã gửi yêu cầu các cơ quan, tổ chức giải quyết.

Giải quyết mâu thuẫn thông qua hoà giải, trọng tài trên cơ sở tôn trọng quyền và lợi ích của hai bên, tôn trọng lợi ích chung của xã hội. Cũng xuất phát từ đặc điểm đặc thù của quan hệ lao động, việc hoà giải được ưu tiên thực hiện xuyên suốt quá trình giải quyết mâu thuẫn giữa chủ sử dụng lao động và NLĐ.

Bên cạnh đó, tăng cường vai trò của công đoàn, tổ chức bảo lãnh của NLĐ làm việc ở nước sở tại trong việc giải quyết các mâu thuẫn xảy ra giữa NSDLĐ và NLĐ.

** Định hướng hạn chế tình trạng lao động xuất khẩu trái phép*

Với bối cảnh quốc tế và tình hình thực tế nước ta, để đẩy mạnh và nâng cao hiệu quả XKLD của nước ta trong thời gian tới cần thống nhất và xác định XKLD là sự nghiệp, là trách nhiệm của tất cả các cấp, các ngành, các địa phương và các tổ chức chính trị - xã hội. Đa dạng hóa hình thức XKLD, mở rộng thành phần DN tham gia hoạt động XKLD (như cho phép các DN có vốn đầu tư nước ngoài tham gia). Khi đó, có sự tham gia và chung sức của tất cả các lực lượng của cả nước sẽ là tiền đề cho sự nghiệp XKLD thành công và phát triển bền vững.

Tăng cường sự phối hợp giữa các bộ, ngành, địa phương trong việc thông tin tuyên truyền về các chương trình hỗ trợ lao động XK, cũng như các cách thức tham gia XKLD tại các công ty uy tín, có sự kiểm duyệt của Nhà nước.

3.2. Các giải pháp và kiến nghị hoàn thiện chính sách thúc đẩy xuất khẩu lao động trong điều kiện Việt Nam gia nhập AEC

Một trong những thế mạnh của nguồn lao động nước ta là dồi dào, phong phú, người lao động cần cù, thông minh, chịu khó, dễ thích nghi với công việc

nhưng do dân số nước ta tăng nhanh trong khi đó các nhà máy xí nghiệp lại quá ít làm cho nguồn lao động của nước ta bị dư thừa, tình trạng lao động ở nông thôn ào ạt lên thành thị tìm việc làm ngày càng nhiều làm cho nạn thất nghiệp càng cao. Theo Báo cáo Tình hình kinh tế - xã hội Việt Nam năm của Tổng cục Thống kê, dân số Việt Nam năm 2015 khoảng 91,9 triệu người. Báo cáo cũng cho biết, lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên của cả nước tính đến thời điểm 01/01/2016 là 54,61 triệu người, tăng 185 nghìn người so với cùng thời điểm năm 2014, trong đó lao động nam chiếm 51,7%; lao động nữ chiếm 48,3%. Tuy nhiên, tỷ lệ thất nghiệp trong độ tuổi lao động, ở thanh niên là vấn đề đáng quan ngại. Cụ thể, tỷ lệ thất nghiệp của lao động trong độ tuổi năm 2015 có sự gia tăng là 2,31% (Năm 2013 là 2,18%; năm 2014 là 2,10%), trong đó có xu hướng tăng thất nghiệp ở khu vực nông thôn (năm 2015 là 1,83% so với năm 2013 là 1,54%; năm 2014 là 1,49%). Tỷ lệ thất nghiệp của thanh niên (Từ 15-24 tuổi) năm 2015 lên tới 6,85% (Năm 2013 là 6,17%; năm 2014 là 6,26%).

Do đó, đẩy mạnh XKLD là một trong những chiến lược quan trọng của Đảng và Nhà nước. Với định hướng đó, trong chiến lược phát triển kinh tế, xã hội 2001 - 2010, Đảng ta đã xác định: “Giải quyết việc làm là yếu tố quyết định để phát huy nhân tố con người ổn định và phát triển kinh tế, làm lành mạnh xã hội, đáp ứng nguyện vọng chính đáng và yêu cầu bức xúc của nhân dân...”; “Đẩy mạnh xuất khẩu lao động, xây dựng và thực hiện đồng bộ, chặt chẽ cơ chế chính sách về đào tạo nguồn lao động, đưa lao động ra nước ngoài, bảo vệ quyền lợi và tăng uy tín của người lao động Việt Nam ở nước ngoài”. XKLD không những giải quyết việc làm, giảm tỉ lệ thất nghiệp, tăng thu nhập cho NLD, tăng nguồn ngoại tệ cho đất nước mà còn đẩy mạnh hợp tác kinh tế, văn hóa, khoa học, kỹ thuật... giữa Việt Nam và các nước trên thế giới theo nguyên tắc bình đẳng, hai bên cùng có lợi.

Thời gian qua, Việt Nam đã ban hành nhiều chính sách nhằm thúc đẩy hoạt động xuất khẩu lao động sang các quốc gia trên thế giới, trong đó, đối với khu vực ASEAN, tập trung vào một số nước, như: Singapore, Malaysia, Thái Lan... Các chính sách ban hành đều quy định chung cho lao động XK, như: Tạo điều kiện

thuận lợi để công dân Việt Nam có đủ điều kiện đi làm việc ở nước ngoài; Bảo hộ quyền, lợi ích hợp pháp của NLD đi làm việc ở nước ngoài và của DN, tổ chức sự nghiệp đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài; Có chính sách tín dụng ưu đãi cho các đối tượng chính sách xã hội đi làm việc ở nước ngoài; Khuyến khích đưa nhiều NLD có trình độ chuyên môn, kỹ thuật đi làm việc ở nước ngoài, đưa NLD đi làm việc ở thị trường có thu nhập cao; khuyến khích đưa NLD đi làm việc tại công trình, dự án, cơ sở sản xuất, kinh doanh do DN, tổ chức, cá nhân trúng thầu, nhận thầu, đầu tư thành lập ở nước ngoài.

Bên cạnh đó, Nhà nước ban hành các chính sách hỗ trợ những đối tượng là thân nhân chủ yếu của người có công, người dân cư trú ở các địa phương thuộc 62 huyện nghèo, đối tượng thuộc diện bị thu hồi đất... được học nghề, ngoại ngữ để đi làm việc ở nước ngoài (Quyết định số 71/2009/QĐ-TTg, ngày 29/4/2009 của Thủ tướng Chính phủ về phê duyệt Đề án Hỗ trợ các huyện nghèo đẩy mạnh xuất khẩu lao động góp phần giảm nghèo bền vững giai đoạn 2009-2020).

Đối với các nước ASEAN, bên cạnh những chính sách, quy định chung nêu trên, cuối năm 2015 Cộng đồng kinh tế ASEAN đã được hình thành, cùng với đó, các nước trong khối ASEAN thỏa thuận công nhận tay nghề tương đương tám ngành nghề (kế toán, kiến trúc sư, nha sĩ, bác sĩ, kỹ sư, y tá, vận chuyên, nhân viên ngành du lịch) và lao động thuộc tám ngành nghề này được di chuyển tự do giữa các nước trong khu vực. Như vậy, người lao động Việt Nam trong tám ngành nghề nói trên hoặc có trình độ, bằng cấp đạt tiêu chuẩn sẽ có nhiều cơ hội việc làm tại các nước trong khối.

Trong khối ASEAN, Singapore, Malaysia và Thái Lan là những nước nhận nhiều lao động nước ngoài nhất (nhận thuần), trong khi các nước, như: Việt Nam, Phillippines, Campuchia và Lào là những nước XK thuần lao động. Mặt khác, Việt Nam XK chủ yếu lao động phổ thông, nên thời gian qua Malaysia và Thái Lan là 2 nước trong khu vực được nước ta đẩy mạnh hoạt động XKLD, còn Singapore chủ yếu NK lao động có trình độ kỹ thuật, nên dù là thị trường hấp dẫn, nhưng lao động Việt Nam vẫn chưa đáp ứng được nhiều.

3.2.1. Các giải pháp hoàn thiện chính sách thúc đẩy lao động xuất khẩu trong điều kiện Việt Nam gia nhập AEC

3.2.1.1. Nhóm chính sách quy định về điều kiện xuất khẩu lao động

Khi AEC được thành lập, Việt Nam tham gia khá toàn diện và sâu rộng, trong đó có cả nguồn nhân lực. Đây là một cuộc cạnh tranh thực sự và trực tiếp, cho nên Việt Nam cần có sự chuẩn bị kỹ lưỡng để đạt hiệu quả cao nhất. Điều này đòi hỏi sự phối hợp hiệu quả từ phía Nhà nước, cộng đồng DN và dân cư. Đối với Nhà nước, cần đẩy mạnh công tác thông tin, tuyên truyền về AEC, đặc biệt về lao động có kỹ năng cao, các tiêu chuẩn cụ thể được các nước ASEAN khác công bố và áp dụng; đồng thời, tổng kết kinh nghiệm thích nghi và sẵn sàng của các quốc gia khác để làm bài học tham chiếu cho Việt Nam. Công tác thông tin về tình hình lao động các nước cũng cần được công bố công khai để các DN, dân cư tiếp cận thuận lợi. Theo đó, các thỏa thuận được ký kết cần thông báo cụ thể đến từng DN và dân cư, đặc biệt tới đội ngũ sinh viên các trường đại học, cao đẳng, phổ thông trung học, trung tâm dạy nghề... chuẩn bị tốt nghiệp. Các cuộc hội thảo, diễn đàn, trang thông tin điện tử và định hướng dư luận cần đặc biệt được coi trọng.

Việt Nam cần tiếp tục hoàn thiện pháp luật về lao động, việc làm, giáo dục nghề nghiệp; tập trung dự báo thị trường ngắn hạn và dài hạn; phát triển, kết nối TTLĐ với các nước trong khu vực; mở rộng, phát triển TTLĐ ngoài nước phù hợp với trình độ, kỹ năng của lao động Việt Nam.

3.2.1.2. Nhóm chính sách về thị trường, giải quyết việc làm

Qua nghiên cứu thực trạng XKLĐ và chính sách XKLĐ sang các nước chúng tôi nhận thấy đây là một trong những khâu yếu kém nhất của công tác XKLĐ của Việt Nam, nhất là sang các nước ASEAN. Các nước có truyền thống XK nhiều lao động trong khu vực như Philippines, Indonexia họ đã có chính sách thúc đẩy XKLĐ từ rất sớm và rất bài bản. Dù cho hầu hết các tổ chức, DN XKLĐ của họ là tư nhân những công tác tổ chức và quản lý của nhà nước thông qua các tổ chức được phân công rất chặt chẽ và khoa học. Trong khi Việt Nam rất đề cao việc quản lý vĩ mô của nhà nước thì còn khá hời hợt, bị động và chưa có tầm nhìn rộng.

Về vấn đề này chúng tôi thiết nghĩ Việt Nam (mà trực tiếp là Cục QLLĐNN, Bộ LĐTBXH) cần học tập kinh nghiệm của các nước trên về xây dựng luật, các quy định và tổ chức cơ quan quản lý có hiệu lực.

Tăng cường hoạt động nghiên cứu phát triển thị trường. Tại Cục QLLĐNN cần thành lập bộ phận (có thể là phòng) về thông tin và dự báo TTLĐ XK trên cơ sở phát triển từ Phòng TTLĐ hoặc có thể hợp nhất từ Phòng TTLĐ và Phòng Thông tin tuyên truyền của Cục QLLĐNN, nhằm thống nhất tổ chức và quản lý toàn bộ hệ thống thông tin thị trường từ thu thập thông tin, xử lý đến cung cấp thông tin và dự báo sớm và sát với sự biến động của TTLĐ trong nước và quốc tế để có những biện pháp ứng phó kịp thời khi có biến động liên quan đến các TTLĐ.

Đồng thời, đa dạng hóa và phát triển các hình thức cung cấp và phổ biến thông tin thị trường tới mọi đối tượng có nhu cầu, đảm bảo yêu cầu công bằng, minh bạch trong cơ hội tiếp cận thông tin. Cần thể chế hóa quy định về quyền tiếp cận thông tin của các đối tượng có nhu cầu, nghĩa vụ công bố thông tin thị trường của các cơ quan Nhà nước, DN hay tổ chức XKLD; xây dựng quy định phân loại thông tin được cung cấp miễn phí và thông tin cung cấp có điều kiện, các điều kiện được tiếp cận với thông tin thị trường. Tăng cường các hình thức cung cấp thông tin miễn phí tới mọi đối tượng như qua báo chí, internet, truyền hình, hội thảo khoa học...

Để tăng cường công tác phát triển nguồn cho hoạt động XKLD, tại Cục QLLĐNN nên thành lập đơn vị (phòng) dữ liệu nguồn lao động XK nhằm thu thập, tổng hợp thông tin về nguồn học sinh tốt nghiệp trung học phổ thông, trung cấp hoặc các cơ sở đào tạo nghề, nguồn lao động trên TTLĐ trong nước có nhu cầu tham gia vào TTLĐ XK. Đơn vị này cần bao quát và tạo mối liên hệ với tất cả các cơ sở đào tạo nghề trong và ngoài nước để có thể kết nối hoặc cung cấp thông tin cho các DN có nhu cầu để phát triển nguồn cung lao động cho DN XKLD.

Nghiên cứu xây dựng và ban hành chiến lược phát triển thị trường tổng thể đến năm 2025, trong đó xác định mục tiêu cụ thể từng giai đoạn về quy mô và chất lượng thị trường; xác định các thị trường tiềm năng, các thị trường mục tiêu; nhiệm

vụ và giải pháp phối hợp giữa các cơ quan Nhà nước để triển khai thực hiện chiến lược. Việc xây dựng chiến lược thị trường dài hạn sẽ giúp khắc phục tình trạng thiếu thống nhất khi xác định mục tiêu phát triển trong từng thời kỳ, tạo điều kiện cho các cơ quan quản lý nhà nước có liên quan chủ động trong tổ chức các hoạt động xúc tiến phát triển thị trường và đảm bảo yêu cầu định hướng phát triển cân đối giữa quy mô và hiệu quả kinh tế, hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực trong từng thời kỳ.

Trên cơ sở chiến lược tổng thể được xây dựng ở trên, tiến hành nghiên cứu và xây dựng kế hoạch, giải pháp phát triển đối với từng thị trường mục tiêu của từng giai đoạn trong chiến lược đã đề ra. Kế hoạch phát triển thị trường ngoài việc xác định lộ trình, giải pháp để mở thị trường mục tiêu mà còn phải có các giải pháp đồng bộ về chính sách để khuyến khích, định hướng NLD và DN XKLD chủ động chuẩn bị các điều kiện để có thể bước vào khai thác và duy trì phát triển thị trường ngay khi cơ quan quản lý nhà nước đã hoàn thành giai đoạn mở cửa thị trường. Xây dựng đề án cho từng thị trường cụ thể như xây dựng đề án phát triển thị trường như đang thí điểm đối với thị trường Lybia chính là kinh nghiệm tốt để mở rộng áp dụng trong thời gian tới.

3.2.1.3. Nhóm chính sách về hợp tác quốc tế

Về phía Nhà nước, Chính phủ cần đẩy mạnh việc đàm phán ký kết các Hiệp định, thỏa thuận, biên bản ghi nhớ cấp nhà nước về hợp tác lao động với các nước. Cơ quan đại diện ngoại giao Việt Nam ở nước ngoài phải thực hiện tốt các nhiệm vụ đã được quy định trong Luật 72 (Điều 71) để hỗ trợ phát triển thị trường XKLD. Các DN XKLD tận dụng sự hỗ trợ của Nhà nước thông qua Quỹ hỗ trợ việc làm ngoài nước và các đề án thúc đẩy XKLD để xây dựng kế hoạch, tăng cường đầu tư tài chính và nhân lực cho công tác xúc tiến thị trường, đặc biệt là phải lập các đại diện ở nước ngoài để quản lý lao động và làm công tác xúc tiến thị trường.

Bên cạnh đó, củng cố và mở rộng thị phần tại các thị trường truyền thống, chiến lược, như: Malaysia, Đài Loan, Nhật Bản, Hàn Quốc, Trung Đông... là những thị trường phù hợp với điều kiện, năng lực của lao động Việt Nam. Do vậy, việc

phát triển mở rộng thị phần tại các thị trường truyền thống nêu trên là rất khả thi với chi phí đầu tư sẽ thấp hơn nhiều so với phát triển thị trường mới nên việc củng cố và phát triển thị phần tại các thị trường truyền thống là rất quan trọng nhằm duy trì và phát triển quy mô của XKLD nước ta. Có thể nói, hiện nay kinh tế - xã hội trong nước ngày càng phát triển, nước ta đã thoát khỏi nhóm các nước có thu nhập thấp và vào nhóm các nước có thu nhập trung bình, nên một số thị trường có thu nhập thấp như Malaysia và một số nước trong khu vực Trung Đông không còn hấp dẫn với lao động nước ta như trước. Trước thực tế đó, chúng ta cần chuyển trọng tâm đầu tư sang duy trì và phát triển các thị trường truyền thống có thu nhập từ trung bình trở lên.

Tuy nhiên, với quan điểm đa phương hóa, đa dạng hóa loại hình và thị trường XKLD chúng ta cần khuyến khích mở rộng XKLD sang một số nước trong AEC vì đây vẫn là thị trường không đòi hỏi chất lượng lao động quá cao và trước mắt lao động Việt Nam đang có lợi thế cạnh tranh như Thái Lan, Lào, Campuchia, Myanmar.

3.2.1.4. Nhóm chính sách về đào tạo nguồn nhân lực, hướng nghiệp phục vụ xuất khẩu lao động

Việt Nam cần đổi mới cơ cấu giáo dục nghề nghiệp, gắn kết giữa đào tạo với thị trường lao động và sự tham gia của DN; đẩy mạnh hợp tác quốc tế về giáo dục nghề nghiệp... Cần coi đầu tư đào tạo nghề nghiệp là đầu tư cho phát triển, ưu tiên đầu tư trong từng chương trình, dự án phát triển kinh tế - xã hội của từng địa phương, vùng, ngành; hình thành thang giá trị nghề nghiệp trong xã hội...

Để nâng cao được khả năng cạnh tranh và hiệu quả hoạt động XKLD của Việt Nam thì phát triển và tạo nguồn cho hoạt động XKLD cần được xem là giải pháp có tính chiến lược lâu dài để phát triển XKLD một cách bền vững. Trong bối cảnh hiện nay, việc đầu tư xây dựng cơ sở vật chất, nhân lực, đổi mới chương trình giáo dục định hướng và đào tạo dạy nghề cho NLĐ nói chung và lao động XK nói riêng là hết sức cần thiết, giải quyết được những hạn chế về chất lượng lao động XK. Trong tương lai khi các cam kết AEC thực sự có hiệu lực, thị trường lao động

được được gắn kết đòi hỏi lao động phải có chuẩn nghề chung. Có vậy thì lao động và TTLĐ mới có tính cơ động cao. Đây là yếu cầu hết sức cần kíp với công tác giáo dục và đào tạo Việt Nam, trong đó trước hết phải xây dựng và thực hiện được tiêu chuẩn nghề, xây dựng chương trình, giao trình, nội dung đào tạo phù hợp.

Muốn vậy, trước hết, về phía Nhà nước, các cơ quan chức năng, chính quyền các địa phương phối hợp đẩy nhanh việc triển khai và thực hiện hiệu quả các đề án, chương trình về đào tạo nghề cho lao động XK đã có như “Đề án Dạy nghề cho lao động đi làm việc ở nước ngoài đến năm 2015”; “Chương trình hỗ trợ các huyện nghèo đẩy mạnh XKLD góp phần giảm nghèo bền vững giai đoạn 2009-2020” và các chương trình, đề án đào tạo nghề khác như “Đề án Hỗ trợ đào tạo nghề cho thanh niên đến năm 2015”; “Hỗ trợ đào tạo nghề cho lao động nông thôn đến năm 2020”... Trong đó, khuyến khích phát triển các Quỹ cộng đồng địa phương để hỗ trợ chi phí học nghề cho NLD tham gia XKLD.

Đặc biệt, khi AEC thành lập vào cuối năm 2015 đến nay, về lĩnh vực lao động việc làm, các nước trong khối đã cam kết thỏa thuận công nhận tay nghề tương đương với 8 ngành nghề là: kế toán, kiến trúc sư, nha sĩ, bác sĩ, kỹ sư, y tá, vận chuyển, nhân viên ngành du lịch. Điều này có nghĩa trước mắt các nước trong khu vực sẽ thúc đẩy thúc đẩy những lao động có trình độ được di chuyển tự do. Vì vậy, trong giai đoạn này, những chính sách phát triển nguồn nhân lực chính là những chính sách thúc đẩy XKLD của Việt Nam. Do vậy, trong thời gian tới, Việt Nam cần tích cực triển khai hiệu quả các chính sách, như: Quyết định 579/QĐ-TTg, ngày 19/4/2011 phê duyệt Chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam giai đoạn 2011-2020 (triển khai giai đoạn 2 (2016-2020)); Chiến lược hội nhập quốc tế về lao động và xã hội đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2030; Nghị quyết số 52/NQ-CP, ngày 15/6/2016 của Chính phủ về Đẩy mạnh phát triển nguồn nhân lực các dân tộc thiểu số giai đoạn 2016 - 2020, định hướng đến năm 2030; Nghị định số 61/2015/NĐ-CP, ngày 09/07/2015 quy định về chính sách hỗ trợ tạo việc làm và quỹ quốc gia về việc làm...

Thực hiện chính sách ưu tiên, hỗ trợ đào tạo nghề (như miễn phí bố trí ăn

nghi, chi phí giao thông...) cho các đối tượng là những NLD bị mất việc làm, lao động nghèo, thuộc diện chính sách có nhu cầu đi XKLD. Thực hiện ưu tiên, hỗ trợ đào tạo nghề theo hướng bắt buộc như: Không cấp tiền hay cho vay vốn trực tiếp để đi học nghề mà thay vào đó là cấp thẻ học nghề, cấp giấy chứng nhận điều kiện được học nghề tại các cơ sở đào tạo nghề thích hợp. Các khoản tiền đó chuyển cho các cơ sở đào tạo để trả lương cho người dạy, quản lý, trang bị nâng cấp cơ sở, trang thiết bị dạy nghề... Như vậy, sẽ tránh và hạn chế được tình trạng NLD được cấp hay vay vốn nhưng không đi học nghề mà sử dụng vào mục đích khác. Như vậy, cũng sẽ nâng cao được hiệu quả vốn đầu tư đào tạo nghề cho lao động.

Để khắc phục tình trạng DN chưa mặn mà tham gia đề án do khả năng thu hồi chi phí đầu tư không hấp dẫn, cần khuyến khích các DN tham gia vào đề án thông qua chính sách khen thưởng, đánh giá xếp hạng DN, tạo điều kiện tham gia khai thác các thị trường mới nhiều tiềm năng.

Để khắc phục tình trạng lao động đã tham gia đề án, nhưng bỏ về trong quá trình đào tạo làm lãng phí chi phí đầu tư, các chính quyền địa phương, đặc biệt là thôn, bản, xã nơi lao động cư trú phải tích cực tham gia tuyên truyền, giáo dục đối với NLD, vận động lao động bỏ trốn quay lại tiếp tục tham gia vào đề án.

Đồng thời, trên cơ sở các đề án, chương trình nêu trên và chương trình mục tiêu quốc gia về việc làm, tiến hành đầu tư thêm để xây dựng hệ thống đào tạo nghề phục vụ cho mục tiêu XKLD, bao gồm đầu tư xây dựng một số cơ sở nòng cốt chuyên hoạt động đào tạo lao động XK kết hợp với huy động sự tham gia của hệ thống các cơ sở dạy nghề khác của cả nước. Đẩy nhanh việc xây dựng một số trung tâm đào tạo lao động XK tập trung có quy mô lớn ở 3 miền Bắc, Trung, Nam để từng bước chuẩn hóa hệ thống đào tạo lao động XK cho cả nước, nâng cao chất lượng lao động XK, cũng như đảm bảo tính tập trung, chuyên nghiệp, tạo điều kiện cho các DN XKLD tuyển chọn được lao động theo yêu cầu của thị trường, đồng thời cũng hạn chế được tình trạng tiêu cực, lừa đảo, vi phạm pháp luật trong hoạt động tuyển chọn lao động đi XKLD.

Trong hệ thống đào tạo nghề trên cả 3 miền được đề cập trên, tại mỗi miền

Nhà nước đầu tư từ 1 - 2 cơ sở chuyên đào tạo lao động XK mang tính chuyên nghiệp, thực hiện đào tạo đa nghề trong đó tập trung vào những nghề mũi nhọn, có nhu cầu cao trên thị trường XK trong thời gian tới. Khi đi vào hoạt động, các cơ sở chuyên đào tạo lao động XK sẽ thực hiện đào tạo theo đơn “đặt hàng” của Nhà nước và của các DN XKLD. Nội dung đào tạo của các cơ sở này sẽ mang tính bồi dưỡng chuyên sâu, nâng cao tay nghề theo yêu cầu thị trường XK bằng nguồn lao động đã có nghề do các cơ sở dạy nghề khác của cả nước đào tạo. Cùng với đào tạo nghề, các cơ sở sẽ tập trung vào rèn luyện kỷ luật lao động, tác phong làm việc công nghiệp, bồi dưỡng ngoại ngữ và các kiến thức cần thiết khác.

Nhà nước cần xây dựng cơ chế phối kết hợp, định hướng các cơ sở dạy nghề thuộc hệ thống dạy nghề của cả nước tham gia đào tạo theo nhu cầu của thị trường. Vấn đề này thời gian qua đã đặt ra nhưng chưa thực hiện được, chủ yếu là do các cơ sở dạy nghề và DN XKLD chưa tìm được tiếng nói chung về phân phối lợi ích. Do vậy, cần tăng cường sự phối hợp chặt chẽ giữa Bộ LĐTBXH, Bộ Giáo dục và Đào tạo và các bộ, ngành chức năng khác cùng với sự tham gia của các cơ sở dạy nghề, các DN XKLD trong việc đổi mới và thống nhất nội dung giảng dạy, chất lượng và số lượng đào tạo.

Ngoài ra, Nhà nước nên quan tâm hỗ trợ và khuyến khích các DN XKLD đầu tư xây dựng cơ sở đào tạo chuyên nghiệp của mình nhằm phục vụ cho nhu cầu của bản thân DN và các DN khác thông qua chính sách ưu đãi về thuế, tín dụng; ưu tiên cấp ngân sách đào tạo “đặt hàng” cho Nhà nước; ưu tiên tham gia khai thác các thị trường tiềm năng...

Tiếp tục xây dựng và hoàn thiện hệ thống tiêu chuẩn nghề, đánh giá, cấp chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia phù hợp với tiêu chuẩn nghề của khu vực và quốc tế; phù hợp và đáp ứng được yêu cầu của hội nhập kinh tế quốc tế để có thể tiến tới sự công nhận lẫn nhau về chứng chỉ, kỹ năng nghề nghiệp giữa các nước, tạo điều kiện thuận lợi cho lao động Việt Nam tìm kiếm việc làm ở nước ngoài. Từ đó, sẽ tăng cường khả năng hội nhập của lao động Việt Nam vào TTLĐ khu vực và thế giới.

3.2.1.5. Nhóm chính sách bảo vệ lao động xuất khẩu tại nước ngoài và hậu xuất khẩu lao động

Nâng cao hơn nữa chất lượng công tác quản lý lao động ở nước ngoài nhằm hạn chế tình trạng vi phạm hợp đồng, vi phạm pháp luật đang có biểu hiện gia tăng, đặc biệt là tình trạng NLD phá bỏ hợp đồng, hoặc hết hạn hợp đồng không về nước mà trốn ra ngoài cư trú và làm việc không có giấy tờ hợp pháp tại một số nước, đã làm mất uy tín của lao động Việt Nam. Cùng với việc tăng cường kiểm soát tình hình thực hiện hợp đồng lao động của NLD tại nước ngoài, cần có các giải pháp để đưa người lao động sau khi hết hạn hợp đồng như chính sách, chương trình hậu XKLD. Tăng cường các chính sách hỗ trợ và chế tài xử lý nghiêm khắc đối với những DN không đảm bảo chất lượng quản lý lao động.

Các DN XKLD cũng cần quan tâm và đầu tư hơn nữa công tác quản lý lao động ở nước ngoài, thực sự coi đó là một giải pháp hữu hiệu để nâng cao uy tín DN nhằm phát triển bền vững, tiến tới hình thành và xây dựng thương hiệu của mình trên TTLĐ quốc tế.

Đồng thời, trên cơ sở Chương trình việc làm quốc gia, chính sách khuyến khích các DN vừa và nhỏ... thực hiện các chính sách, biện pháp khuyến khích, hỗ trợ (cho vay vốn với lãi suất thấp hoặc không lãi suất và các ưu đãi khác; hỗ trợ thông tin ngành nghề, thị trường...) cho lao động XK hết hạn hợp đồng về nước sử dụng nguồn tài chính từ XKLD để đầu tư sản xuất kinh doanh, tạo việc làm cho bản thân và người khác. Đặc biệt, khuyến khích người có khả năng góp vốn thành lập các công ty, DN...

Trong bối cảnh AEC đã hình thành và đi vào vận hành, Chính phủ cần tăng cường đàm phán ký kết các hiệp định, thỏa thuận với các nước tiếp nhận lao động Việt Nam về tuyển dụng lại, gia hạn hợp đồng đối với lao động XK hết hạn hợp đồng nếu đủ điều kiện, đáp ứng được yêu cầu và có nguyện vọng tiếp tục ở lại. Khuyến khích, hỗ trợ NLD tự tìm kiếm hợp đồng mới tại nước ngoài. Khuyến khích các DN XKLD xúc tiến đàm phán với đối tác nước ngoài tiếp nhận lại các lao động XK sau khi hết hạn hợp đồng. Ngoài ra, các DN XKLD cũng nên xem đối tượng lao

động hoàn thành hợp đồng về nước là một nguồn lao động quan trọng để tái XK với những lợi thế về chất lượng, tay nghề, kiến thức pháp luật đã có và ý thức chấp hành hợp đồng đã được kiểm chứng.

Ngày 17/12/2014, Chính phủ ban hành Nghị định số 119/2014/NĐ-CP quy định chi tiết một số điều của Bộ Luật lao động, Luật dạy nghề, Luật người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng về khiếu nại, tố cáo. Một số nội dung cơ bản về khiếu nại và giải quyết khiếu nại trong lĩnh vực đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài quy định tại Nghị định trên là cơ sở pháp lý để giải quyết khiếu nại, tố cáo của NLD đi làm việc ở nước ngoài (Xem ND). Nghị định có nhiều nội dung thay đổi theo hướng sát hơn, bảo vệ tốt hơn quyền của NLD Việt Nam làm việc ở nước ngoài.

3.2.1.6. Nhóm chính sách tuyên truyền, động viên, khuyến khích lao động xuất khẩu

Việt Nam cần xây dựng một cổng thông tin điện tử quốc gia về thị trường lao động trong AEC hoặc sàn giao dịch, chợ việc làm trong AEC với thông tin thiết thực về chính sách, tiêu chuẩn, mức tiền lương, điều kiện sinh hoạt để người dân dễ dàng tiếp cận. Sắp xếp và phát triển các cơ sở đào tạo và trung tâm đào tạo nghề nghiệp nhằm thích nghi với điều kiện thành lập AEC, trong đó cần chú ý đào tạo ngôn ngữ các nước ASEAN. Công bố chứng chỉ của các cơ quan được ASEAN thừa nhận để DN và người dân có thể tiếp cận cũng như yêu cầu các nước ASEAN khác công bố thông tin này trên cổng thông tin điện tử của Việt Nam.

Cần khuyến khích các DN tích cực, chủ động nghiên cứu thị trường ASEAN, trong đó có TTLĐ để có thể hiểu rõ hơn các tiêu chuẩn nghề nghiệp nhằm có kế hoạch thích nghi. Tổ chức các khóa đào tạo kỹ năng, tay nghề, rèn luyện thể lực, cường độ và năng suất lao động có thể thực hiện trong vòng 6 tháng đến 12 tháng nhằm rèn luyện các loại kỹ năng cần thiết và cập nhật thông tin để thích nghi với thị trường các nước ASEAN. Đồng thời, xây dựng kế hoạch đưa lao động Việt Nam tham gia vào các dự án đầu tư, dịch vụ hoặc hoạt động thương mại để nâng cao kiến thức, tích lũy kinh nghiệm, rèn luyện kỹ năng chuyên nghiệp cao nhằm đáp ứng tốt nhất yêu cầu của thị trường ASEAN. Bên cạnh đó, cần hình thành hệ thống công ty

đào tạo lao động có kỹ năng cao thuộc các loại ngành nghề được ASEAN công bố; kết hợp với các cơ sở đào tạo, cơ quan cấp chứng chỉ hành nghề nhằm tạo môi trường tốt nhất cho lao động Việt Nam khi tham gia TTLĐ trong AEC. Ngoài ra, cần mạnh dạn kết nối với các cơ sở đào tạo có uy tín trong ASEAN để học hỏi kinh nghiệm để thích nghi chủ động trong AEC.

Tăng cường sự phối hợp giữa các bộ, ngành, địa phương trong việc lồng ghép các chương trình quảng bá về lao động Việt Nam ở các sự kiện phù hợp, như: ngày văn hóa Việt Nam tại các nước, hội chợ giới thiệu hàng Việt Nam, nhân dịp chuyên thăm của các nguyên thủ Việt Nam tới các nước.

Nhà nước nên tổ chức các cuộc hội chợ, hội thảo... để giới thiệu về XKLD Việt Nam tại các nước, đặc biệt là tại các thị trường trong khu vực ASEAN. Xây dựng phim, ảnh, sách về XKLD Việt Nam và hình ảnh lao động Việt Nam để phát hành rộng rãi trong các chuyến bay của hãng hàng không quốc gia Việt Nam và các dịp thích hợp khác...

3.2.2. Một số kiến nghị hoàn thiện chính sách thúc đẩy lao động xuất khẩu trong điều kiện Việt Nam gia nhập AEC

3.2.2.1. Kiến nghị với Chính phủ

- Việc một bộ phận lao động Việt Nam bỏ trốn hợp đồng, chuyển sang làm việc cho các DN khác với mức lương cao hơn hay hết hợp đồng lao động những không về nước (Hàn Quốc, Đài Loan, Nhật Bản...) một phần bởi sự cạnh tranh về lao động trong chính các nước NK và công tác quản lý con người ở các nước đó. Các DN không trực tiếp NK lao động nên không phải tốn chi phí (tuyển dụng, đào tạo...) do đó người ta có thể trả lương cho NLD cao hơn từ đó tạo ra cuộc cạnh tranh không lành mạnh giữa các DN ở chính nước NK lao động. Được biết tình trạng này diễn ra khá phổ biến ở Hàn Quốc và Malaysia. Nên ngoài các biện pháp như tuyên truyền, giáo dục NLD, các quy định hay quy chế của Chính phủ, các cơ quan quản lý lao động XK đối với NLD Việt Nam, Chính phủ Việt Nam cần có các cam kết hay các Hiệp định thỏa thuận hợp tác với các nước trong công tác quản lý lao động NK. Đồng thời, có sự chỉ đạo các cơ quan đại sứ Việt Nam phối hợp Cục

QLLĐNN, các tổ chức, DN XKLD Việt Nam với các cơ quan quản lý lao động, cơ quan an ninh các nước để hạn chế tình trạng này.

- Chính phủ cần quản lý chặt hơn các tổ chức, DN XKLD để hạn chế bớt những tiêu cực phát sinh như lợi dụng NLĐ không biết thông tin để lừa đảo, làm ăn dối trá ảnh hưởng hoạt động XKLD nói chung và NLĐ nói riêng. Nhà nước cần khuyến khích các tổ chức và DN tư nhân, DN liên doanh... Tìm kiếm thị trường và tổ chức XKLD theo luật pháp. Cho phép, khuyến khích và hỗ trợ NLĐ tự tìm kiếm việc làm và XKLD. Tăng cường công tác quản lý nhà nước của Cục QLLĐNN và Bộ LĐTBXH.

- Như phần trên đã phân tích, chính sách XKLD không phải là tổng hợp các chính sách mà là một chính sách tổng hợp. Trong đó bao hàm nhiều nội dung, liên quan đến nhiều cơ quan, ban ngành. Cục QLLĐNN, Bộ LĐTBXH chỉ là cơ quan tham mưu để Chính phủ hoạch định chính sách, đồng thời chịu trách nhiệm chính trong việc tổ chức, thực hiện chính sách. Nhưng chính sách XKLD (cũng như nhiều chính sách khác) chỉ có thể thực hiện tốt, hiệu quả khi có sự tham gia đồng bộ, quyết liệt của nhiều địa phương, bộ ngành khác nhau chẳng hạn ngành tài chính, ngành giáo dục đào tạo, ngành công an, ngành công thương, ngành nông nghiệp... Đây là vấn đề đòi hỏi phải có sự chỉ đạo trực tiếp và thường xuyên của Chính phủ, các lãnh đạo Chính phủ.

3.2.2.2. Kiến nghị với các địa phương (tỉnh, thành phố, quận, huyện).

XKLD là một chính sách lớn của Đảng và Nhà nước nằm trong Chương trình Quốc gia về giải quyết việc làm và thực hiện các chính sách xã hội. Về mặt lý thuyết ngành LĐTBXH chịu trách nhiệm chính, phối hợp các địa phương, điều hành các cơ quan theo ngành dọc (các Sở LĐTBXH, phòng LĐTBXH) để thực hiện. Tuy nhiên, thực tế cho thấy rằng chính địa phương là những địa bàn tập trung lao động, nên có được thông tin đầy đủ nhất, chính xác nhất về tình hình lao động và việc làm của địa phương. Bởi vậy, để thực hiện tốt chính sách XKLD ở địa phương nói riêng cũng như góp phần làm tốt mục tiêu quốc gia, các địa phương cần:

- Chủ động tổ chức thống kê để có được số liệu đầy đủ, chính xác tình hình

lao động và việc làm của địa phương như số lượng lao động, chất lượng lao động (mức độ đào tạo, trình độ tay nghề...), số lượng việc làm, lao động chưa có việc làm hay việc làm không đúng chuyên môn... để từ đó vừa có thể xây dựng kế hoạch về lao động, việc làm của địa phương, vừa giúp cơ quan quản lý lao động trung ương nắm bắt được tình hình, diễn biến về lao động, TTLĐ trong nước cũng như các vùng trong nước.

- Chủ động mở rộng hoạt động ngoại giao tìm kiếm thị trường XKLĐ cho địa phương, hỗ trợ người dân địa phương liên lạc tìm kiếm việc làm và hỗ trợ họ XKLĐ dù đó chỉ là các cá nhân. Đẩy mạnh công tác tuyên truyền, phối hợp các tổ chức, DN XKLĐ của địa phương theo dõi chặt chẽ, giám sát tình hình lao động của địa phương XK ra nước ngoài để có biện pháp kịp thời khắc phục, tình trạng NLĐ không chấp hành tốt luật pháp của nước ngoài.

- Chủ động thực hiện nghiêm túc các chính sách, các chủ trương, các quy định của nhà nước về XKLĐ. Đặc biệt xây dựng và sử dụng có hiệu quả các nguồn kinh phí từ các chương trình Chính phủ hỗ trợ cho công tác XKLĐ và cho NLĐ.

KẾT LUẬN

Đẩy mạnh XKLD là một định hướng đúng đắn của Đảng và Nhà nước ta, đáp ứng được đòi hỏi của thực tiễn và nguyện vọng của người dân. Nghiên cứu tình hình thực tế chính sách thúc đẩy XKLD của Việt Nam trong thời gian qua cho thấy công tác XKLD đã giải quyết được những nhiệm vụ cụ thể của từng giai đoạn góp phần vào việc phát triển kinh tế - xã hội của đất nước.

Với nỗ lực khảo sát và nghiên cứu, cùng sự hướng dẫn tận tình của giáo viên hướng dẫn, luận văn đã hệ thống hóa những lý luận cơ bản về XKLD cũng như các chính sách thúc đẩy XKLD của Việt Nam trong thời gian qua. Cụ thể, làm rõ các khái niệm, nội dung về XKLD; đặc biệt là hệ thống và làm rõ khái niệm, nội dung các chính sách về XKLD; phân tích và làm rõ các yếu tố tác động đến hoạt động XKLD và chính sách thúc đẩy lĩnh vực này. Đồng thời, Luận văn có khảo sát, nghiên cứu kinh nghiệm quốc tế chính sách thúc đẩy XKLD của một số nước để từ đó rút ra bài học kinh nghiệm cho Việt Nam.

Luận văn đã khái quát toàn bộ quá trình XKLD của Việt Nam theo các giai đoạn tương ứng với các cơ chế quản lý kinh tế khác nhau. Đặc biệt, phân tích thực trạng các chính sách thúc đẩy XKLD theo từng nội dung, từ đó đánh giá những ưu điểm cũng như những hạn chế và phân tích nguyên nhân dẫn đến hạn chế trong ban hành và thực hiện chính sách thúc đẩy XKLD của Việt Nam thời gian qua.

Luận văn phân tích bối cảnh trong nước và quốc tế cùng những tác động của việc hình thành AEC tới hoạt động XKLD và trên cơ sở chủ trương, đường lối của Đảng và Nhà nước để xác định một số quan điểm và định hướng cho XKLD của Việt Nam thời gian tới. AEC được hình thành từ cuối năm 2015 nhằm xây dựng một thị trường đơn nhất với 5 yếu tố được lưu chuyển tự do giữa 10 nước, trong đó có lao động. Sự dịch chuyển tự do này vừa là cơ hội cho hoạt động XKLD Việt Nam, đồng thời cũng vừa là thách thức không nhỏ khi trình độ lao động Việt Nam vẫn còn thấp so với các nước trong khu vực. Điều này đòi hỏi Việt Nam cần có những chính sách hợp lý giúp lao động trong nước đủ sức cạnh tranh với lao động các nước bạn. Trên cơ sở quan điểm và định hướng XKLD được xác định ở đầu chương

3 cùng với việc đánh giá thực trạng chính sách XKLD của Việt Nam ở chương 2, luận văn đã đề xuất một hệ thống các giải pháp nhằm hoàn thiện chính sách thúc đẩy XKLD Việt Nam sang các nước ASEAN trong bối cảnh gia nhập AEC.

Quá trình nghiên cứu lý luận và thực tiễn về các chính sách thúc đẩy XKLD của Việt Nam, tác giả đã nghiêm túc thu thập số liệu của các cơ quan nhà nước, phân tích xu hướng phát triển của thị trường XKLD. Tuy nhiên, do nội dung về chính sách thúc đẩy XKLD có tính chất phức tạp, liên quan đến nhiều lĩnh vực với nhiều cơ quan quản lý khác nhau và các quốc gia khác nhau... Hơn nữa, AEC mới trong giai đoạn bắt đầu chuẩn bị vận hành, còn rất nhiều công việc, quy định có cần có thời gian triển khai, có hiệu lực, nên có những giải pháp mới dừng ở mức độ định hướng và gợi ý cần tiếp tục được nghiên cứu và thử nghiệm để từng bước tổ chức thực hiện. Với ý nghĩa đó, tác giả rất mong có những nghiên cứu tiếp theo khi AEC đã được vận hành tốt và các nước trong khu vực triển khai những chính sách cụ thể hơn trong việc thúc đẩy di chuyển lao động trong nội khối ở từng giai đoạn cụ thể tiếp theo.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Chính phủ (2015). *Nghị định số 61/2015/NĐ-CP, ngày 09/07/2015 quy định về chính sách hỗ trợ tạo việc làm và quỹ quốc gia về việc làm.*
2. Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội, Tổng cục Thống kê (2014-2015), *Bản tin cập nhật thị trường hàng quý.*
3. Đặng Nguyên Anh (chủ biên) (2014), *Suy thoái kinh tế và những thách thức đối với giải quyết việc làm thanh niên hiện nay*”, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
4. Phan Huy Đường (chủ biên) (2012), *Quản lý Nhà nước về lao động chất lượng cao ở Việt Nam* (sách chuyên khảo), Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
5. Nguyễn Bá Ngọc và Trần Văn Hoan (đồng chủ biên) (2002), *Toàn cầu hoá: cơ hội và thách thức đối với lao động Việt Nam*, Nxb Lao động - xã hội, Hà Nội.
6. Nguyễn Xuân Hưng (2015), *Quản lý nhà nước về xuất khẩu lao động của Việt Nam*, Luận án tiến sỹ kinh tế, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân.
7. Nguyễn Phúc Khanh (2004), *Xuất khẩu lao động với chương trình quốc gia về việc làm: Thực trạng và giải pháp*, Đề tài khoa học cấp Bộ, Trường Đại học Ngoại Thương.
8. Hoàng Lê (2006). *Cẩm Nang pháp luật về xuất khẩu lao động*, Nxb Lao động - Xã hội.
9. Bùi Thị Lý (2007), *Một số giải pháp phát triển hoạt động xuất khẩu lao động tại chỗ ở Việt Nam*, Đề tài khoa học cấp Bộ, Trường Đại học Ngoại Thương.
10. Hội đồng Bộ trưởng (1991), *Nghị định 370-HĐBT Ban hành quy chế về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài.*
11. Quốc hội (2006), *Luật người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài*, số 72/2006/QH11.
12. Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội (2008), *Quyết định 159/QĐ-*

LĐTBOXH, ngày 22/1/2008 Về việc quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Cục quản lý lao động ngoài nước.

13. Thủ tướng Chính phủ (2009), *Quyết định số 71/2009/QĐ-TTg, ngày 29/04/2009 phê duyệt Đề án Hỗ trợ các huyện nghèo đẩy mạnh xuất khẩu lao động góp phần giảm nghèo bền vững giai đoạn 2009-2020.*

14. Thủ tướng Chính phủ (2006), *Quyết định số 33/2006/QĐ-TTg, ngày 07/02/2006 phê duyệt Đề án Dạy nghề cho lao động đi làm việc ở nước ngoài đến năm 2015.*

15. Phạm Quý Thọ (2006), *Chuyển dịch cơ cấu lao động trong xu hướng hội nhập quốc tế*, Sách chuyên khảo, Nxb Lao động - Xã hội.

16. Tổ chức Lao động quốc tế và Ngân hàng Phát triển châu Á (2014), *Cộng đồng ASEAN 2015: Quản lý hội nhập hướng tới thịnh vượng chung và việc làm tốt hơn.*

17. Hoàng Lê (2006), *Cẩm Nang pháp luật về xuất khẩu lao động*, Nxb Lao động - Xã hội.

18. Trung tâm Thông tin và Dự báo Kinh tế - Xã hội Quốc gia (2015), *Năng suất lao động của Việt Nam qua số liệu 2005-2014*, Thông tin chuyên đề, số 69-9/2015.

19. Trung tâm Thông tin và Dự báo Kinh tế - Xã hội Quốc gia (2014), *Kỷ yếu Hội thảo Kinh tế Việt Nam đến năm 2025: Cơ hội và thách thức.*

20. Bùi Sỹ Tuấn (2011), *Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nhằm đáp ứng nhu cầu xuất khẩu lao động của Việt Nam đến năm 2020*, Luận án tiến sỹ kinh tế, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân.

21. Viện Khoa học, Lao động và Xã hội (2012), *Khảo sát đánh giá thực trạng lao động đi làm việc ở nước ngoài đã trở về Việt Nam*, Hội thảo Khoa học về xuất khẩu lao động, Hà Nội.

22. Viện Khoa học, Lao động và Xã hội (2013), *Các nhân tố ảnh hưởng đến việc lao động Việt Nam hết hạn hợp đồng lao động không về nước, ở lại cư trú và làm việc không có giấy tờ hợp pháp ở Hàn Quốc*, Hội thảo Khoa học về xuất khẩu

lao động, Hà Nội.

23. Đào Minh Hồng, Lê Hồng Hiệp (2013), *Sổ tay Thuật ngữ Quan hệ Quốc tế*, truy cập từ <http://nghiencuuquocte.org/2015/07/04/asean/#sthash.yyKyOeEx.dpuf>.

24. Thông tin, số liệu truy cập từ website của Cục Quản lý Lao động ngoài nước - Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội <http://dolab.gov.vn/New/Default.aspx>.

25. Ban Thư ký ASEAN quốc gia Việt Nam (2015). *Sự tham gia của Việt Nam trên các lĩnh vực hợp tác trong khuôn khổ ASEAN*, truy cập từ <http://asean.mofa.gov.vn/thong-tin/7/su-tham-gia-cua-viet-nam-tren-cac-linh-vuc-hop-tac-trong-khuon-kho-asean.html>.

26. Phạm Đức Chính (2004), *Thị trường lao động: Vấn đề lý thuyết, thực trạng hình thành và phát triển ở Việt Nam*, Tạp chí Nghiên cứu kinh tế.

27. Lao động (2010), *Khó cho vay xuất khẩu lao động vì tỷ lệ nợ xấu tăng cao*, truy cập từ <http://www.baomoi.com/kho-cho-vay-xuat-khau-lao-dong-vi-ti-le-no-xau-tang-cao/c/4185828.epi26>.

28. XC (2016), *Lãng phí lao động “hậu xuất khẩu”*, truy cập từ <http://baotintuc.vn/viec-lam/lang-phi-lao-dong-hau-xuat-khau-20160410223805882.htm>.

29. PV (2016), *Vì sao người lao động miền Trung đổ xô đi làm hộ chiếu?*, truy cập từ <http://xuatkhaulaodongnb.com/vi-sao-nguoi-lao-dong-mien-trung-do-xo-di-lam-ho-chieu.html>.