

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC THƯƠNG MẠI



NGUYỄN THỊ TRANG

**CHÍNH SÁCH ĐẨY MẠNH XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG VIỆT NAM
SANG THỊ TRƯỜNG CÁC NƯỚC KHU VỰC CHÂU Á**

LUẬN VĂN THẠC SĨ KINH TẾ

HÀ NỘI - 2016

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC THƯƠNG MẠI



NGUYỄN THỊ TRANG

**CHÍNH SÁCH ĐẨY MẠNH XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG VIỆT NAM
SANG THỊ TRƯỜNG CÁC NƯỚC KHU VỰC CHÂU Á**

Chuyên ngành: Quản lý kinh tế

Mã số: 60340410

LUẬN VĂN THẠC SĨ KINH TẾ

Người hướng dẫn khoa học:

PGS, TS. DOÃN KẾ BÔN

HÀ NỘI - 2016

LỜI CAM ĐOAN

Tên đề tài: “*Chính sách đẩy mạnh xuất khẩu lao động Việt Nam sang thị trường các nước khu vực Châu Á*”

Học viên thực hiện: Nguyễn Thị Trang

Lớp: CH20B – QLKT – Trường Đại Học Thương Mại

Địa chỉ: xã Mão Điền, huyện Thuận Thành, tỉnh Bắc Ninh

Số điện thoại liên lạc: 01656.879.104

Người hướng dẫn khoa học: **PGS,TS. Doãn Kế Bản**

Lời cam đoan: “Tôi xin cam đoan bản luận văn này là công trình do chính tôi nghiên cứu và soạn thảo. Tôi không sao chép bất kỳ một bài viết nào đã được công bố mà không trích dẫn nguồn gốc. Nếu có bất kỳ một sự vi phạm nào, tôi xin hoàn toàn chịu trách nhiệm.”

Hà Nội, Ngày 15 Tháng 08 Năm 2016

Học viên

Nguyễn Thị Trang

LỜI CẢM ƠN

Trước hết tác giả xin chân thành cảm ơn các thầy cô giáo đã tham gia giảng dạy lớp CH20B-QLKT trường Đại học Thương Mại, đã trang bị cho tác giả một nền tảng lý luận về quản lý kinh tế.

Đặc biệt tác giả xin gửi lời cảm ơn sâu sắc tới PGS,TS. Doãn Kế Bôn đã tận tình hướng dẫn, định hướng và luôn theo sát quá trình nghiên cứu để tác giả có thể hoàn thành bản luận văn một cách trọn vẹn và hoàn chỉnh hơn.

Cuối cùng tác giả xin chân thành cảm ơn các cán bộ Bộ Lao động Thương binh và Xã hội, Cục Quản lý lao động ngoài nước,... đã giúp đỡ và ủng hộ tác giả về quan điểm, các số liệu thống kê,... để tác giả có thể hoàn thiện luận văn này.

Mặc dù đã cố gắng rất nhiều nhưng vì trình độ, kiến thức còn hạn chế nên luận văn không tránh khỏi những thiếu sót, tác giả rất mong nhận được sự đóng góp của các thầy cô giáo, cơ quan ban ngành liên quan và bạn đọc quan tâm để cho đề tài được hoàn thiện và có tính thực tiễn hơn.

Hà Nội, Ngày 15 Tháng 08 Năm 2016

Tác giả

Nguyễn Thị Trang

MỤC LỤC

LỜI CAM ĐOAN	i
LỜI CẢM ƠN	ii
MỤC LỤC	iii
DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT	vi
DANH MỤC BẢNG BIỂU, SƠ ĐỒ	vii
LỜI MỞ ĐẦU	1
1. Tính cấp thiết của đề tài	1
2. Tổng quan các công trình nghiên cứu có liên quan đến đề tài	2
3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu của đề tài	3
4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu	4
5. Phương pháp nghiên cứu	4
6. Ý nghĩa của đề tài	5
7. Kết cấu của luận văn	5
CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ CHÍNH SÁCH ĐẨY MẠNH XUẤT	
KHẨU LAO ĐỘNG	6
1.1. Xuất khẩu lao động	6
<i>1.1.1. Các khái niệm</i>	6
<i>1.1.2. Đặc điểm của xuất khẩu lao động</i>	7
<i>1.1.3. Các hình thức xuất khẩu lao động</i>	11
<i>1.1.4. Vai trò của xuất khẩu lao động</i>	12
1.2. Chính sách đẩy mạnh xuất khẩu lao động	14
<i>1.2.1. Các khái niệm</i>	14
<i>1.2.2. Vai trò của chính sách đẩy mạnh xuất khẩu lao động</i>	16
<i>1.2.3. Mục tiêu, công cụ và quy trình xây dựng chính sách đẩy mạnh xuất khẩu lao động</i>	17
<i>1.2.4. Nội dung chính sách đẩy mạnh xuất khẩu lao động</i>	23
1.3. Các yếu tố ảnh hưởng đến chính sách đẩy mạnh xuất khẩu lao động	27
<i>1.3.1. Yếu tố khách quan</i>	27
<i>1.3.2. Yếu tố chủ quan</i>	28

CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG CHÍNH SÁCH ĐẨY MẠNH XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG VIỆT NAM SANG THỊ TRƯỜNG CÁC NƯỚC KHU VỰC CHÂU Á GIAI ĐOẠN 2010 – 2015	30
2.1. Thực trạng xuất khẩu lao động Việt Nam sang thị trường các nước khu vực Châu Á giai đoạn 2010 - 2015.....	30
2.1.1. Số lượng và tốc độ tăng trưởng xuất khẩu lao động Việt Nam sang thị trường các nước khu vực Châu Á giai đoạn 2010 – 2015.....	30
2.1.2. Số lượng lao động xuất khẩu sang thị trường các nước khu vực Châu Á theo cơ cấu thị trường giai đoạn 2010 -2015	32
2.1.3. Số lượng lao động xuất khẩu sang thị trường các nước khu vực Châu Á theo cơ cấu lao động giai đoạn 2010 - 2015	37
2.1.4. Thực trạng hoạt xuất khẩu lao động của các doanh nghiệp giai đoạn 2010 -2015	40
2.1.5. Số lượng lao động phá vỡ hợp đồng lao động giai đoạn 2010 – 2015 ..	42
2.2. Những chính sách đẩy mạnh xuất khẩu lao động Việt Nam sang thị trường các nước khu vực Châu Á giai đoạn 2010 - 2015	43
2.2.1. Chính sách phát triển thị trường	43
2.2.2. Chính sách đối với người lao động	55
2.2.3. Chính sách đối với doanh nghiệp xuất khẩu lao động	60
2.3. Đánh giá chung thực trạng thực hiện chính sách đẩy mạnh xuất khẩu lao động Việt Nam sang thị trường các nước khu vực Châu Á giai đoạn 2010 – 2015.....	64
2.3.1. Một số thành công	64
2.3.2. Một số tồn tại	67
2.3.3. Nguyên nhân dẫn đến tồn tại	71
CHƯƠNG 3: ĐỊNH HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN CHÍNH SÁCH ĐẨY MẠNH XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG VIỆT NAM SANG THỊ TRƯỜNG CÁC NƯỚC KHU VỰC CHÂU Á ĐẾN NĂM 2020	77
3.1. Quan điểm hoàn thiện chính sách đẩy mạnh xuất khẩu lao động của Việt Nam sang thị trường các nước khu vực Châu Á	77
3.2. Định hướng và mục tiêu xuất khẩu lao động của Việt Nam sang thị trường các nước khu vực Châu Á	79

3.2.1. Định hướng xuất khẩu lao động Việt Nam sang thị trường các nước khu vực Châu Á.....	79
3.2.2. Mục tiêu xuất khẩu lao động Việt Nam sang thị trường các nước khu vực Châu Á giai đoạn 2010 - 2020.....	80
3.3. Đề xuất các giải pháp hoàn thiện chính sách đẩy mạnh xuất khẩu lao động của Việt Nam sang thị trường các nước khu vực Châu Á đến năm 2020	81
3.3.1. Giải pháp hoàn thiện chính sách phát triển thị trường	81
3.3.2. Giải pháp hoàn thiện chính sách đối với người lao động	84
3.3.3. Giải pháp hoàn thiện chính sách đối với doanh nghiệp xuất khẩu lao động	88
3.4. Kiến nghị	89
3.4.1. Đối với các doanh nghiệp xuất khẩu lao động	89
3.4.2. Đối với người lao động	90
KẾT LUẬN	91
TÀI LIỆU THAM KHẢO	

DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT

Từ viết tắt	Giải thích
DN	Doanh nghiệp
HĐLĐ	Hợp đồng lao động
ILO	Tổ chức Lao động quốc tế
IOM	Tổ chức Di dân quốc tế
MOU	Bản ghi nhớ
LĐ	Lao động
LLLĐ	Lực lượng lao động
LĐNN	Lao động nước ngoài
LĐXK	Lao động xuất khẩu
LĐTĐXH	Lao động-Thương binh và Xã hội
NKLD	Nhập khẩu lao động
NLD	Người lao động
NSDLĐ	Người sử dụng lao động
SXKD	Sản xuất kinh doanh
TTGTVL	Trung tâm giới thiệu việc làm
XKLD	Xuất khẩu lao động
WTO	Tổ chức Thương mại Thế giới

DANH MỤC BẢNG BIỂU, SƠ ĐỒ

Bảng 2.1: Số lao động xuất khẩu Việt Nam sang thị trường các nước khu vực Châu Á và tỷ lệ trên tổng LĐXK của Việt Nam giai đoạn 2010 – 2015	30
Bảng 2.2: Số lao động xuất khẩu Việt Nam sang thị trường các nước khu vực Châu Á theo cơ cấu thị trường giai đoạn 2010-2015	33
Bảng 2.3: Cơ cấu lao động xuất khẩu Việt Nam sang thị trường các nước khu vực Châu Á theo trình độ tay nghề giai đoạn 2010 – 2015	38
Bảng 2.4: Cơ cấu lao động xuất khẩu Việt Nam sang thị trường các nước khu vực Châu Á theo ngành nghề giai đoạn 2010 – 2015	39
Bảng 2.5: Cơ cấu lao động xuất khẩu Việt Nam sang thị trường các nước khu vực Châu Á theo giới tính giai đoạn 2010 – 2015	40
Bảng 2.6: Các hội thảo về XKLD liên quan giữa Việt Nam và Nhật Bản giai đoạn 2010 - 2015	46
 Sơ đồ 1.1: Quy trình xây dựng chính sách đẩy mạnh xuất khẩu lao động.....	 19

LỜI MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Ngày nay, trước sự phát triển mạnh mẽ của cuộc cách mạng khoa học công nghệ, xu thế toàn cầu hóa nền kinh tế thế giới đang trở thành một xu thế khách quan; Các quốc gia, dân tộc không còn cách lựa chọn nào khác là hội nhập để cùng tồn tại và phát triển. Là một quốc gia đi từ xuất phát điểm thấp, Việt Nam sớm nhận thức được tầm quan trọng và yêu cầu khách quan của hội nhập kinh tế quốc tế, Việt Nam thể hiện quyết tâm thực hiện tự do hóa thương mại và coi đây là ưu tiên hàng đầu trong chương trình cải cách của đất nước. Việt Nam đã đạt được nhiều thỏa thuận trong đàm phán thương mại song phương, đa phương với các đối tác chiến lược. Hoạt động xuất nhập khẩu hiện nay đang được đặc biệt chú trọng bởi nó mang lại cho nền kinh tế - xã hội nước ta những bước chuyển mới với hiệu quả rõ rệt. Bên cạnh đẩy mạnh xuất khẩu các mặt hàng chủ lực như: gạo, cà phê, giày dép, thủy sản, may mặc,... thì hoạt động xuất khẩu lao động đã được quan tâm đặc biệt trong thời gian gần đây. Là một đất nước có dân số trẻ với hơn 90 triệu dân, nguồn lực lao động dồi dào cộng với chi phí nhân công rẻ, thị trường lao động Việt Nam được đánh giá là một trong những thị trường hấp dẫn nhất khu vực. Trong bối cảnh mới của quốc tế và điều kiện kinh tế trong nước, Nhà nước cần có những chính sách đẩy mạnh xuất khẩu lao động hợp lý để tăng cường hiệu quả xuất khẩu lao động vào thị trường quốc tế nói chung và đặc biệt là thị trường xuất khẩu trọng điểm của Việt Nam là thị trường Châu Á nói riêng.

Hiện nay, Việt Nam đã nhanh chóng đẩy nhanh tiến trình cải cách thể chế, cơ chế, chính sách kinh tế phù hợp với chủ trương, định hướng của Đảng và Nhà nước, chủ động xây dựng quan hệ đối tác mới, tham gia vào các vòng đàm phán mới, thúc đẩy các quan hệ hợp tác kinh tế song phương, khu vực và đa phương. Tuy nhiên một trong những vấn đề cấp bách đặt ra hiện nay là Việt Nam cần phải nghiên cứu tổng kết một cách khoa học và có hệ thống về chính sách xuất khẩu lao động sang thị trường các nước khu vực Châu Á, một thị trường chủ chốt của nước ta hiện nay.

Một trong những vấn đề cấp thiết là làm thế nào để có một hệ thống chính sách nhằm đẩy mạnh xuất khẩu lao động Việt Nam sang thị trường các nước Châu Á trong điều kiện kinh tế thị trường toàn cầu hiện nay. Góp phần giải quyết các vấn đề này cả về phương diện lý luận và thực tiễn, tác giả đưa ra quyết định lựa chọn đề

tài “*Chính sách đẩy mạnh xuất khẩu lao động Việt Nam sang thị trường các nước khu vực Châu Á*” làm đề tài luận văn thạc sĩ của mình.

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

Thực tế đã có một số công trình nghiên cứu về lĩnh vực xuất khẩu lao động nói chung, về một số thị trường xuất khẩu lao động truyền thống nói riêng, như:

Đề tài cấp bộ “*Xuất khẩu sức lao động với Chương trình Quốc gia về việc làm: Thực trạng và giải pháp*”, chủ nhiệm đề tài PGS.TS Nguyễn Phúc Khanh, Đại học Ngoại thương (2004). Nội dung tóm tắt: Đề tài đưa ra những vấn đề chung về Chương trình quốc gia về việc làm và xuất khẩu lao động. Thực trạng xuất khẩu lao động trong việc thực hiện chương trình quốc gia về việc làm. Và đưa ra những giải pháp chủ yếu hoàn thiện và đẩy mạnh xuất khẩu lao động nhằm thực hiện có hiệu quả Chương trình Quốc gia về việc làm.

Đỗ Thị Quế (2014), “*Chính sách đối với người lao động sau khi kết thúc hợp đồng xuất khẩu lao động tại tỉnh Hà Nam*”, luận văn thạc sĩ kinh tế, Đại học Thương mại. Nội dung tóm tắt: Luận văn đã trình bày một số lý luận cơ bản về chính sách đối với người lao động sau khi kết thúc hợp đồng lao động. Phân tích thực trạng và đưa ra một số giải pháp hoàn thiện chính sách đối với NLD sau khi kết thúc HĐ XKLD tại tỉnh Hà Nam.

Luận án tiến sĩ kinh tế “*Một số giải pháp đổi mới quản lý tài chính về xuất khẩu lao động Việt Nam theo cơ chế thị trường*”, của Nguyễn Thị Phương Linh, Học viện Ngân Hàng, (2004). Nội dung tóm tắt: Luận Án đã nêu được các cơ sở lý luận về hoạt động xuất khẩu lao động và quản lý tài chính vĩ mô với xuất khẩu lao động. Những kinh nghiệm quản lý XKLD và quản lý về tài chính XKLD ở Châu Á. Đưa ra được thực tiễn hoạt động và quản lý tài chính về XKLD ở Việt Nam và các giải pháp nâng cao hiệu quả hoạt động này trong thời gian tới.

Luận án tiến sĩ kinh tế “*Phát triển xuất khẩu lao động Việt Nam trong hội nhập Kinh tế Quốc tế*”, của Nguyễn Tiên Dũng, Trường Đại học Kinh tế - Luật, Đại học Quốc gia Thành phố HCM, (2010). Nội dung tóm tắt: Luận Án đưa ra cơ sở lý luận về phát triển XKLD trong hội nhập kinh tế quốc tế. Tình hình phát triển xuất khẩu lao động Việt Nam trong thời kỳ hội nhập kinh tế quốc tế. Đưa ra định hướng và các giải pháp phát triển xuất khẩu lao động Việt Nam trong thời kỳ hội nhập kinh tế quốc tế.

Luận án tiến sĩ kinh tế “*Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nhằm đáp ứng nhu cầu xuất khẩu lao động của Việt Nam đến năm 2020*”, của Bùi Sỹ Tuấn,

Viện Đào tạo sau Đại học - Trường Đại học Kinh tế Quốc dân (2012). Nội dung tóm tắt: Luận án đã làm rõ cơ sở lý luận về chất lượng nguồn nhân lực nhằm đáp ứng nhu cầu XKLD. Phân tích thực trạng chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu XKLD của Việt Nam trong thời gian qua. Từ đó đề ra những giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nhằm đáp ứng nhu cầu XKLD của Việt Nam đến năm 2020.

Luận án tiến sĩ kinh tế “*Quản lý hoạt động xuất khẩu lao động tại các doanh nghiệp trên địa bàn Thành phố Hà Nội*”(2014), Đoàn Thị Yến, Học Viện Nông nghiệp Việt Nam. Nội dung tóm tắt: Luận án phân tích làm rõ cơ sở lý luận và thực tiễn về quản lý hoạt động XKLD tại các doanh nghiệp. Thực trạng quản lý hoạt động XKLD tại các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội. Đề ra các giải pháp tăng cường quản lý hoạt động XKLD tại các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội.

Ngoài ra, còn có nhiều công trình nghiên cứu, bài báo, đề tài nghiên cứu mới khác có nghiên cứu tới khía cạnh như của tác giả đề cập. Tuy nhiên chưa có công trình nghiên cứu nào hay đề tài nào nghiên cứu về chính sách đẩy mạnh xuất khẩu lao động Việt Nam sang thị trường các nước khu vực Châu Á. Do vậy, đề tài “*Chính sách đẩy mạnh xuất khẩu lao động Việt Nam sang thị trường các nước khu vực Châu Á*” là một đề tài mới, chưa được nghiên cứu một cách có hệ thống ở Việt Nam.

3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu của đề tài

❖ Mục đích nghiên cứu

Trên cơ sở nghiên cứu những vấn đề lý luận về chính sách đẩy mạnh xuất khẩu lao động: Đưa ra thực trạng XKLD Việt Nam và những chính sách đẩy mạnh XKLD Việt Nam sang thị trường các nước khu vực Châu Á giai đoạn 2010 - 2015. Từ đó, phân tích để đánh giá chung thực trạng thực hiện chính sách đẩy mạnh xuất khẩu lao động Việt Nam sang thị trường các nước khu vực Châu Á trong giai đoạn 2010 - 2015. Từ đó, đề xuất một số quan điểm và giải pháp hoàn thiện chính sách đẩy mạnh xuất khẩu lao động Việt Nam sang thị trường các nước khu vực Châu Á đến năm 2020.

❖ Nhiệm vụ nghiên cứu

Để thực hiện được mục tiêu trên, luận văn có nhiệm vụ:

+ Hệ thống hóa một số vấn đề lý luận về chính sách đẩy mạnh xuất khẩu lao động.

+ Phân tích, đánh giá thực trạng của hoạt động xuất khẩu lao động Việt Nam sang thị trường các nước khu vực Châu Á giai đoạn 2010 – 2015.

+ Phân tích, đánh giá thực hiện chính sách đẩy mạnh xuất khẩu lao động Việt Nam sang thị trường các nước khu vực Châu Á giai đoạn 2010 – 2015.

+ Đề xuất quan điểm và giải pháp hoàn thiện chính sách đẩy mạnh xuất khẩu lao động Việt Nam sang thị trường các nước khu vực Châu Á đến 2020.

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

❖ Đối tượng nghiên cứu:

Luận văn nghiên cứu chính sách đẩy mạnh xuất khẩu lao động Việt Nam sang thị trường các nước khu vực Châu Á.

❖ Phạm vi nghiên cứu

+ Về nội dung nghiên cứu

Đề tài nghiên cứu chính sách đẩy mạnh xuất khẩu lao động Việt Nam sang thị trường các nước khu vực Châu Á. Song chỉ tập trung vào các chính sách theo hướng tác động, cụ thể là chính sách đối với thị trường xuất khẩu, chính sách đối với lao động, chính sách đối với thương nhân.

+ Về thời gian nghiên cứu

Đề tài nghiên cứu thực trạng chính sách đẩy mạnh xuất khẩu lao động Việt Nam giai đoạn 2010- 2015, giải pháp đến năm 2020.

+ Về không gian nghiên cứu

Luận văn tập trung nghiên cứu chính sách đẩy mạnh xuất khẩu lao động Việt Nam tới thị trường các nước khu vực Châu Á giới hạn trong phạm vi nghiên cứu hoạt động XKLD trực tiếp của Việt Nam sang các thị trường Đài Loan, Hàn Quốc, Nhật Bản trong giai đoạn hiện nay. Luận văn nghiên cứu ba chính sách chính: chính sách thị trường; chính sách về lao động (mặt hàng); chính sách với thương nhân (doanh nghiệp).

5. Phương pháp nghiên cứu

Để giải quyết những nhiệm vụ đặt ra, luận văn sử dụng một số phương pháp phổ biến trong nghiên cứu sau đây:

Phương pháp duy vật biện chứng, duy vật lịch sử và phương pháp hệ thống: Việc nghiên cứu chính sách đẩy mạnh xuất khẩu của Việt Nam sang thị trường các nước khu vực Châu Á được thực hiện một cách đồng bộ, được gắn với hoàn cảnh, điều kiện và các giai đoạn cụ thể. Các biện pháp chính sách chủ yếu được xem xét trong mối liên hệ chặt chẽ với nhau cả về không gian và thời gian, và được đặt trong

bối cảnh chung của toàn bộ quá trình cải cách mở cửa kinh tế của Việt Nam trong điều kiện hội nhập kinh tế quốc tế.

Phương pháp thống kê: Luận văn sử dụng các số liệu thống kê thích hợp để phục vụ cho việc phân tích chính sách đẩy mạnh xuất khẩu lao động Việt Nam sang thị trường các nước khu vực Châu Á và tính thực thi của các chính sách đó qua các giai đoạn.

Phương pháp phân tích tổng hợp: Trên các cơ sở phân tích từng mảng chính sách, luận văn đưa ra những đánh giá chung có tính khái quát về toàn bộ hệ thống chính sách đẩy mạnh xuất khẩu lao động sang thị trường các nước khu vực Châu Á.

Phương pháp so sánh đối chiếu: Chính sách đẩy mạnh xuất khẩu lao động Việt Nam sang thị trường các nước khu vực Châu Á được xem xét trên cơ sở có sự so sánh giữa các biện pháp chính sách áp dụng và kết quả đạt được qua từng giai đoạn, cũng như với thực tiễn vận dụng chính sách đẩy mạnh XKLD Việt Nam.

6. Ý nghĩa của đề tài

- *Về khoa học*: Qua quá trình nghiên cứu, đề tài đã giúp cho em nâng cao được khả năng tư duy, phương pháp nghiên cứu khoa học, khả năng phân tích và đánh giá vấn đề sâu sắc và toàn diện hơn.

- *Về thực tiễn*: Đề tài làm tài liệu tham khảo có giá trị cho công tác nghiên cứu khoa học, làm luận văn của các cao học viên và sinh viên các trường đại học, cao đẳng khối kinh tế. Kết quả nghiên cứu của đề tài còn là tài liệu tham khảo có ý nghĩa không chỉ cho cơ quan quản chức năng của Nhà nước đưa ra các chính sách đẩy mạnh xuất khẩu lao động nói chung cũng như sang thị trường các nước khu vực Châu Á nói riêng, mà còn cho các tổ chức, các doanh nghiệp trong lĩnh vực XKLD, người lao động có nhu cầu đi làm việc tại nước ngoài nắm rõ và thực hiện nghiêm chỉnh các quy định, điều luật mà chính sách đã đưa ra.

7. Kết cấu của luận văn

Ngoài phần mở đầu, kết luận và danh mục tài liệu tham khảo, nội dung luận văn gồm 3 chương:

Chương 1: Cơ sở lý luận về chính sách đẩy mạnh xuất khẩu lao động.

Chương 2: Thực trạng chính sách đẩy mạnh xuất khẩu lao động Việt Nam sang thị trường các nước khu vực Châu Á giai đoạn 2010 - 2015.

Chương 3: Định hướng và giải pháp hoàn thiện chính sách đẩy mạnh xuất khẩu lao động Việt Nam sang thị trường các nước khu vực Châu Á đến năm 2020.

CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ CHÍNH SÁCH ĐẨY MẠNH XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG

1.1. Xuất khẩu lao động

1.1.1. Các khái niệm

a, Khái niệm xuất khẩu

Xuất khẩu hàng hóa là việc hàng hoá được đưa ra khỏi lãnh thổ Việt Nam hoặc đưa vào khu vực đặc biệt nằm trên lãnh thổ Việt Nam được coi là khu vực hải quan riêng theo quy định của pháp luật (Luật Thương mại, 2005).

Việc mua bán hàng hóa, dịch vụ của quốc gia này cho quốc gia khác trên cơ sở dùng tiền để thanh toán được gọi là xuất khẩu (Đoàn Thị Yến, 2014).

Mục đích của xuất khẩu là khai thác lợi thế của từng quốc gia trong phân công lao động quốc tế. Dựa trên cơ sở là sự phát triển hoạt động mua bán hàng hóa trong nước, xuất khẩu đã và đang diễn ra mạnh mẽ cả về chiều rộng lẫn chiều sâu trong tất cả các ngành, các lĩnh vực, dưới mọi hình thức với mục tiêu nhằm đem lại lợi ích cho các bên tham gia (Lê Văn Tùng, 2003).

Có nhiều khái niệm khác nhau về xuất khẩu nhưng với mỗi một khái niệm đều đưa ra được những đặc điểm cơ bản nhất của hoạt động xuất khẩu là mua bán hàng hóa, dịch vụ từ quốc gia này cho quốc gia khác. Từ những khái niệm trên đã cho tác giả một cách nhìn tổng quan hơn về xuất khẩu, đó là hoạt động mua bán hàng hóa, dịch vụ có lợi thế của quốc gia này cho quốc gia khác.

b, Khái niệm lao động

Trong kinh tế học, lao động, được hiểu là một yếu tố sản xuất do con người tạo ra và là một dịch vụ hay hàng hóa. Người có nhu cầu về hàng hóa này là người sản xuất. Còn người cung cấp hàng hóa này là người lao động. Cũng như mọi hàng hóa và dịch vụ khác, lao động được trao đổi trên thị trường, gọi là thị trường lao động. Giá cả của lao động là tiền công thực tế mà người sản xuất trả cho người lao động. Mức tiền công chính là mức giá của lao động. Theo cách hiểu của kinh tế học cho thấy, lao động là một loại hàng hóa, dịch vụ được trao đổi trên thị trường lao động giữa người lao động và người có nhu cầu sử dụng loại hàng hóa dịch vụ này.

Theo từ điển tiếng Việt, lao động là hoạt động có mục đích, có ý thức của con người nhằm tạo ra những của cải vật chất, tinh thần cho xã hội (Viện Ngôn ngữ học, 2006). Theo Viện ngôn ngữ thì lao động là hoạt động có mục đích, ý thức của con người để tạo ra những thứ mà họ cần trong cuộc sống hàng ngày.

Như vậy, hiểu một cách khái quát hơn về lao động chính là hoạt động có mục đích, có ý thức của người lao động nhằm tạo ra những của cải vật chất, tinh thần phù hợp với mục đích nhất định của bản thân hoặc của người thuê người lao động.

c, Khái niệm xuất khẩu lao động

Đến nay, trên thế giới vẫn chưa có một khái niệm chuẩn nào về xuất khẩu lao động, mỗi một tác giả thường đưa ra những nhận định theo ý kiến chủ quan của cá nhân mình bằng các diễn đạt khác nhau, song các khái niệm đó vẫn luôn bám sát và cũng hướng tới một ý chung là đưa lao động từ nước này sang nước khác. Theo tổ chức lao động quốc tế (ILO, 1991) thì: Xuất khẩu lao động là hoạt động kinh tế của một quốc gia thực hiện việc cung ứng lao động cho một quốc gia trên cơ sở những hiệp định hoặc hợp đồng có tính chất hợp pháp quy định được sự thống nhất giữa các quốc gia đưa và nhận người lao động.

Theo Đặng Đình Đào (2005): Xuất khẩu lao động là một hình thức đặc thù của xuất khẩu 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, xuất khẩu lao động 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.

Từ các khái niệm trên và xét theo nội dung nghiên cứu này, tác giả khái quát lại về khái niệm xuất khẩu lao động là: Xuất khẩu lao động cũng là hoạt động xuất khẩu, hàng hóa ở đây là sức lao động của người lao động, là quá trình đưa người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài một cách hợp pháp, được quản lý và hỗ trợ của nhà nước theo hợp đồng đã ký kết của người lao động với bên đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài.

1.1.2. Đặc điểm của xuất khẩu lao động

Sức lao động là một loại hàng hóa đặc biệt, do đó, hoạt động XKLD vừa có đầy đủ các đặc điểm của xuất khẩu hàng hóa, dịch vụ thông thường bên cạnh đó cũng có những đặc điểm khác mang đặc trưng riêng. Trong nghiên cứu này, tác giả tham khảo theo Nguyễn Phúc Khanh (2004) và đưa ra đặc điểm của hoạt động xuất khẩu lao động như sau:

❖ *Hoạt động XKLD là một hoạt động kinh tế đối ngoại đặc thù*

Tính đặc thù của hoạt động kinh tế đối ngoại XKLD thể hiện ở chỗ, hoạt động XKLD vừa là một hoạt động kinh tế đồng thời vừa là một hoạt động mang tính chất xã hội sâu sắc.

+ *XKLD là một hoạt động kinh tế*

Ở nhiều nước, XKLD đã trở thành một giải pháp để giải quyết việc làm cho lực lượng lao động ngày càng tăng cao, tích lũy tư bản từ nguồn tiền chuyên về nước của người lao động đi XKLD và các khoản thu khác từ hoạt động này. Những lợi ích này buộc các nước XKLD phải nỗ lực để có thể chiếm được thị phần XKLD cao nhất. Chính vì vậy, nước XKLD phải tính toán sao cho bù đắp được chi phí trong hoạt động XKLD và thu được các lợi ích kinh tế cho các chủ thể tham gia, vì vậy phải có cơ chế thích hợp để tăng tối đa khả năng cung lao động. Mục tiêu kinh tế luôn được chú trọng trong hoạt động XKLD, do đó, mọi chủ trương, chính sách, các biện pháp quản lý, điều tiết của nhà nước về hoạt động XKLD đều bám sát đặc điểm này, định hướng và đảm bảo cho hoạt động XKLD đạt được mục tiêu lợi ích về kinh tế.

+ *Xuất khẩu lao động là một hoạt động mang tính xã hội*

Không chỉ đơn thuần là một hoạt động kinh tế, XKLD còn là một hoạt động thể hiện rõ tính chất xã hội. Tính chất xã hội của hoạt động XKLD bắt nguồn từ tính chất đặc biệt của hàng hóa sức lao động.

Sức lao động là hàng hóa đặc biệt vì nó không thể tách rời khỏi chủ thể là NLD. Vì thế mà từ tầm vĩ mô, các chính sách điều tiết hoạt động XKLD đều phải kết hợp với các chính sách xã hội khác: phải đảm bảo được quyền lợi của người lao động ở nước ngoài như cam kết trong hợp đồng lao động, trong các hiệp định hợp tác lao động, cũng như đảm bảo các quyền lợi của họ về bảo hiểm xã hội, khám chữa bệnh, trợ cấp nghề nghiệp,... Bên cạnh đó, cũng cần chú trọng tới các yếu tố liên quan đến đời sống chính trị, tinh thần, văn hóa, sinh hoạt của người lao động như vấn đề thăm thân, tham gia các hoạt động văn hóa, lễ hội sinh hoạt tập thể,...

❖ *Hoạt động xuất khẩu lao động là một hoạt động xuất khẩu dịch vụ*

Chính vì tính chất không tách rời với chủ thể lao động nói trên, XKLD là một hoạt động xuất khẩu dịch vụ rất đặc thù, khác hẳn với xuất khẩu hàng hóa thông thường.

+ *Tính chất vô hình, không thể chia cắt*: Đối với XKLD, yếu tố không hiện hữu thể hiện ở chỗ, hoạt động XKLD không chấm dứt khi đã hoàn thành thủ tục đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài, nó kéo dài từ khi đưa người lao động đi XKLD, giúp người lao động thích nghi với công việc ở nước ngoài cho đến khi người lao động về nước. Các bên liên quan đến hoạt động XKLD có quyền lợi và nghĩa vụ trong suốt thời hạn của hợp đồng, đồng thời, phải thường xuyên có những hành động để thực hiện nghĩa vụ quy định trong hợp đồng, hoặc cả trường hợp

không quy định trong hợp đồng nhưng có liên quan đến quyền lợi của người lao động, người cung ứng lao động và người sử dụng lao động.

+ *Tính chất không xác định*: Dịch vụ có tính không đồng nhất, sản phẩm dịch vụ phi tiêu chuẩn hóa, chất lượng thường không được xác định, bởi các dịch vụ phụ thuộc vào người cung cấp chúng. Tính chất không xác định trong hoạt động XKLD do nó là một dịch vụ. Chất lượng của hàng hóa sức lao động được phản ánh và phụ thuộc vào thể chất và tinh thần của người lao động, hay là khả năng dẻo dai, bền bỉ trong lao động, khả năng thành thạo và sáng tạo của người lao động cũng như điều kiện việc làm, sinh hoạt nghỉ ngơi, các hoạt động văn hóa,... cho người lao động.

❖ *Giá cả của xuất khẩu lao động*

Hàng hóa xuất khẩu trong hoạt động XKLD là sức lao động, giá cả hàng hóa sức lao động xuất khẩu là biểu hiện bằng tiền của giá trị sức lao động của người LĐXK và được xác định trên thị trường lao động. Giá trị của hàng hóa sức lao động được xác định gồm: giá trị tư liệu sinh hoạt cần thiết để duy trì sự sống và đảm bảo tái sản xuất sức lao động của bản thân người lao động, để nuôi sống gia đình của người lao động và các chi phí đào tạo nghề nghiệp, kỹ năng lao động, các chi phí để thỏa mãn các nhu cầu văn hóa tinh thần của người lao động. Như vậy, khi tính giá XK sức lao động phải tính đủ các yếu tố hình thành giá trị hàng hóa sức lao động, và tính trong điều kiện từng thị trường cụ thể.

❖ *Hoạt động XKLD phải đảm bảo lợi ích kinh tế cho ba chủ thể tham gia.*

Hoạt động XKLD, ngoài sự tham gia của nhà nước và Doanh nghiệp XKLD, còn có sự tham gia trực tiếp của người lao động. Người lao động tham gia vào hoạt động XKLD với tư cách là người tạo ra hàng hóa xuất khẩu, vừa là người trực tiếp mang hàng đi bán, lợi ích của họ là các khoản thu nhập hay tiền công lao động ở nước ngoài; lợi ích của các doanh nghiệp XKLD chủ yếu là các loại chi phí trong việc giúp cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài; lợi ích của nhà nước là các khoản ngoại tệ ròng nhận được thông qua các khoản tiền của người lao động gửi về nước, các khoản chi phí và thuế từ hoạt động XKLD. Vì lợi ích kinh tế, cả người lao động và doanh nghiệp XKLD rất dễ vi phạm các quy định của pháp luật. Do đó, các chính sách điều chỉnh phải đảm bảo được sự hài hòa lợi ích trực tiếp của các chủ thể tham gia, trong đó phải chú trọng đến lợi ích của người lao động.

❖ *Hoạt động XKLD là một hoạt động có thời hạn.*

Sức lao động gắn chặt với người lao động, không thể tách rời khỏi cơ thể sống của người lao động và luôn thuộc quyền sở hữu của người lao động.

Do đó, XKLD là sự di chuyển quốc tế về lao động có kế hoạch và có thời hạn. Nên cần phải có những chế độ tiếp cận và sử dụng người lao động sau khi NLD hoàn thành hợp đồng ở nước ngoài và trở về nước, giúp đỡ LD hòa nhập với cuộc sống trong nước. Chính sách đối với NLD sau khi về nước đảm bảo việc làm cho NLD, khuyến khích bằng những ưu đãi để họ bỏ vốn đầu tư phát triển sản xuất. Mặt khác, cũng đẩy mạnh hoạt động tái XKLD, tức là XK những LD đã qua đào tạo và làm việc ở nước ngoài. Tuy nhiên để thực hiện tái XKLD, không chỉ phải tính đến hiệu quả kinh tế như đáp ứng được nhu cầu đa dạng của thị trường nhập khẩu lao động với mức lương cao, Nhà nước không mất thời gian và chi phí đào tạo mà còn cần phải tính đến hiệu quả xã hội như các chính sách, chế độ xã hội trong tạo việc làm và phân phối thu nhập cao.

❖ *Hoạt động XKLD diễn ra trong môi trường cạnh tranh ngày càng gay gắt.*

Thị trường lao động quốc tế hiện nay là thị trường tự do cạnh tranh. Đó là một thị trường mà sự hợp tác giữa các nước là một đòi hỏi bắt buộc; đồng thời cạnh tranh lại là một nhân tố sống còn. Vì vậy, sự cạnh tranh trong thị trường LD thế giới hiện nay vừa là sự cạnh tranh giữa các doanh nghiệp, các tổ chức kinh tế trong một quốc gia, vừa là sự cạnh tranh giữa các quốc gia với tư cách là một tập đoàn kinh tế của đất nước mình. Cuộc cạnh tranh này thể hiện qua số lượng HD LĐXK, chất lượng LD, cơ chế quản lý LD ở nước ngoài, các mức lương, sự đa dạng về ngành nghề và trình độ,... Chiến lược XKLD đúng đắn của một quốc gia là tiền đề quan trọng để vươn ra cạnh tranh với các quốc gia khác, ngược lại sẽ kìm hãm sự phát triển kinh tế, làm giảm sự cạnh tranh.

❖ *Hoạt động XKLD có sự di chuyển và giao thoa của các yếu tố truyền thống, văn hóa, phong tục tập quán giữa các quốc gia, dân tộc.*

Sức lao động bao hàm cả yếu tố lịch sử và tinh thần, vì thế NLD luôn mang trong mình các yếu tố thuộc về đạo đức, truyền thống văn hóa, phong tục tập quán,... của một quốc gia, dân tộc và chúng được di chuyển cùng NLD sang nước NKLD. Người LĐXK, để sống và làm việc ở nước NKLD, buộc phải thích nghi, hòa nhập với phong tục tập quán, truyền thống văn hóa, pháp luật, thói quen sinh hoạt và làm việc,... của nước sở tại, do đó tạo ra sự trao đổi, hiểu biết về các yếu tố giữa người LĐXK và người dân bản địa. Vì vậy, hoạt động XKLD cũng là một nhân tố thúc đẩy giao lưu văn hóa và hợp tác hữu nghị giữa nước XKLD và nước NKLD.

1.1.3. Các hình thức xuất khẩu lao động

Hiện nay, có nhiều căn cứ phân loại hoạt động XKLD của một quốc gia. Cụ thể: căn cứ vào cách thức tổ chức đưa người lao động ra nước ngoài, căn cứ vào trình độ của người lao động, căn cứ vào không gian di chuyển của người lao động.

- Căn cứ vào cách thức tổ chức đưa người lao động ra nước ngoài

XKLD được thực hiện thông qua các hiệp định giữa các chính phủ; theo hợp đồng giữa các doanh nghiệp XKLD; hình thức thầu bao công trình, đầu tư nước ngoài; hợp đồng nâng cao tay nghề và theo hợp đồng đơn lẻ của người lao động với chủ sử dụng lao động.

+ Xuất khẩu lao động theo hiệp định giữa Chính phủ với Chính phủ: 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 người lao động đi. Lao động của nước xuất khẩu làm việc ở các nước được 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.

+ Xuất khẩu lao động trực tiếp theo các yêu cầu của công ty nước ngoài thông qua hợp đồng lao động: 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. Các chuyên gia, người lao động thường được các công ty cung ứng dịch vụ lao động gửi ra nước ngoài lao động có thời hạn theo hợp đồng cung ứng lao động.

+ Xuất khẩu lao động đi làm các công trình thầu ở nước ngoài, chủ yếu trong lĩnh vực xây dựng. Các chuyên gia, lao động ra nước ngoài làm việc ở các dự án mà họ đã trúng thầu.

+ Các công ty gửi lao động, chuyên gia ra nước ngoài làm việc ở công ty mẹ hoặc công ty con, hoặc các công ty khác trong cùng một tập đoàn đóng ở các nước khác nhau, hoặc đến làm việc tại các văn phòng đại diện, chi nhánh công ty đặt tại các nước khác.

+ Lao động tự do: Tự tìm việc làm ở nước ngoài, sau một thời gian sẽ trở về đất nước.

- Căn cứ vào trình độ của người lao động

+ Xuất khẩu chuyên gia cao cấp: Lao động là những người có tay nghề cao, đáp ứng cả về trình độ, ngoại ngữ và tác phong trong công việc của nước tiếp nhận lao động. Những người này ra nước ngoài làm việc với vai trò tư vấn, giám sát, giảng dạy, hướng dẫn kỹ thuật hay đào tạo nghề.

+ Xuất khẩu thợ lành nghề: Đây là loại lao động đã được đào tạo một nghề nào đó và khi ra nước ngoài làm việc họ có thể bắt tay ngay vào công việc mà không phải tiến hành đào tạo nữa.

+ Xuất khẩu lao động giản đơn: Là loại lao động chưa được đào tạo một loại nghề nào cả nên không có nghề hoặc có nghề ở mức thấp.

- *Căn cứ vào không gian di chuyển của người lao động*

+ XKLD trực tiếp là việc di chuyển lao động có tổ chức, có thời hạn, từ nước này đến nước khác để làm việc kèm theo thay đổi chỗ ở, là hình thức chủ yếu trong trao đổi quốc tế sức lao động hiện nay.

+ XKLD gián tiếp là hiện tượng người lao động của các nước có chung biên giới qua lại để kiếm việc làm, nhưng không kèm theo thay đổi chỗ ở tạm thời hay vĩnh viễn;

+ XKLD tại chỗ là người lao động làm việc ngay trên nước mình trong các khu chế xuất, khu công nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài,...;

+ XKLD phi chính thức là người lao động ra nước ngoài tìm việc làm bất hợp pháp, hình thức này chiếm tỷ lệ nhỏ, nhưng rủi ro cho người lao động rất cao.

1.1.4. Vai trò của xuất khẩu lao động

Hoạt động XKLD có tác động, ảnh hưởng cả ngắn hạn và dài hạn đối với quá trình phát triển kinh tế - xã hội của quốc gia XKLD cũng như của quốc gia bạn nhận LĐXX. Luận văn chỉ nghiên cứu và đưa ra vai trò của hoạt động XKLD đối với quốc gia XKLD trong ngắn hạn về kinh tế, chính trị và quan hệ đối ngoại, cụ thể ở một số góc độ sau:

- ***Về kinh tế:*** XKLD có vai trò đặc biệt quan trọng trong hoạt động kinh tế.

+ *Tạo nguồn thu quốc gia, tăng tích lũy cho nền kinh tế quốc dân:* Lượng tiền do NLD đi làm việc ở nước ngoài tích lũy gửi về nước là nguồn vốn quan trọng cho nhiều quốc gia XKLD. Đối với nước đang phát triển, lượng tiền do NLD gửi về ngang với thu nhập từ XK một số loại hàng hóa và là một trong những nguồn thu ngoại tệ nhiều nhất, giúp cải thiện cán cân thanh toán quốc tế của quốc gia và đối phó với tình trạng nợ nần, nhập siêu.

+ *Góp phần giải quyết việc làm, nâng cao thu nhập, cải thiện đời sống của NLD:* XKLD là một biện pháp tốt để góp phần giải quyết một phần lao động dôi dư ở nhiều nước, nhất là các nước đang và chậm phát triển, các nước đông dân, thiếu việc làm và có mức thu nhập thấp, tỷ lệ thất nghiệp lớn trong khi dân số lại tăng nhanh. XKLD ra nước ngoài làm việc thì NLD sẽ có mức thu nhập cao hơn so với

mức thu nhập của những NLD có cùng ngành nghề và trình độ ở trong nước, do đó NLD có điều kiện để tích lũy được một số lượng vốn lớn hơn mà trong nước họ rất khó có thể có cơ hội đạt được. Nguồn thu nhập đã góp phần cải thiện đời sống của NLD, giúp giải quyết tình trạng thiếu vốn đầu tư SXKD, giảm đói nghèo. Ngoài ra, từ nguồn thu nhập đó, nhiều NLD sau khi hết thời hạn đã về nước đầu tư phát triển SXKD, trở thành chủ đầu tư, chủ DN tạo việc làm và thu nhập cho một số bộ phận lao động khác góp phần phát triển kinh tế xã hội cho đất nước.

+ *Góp phần vào việc chuyển dịch cơ cấu kinh tế:* Dưới tác động của các quy luật và vai trò chủ động của quản lý điều tiết, định hướng kinh tế vĩ mô của Nhà nước, XKLD có sức lan tỏa nhanh trong nền kinh tế, góp phần dịch chuyển cơ cấu LD và kinh tế theo ngành, theo vùng, theo hướng mở.

- *Về Xã hội*

+ *Góp phần đào tạo tay nghề cho NLD, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực:* Trong thời hạn làm việc ở nước ngoài, ngoài việc rèn luyện và nâng cao trình độ, kỹ năng đã học trước khi đi XK, NLD có cơ hội và điều kiện tiếp cận, học tập các kiến thức về kỹ thuật, công nghệ sản xuất mới, kinh nghiệm quản lý kinh doanh, vận hành các dây chuyền sản xuất hiện đại,... nâng cao chất lượng lao động. Đặc biệt, khi hết thời hạn họ trở về nước thì sẽ là đội ngũ lao động có tay nghề, có trình độ đáp ứng được các công việc tốt, giúp đất nước trong quá trình đổi mới và thực hiện CNH – HĐH đất nước. Đồng thời, giúp giảm được các chi phí đào tạo vẫn nâng cao chất lượng nguồn lao động, nâng cao nhận thức và hiểu biết, tập trung vào hoạt động kinh tế.

+ *Giảm thiểu thất nghiệp, góp phần ổn định xã hội, an ninh quốc phòng:* Vấn đề việc làm được giải quyết giúp giảm thiểu thất nghiệp tại các nước đang và chậm phát triển, góp phần quan trọng vào vấn đề trật tự an ninh cũng như giảm thiểu tệ nạn xã hội do lượng lao động được đưa ra nước ngoài làm việc hiện nay phần lớn ở nông thôn, đang thất nghiệp. Chính lực lượng này khi được đưa đi làm ở nước ngoài với mức thu nhập ổn định và hợp lý sẽ góp phần làm ổn định tình hình, làm thay đổi bộ mặt nông thôn, ổn định xã hội và giữ vững an ninh quốc phòng.

+ *Góp phần giải quyết chính sách xã hội:* Nhà nước sử dụng XKLD như là công cụ để giải quyết các vấn đề xã hội như giải quyết công ăn việc làm, nâng cao dân trí, xóa đói giảm nghèo, chính sách với gia đình có công với cách mạng, con em gia đình thương binh liệt sỹ,... nhằm ưu tiên con em các đối tượng này được tham

gia XKLD, nhất là thị trường có thu nhập tốt, tuyển dụng với số lượng hạn chế và hàng loạt các chính sách ưu đãi khác về đào tạo, vay vốn,...

- Quan hệ đối ngoại

Góp phần tăng cường quan hệ hợp tác hữu nghị giữa các nước XKLD và nước NKLD. Hoạt động XKLD có diễn ra sự giao thoa, hòa nhập của các yếu tố lịch sử và tinh thần của LĐXK với người bản địa. Do đó, hoạt động XKLD là cầu nối, hình thức để trao đổi giao lưu văn hóa, phong tục tập quán các dân tộc, góp phần tăng cường sự hiểu biết giữa các quốc gia với nhau, thúc đẩy quan hệ hợp tác hữu nghị tốt đẹp hơn. Ngoài ra, hoạt động XKLD còn tạo ra một đội ngũ LĐ có hiểu biết về phong tục tập quán, được đào tạo có tay nghề và rèn luyện tác phong LĐ ở nước NKLD. Tạo điều kiện thuận lợi giúp nước XKLD thu hút các dự án đầu tư từ các nước NKLD, tăng cơ hội phát triển và duy trì mối quan hệ nhiều mặt của các quốc gia với nhau.

1.2. Chính sách đẩy mạnh xuất khẩu lao động

1.2.1. Các khái niệm

a, Chính sách

Chính sách là thuật ngữ được sử dụng rộng rãi trong đời sống kinh tế - xã hội. Tuy nhiên, qua tìm hiểu các tài liệu, các nghiên cứu cho thấy khái niệm chính sách được thể hiện khác nhau:

Theo Từ điển tiếng Việt thì “chính sách” là “sách lược và kế hoạch cụ thể nhằm đạt một mục đích nhất định, dựa vào đường lối chính trị chung và tình hình thực tế mà đề ra”.

Theo tác giả Vũ Cao Đàm thì “chính sách là một tập hợp biện pháp được thể chế hóa, mà một chủ thể quyền lực, hoặc chủ thể quản lý đưa ra, trong đó tạo sự ưu đãi một hoặc một số nhóm xã hội, kích thích vào động cơ hoạt động của họ nhằm thực hiện một mục tiêu ưu tiên nào đó trong chiến lược phát triển của một hệ thống xã hội”. Trong đó, hệ thống xã hội được hiểu theo một ý nghĩa khái quát và đó có thể là một quốc gia, một khu vực hành chính, một doanh nghiệp,...

Cũng có một định nghĩa khác, “chính sách là chuỗi những hoạt động mà chính quyền chọn làm hay không làm với tính toán và chủ đích rõ ràng, có tác động đến người dân”.

Như vậy, từ những khái niệm trên có thể phân tích khái niệm “chính sách” là:

- Chính sách là do một chủ thể quyền lực hoặc chủ thể quản lý đưa ra;

- Chính sách được ban hành căn cứ vào đường lối chính trị chung và tình hình thực tế;

- Chính sách được ban hành bao giờ cũng nhắm đến một mục đích nhất định; nhằm thực hiện một mục tiêu ưu tiên nào đó; chính sách được ban hành đều có sự tính toán và chủ đích rõ ràng (Ngô Tự Nam, 2013).

Có rất nhiều loại chính sách, trong đó có loại chính sách chung như:

- Chính sách đối ngoại của Nhà nước: chủ trương, chính sách mang tính đối ngoại của quốc gia;

- Chính sách kinh tế: chính sách của nhà nước đối với phát triển các ngành kinh tế;

- Chính sách xã hội: chính sách ưu đãi trợ giúp cho một số tầng lớp xã hội nhất định như chính sách xã hội đối với công tác giáo dục ở vùng cao, vùng sâu, chính sách xã hội đối với thương binh, gia đình liệt sĩ.

- Chính sách tiền tệ: chính sách của Nhà nước nhằm điều tiết (tăng hoặc giảm) lượng tiền tệ trong lưu thông để đạt được những mục tiêu nhất định như chống lạm phát, kích thích sản xuất, giảm thất nghiệp, cải thiện cán cân thanh toán quốc tế.

Tóm lại, có nhiều loại chính sách khác nhau, có chính sách chung, chính sách cụ thể tùy thuộc vào nội dung và lĩnh vực kinh tế - xã hội. Chính sách được thực thi khi được thể chế hoá bằng pháp luật. Nói một cách khác, pháp luật là kết quả thể chế hoá đường lối, chính sách, là công cụ để thực thi chính sách.

b, Chính sách đẩy mạnh xuất khẩu lao động

Theo Nguyễn Tiến Dũng (2010) đưa ra khái niệm về chính sách XKLD là chính sách của nước xuất khẩu nhằm phát triển XKLD bền vững trong từng hoàn cảnh và điều kiện phát triển kinh tế của nước mình. Chính sách XKLD đóng vai trò hết sức quan trọng, tạo nên cung trong XKLD. Căn cứ vào nhu cầu LĐ trong nước, khả năng đáp ứng của thị trường nội địa, ngành nghề, công việc, thu nhập, hình thức XKLD, mức quan hệ ngoại gia với nước tiếp nhận LĐ, khả năng quản lý và đảm bảo quyền lợi cho người LĐXXK,... Nước xuất khẩu đưa ra chính sách XKLD phù hợp với mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội của mình và nhu cầu LĐ của nước tiếp nhận.

Chính sách XKLD là hệ thống các quan điểm, mục tiêu, nguyên tắc và các công cụ, biện pháp thích hợp mà Chính phủ sử dụng để đẩy mạnh hoạt động XKLD phù hợp với định hướng đã định trong chiến lược phát triển kinh tế xã hội của đất nước. Quan điểm của chính sách XKLD là hệ thống tư tưởng, đường lối chỉ đạo cơ bản định hướng cho việc ban hành và thực thi chính sách XKLD. Hệ thống quan

điểm này là nền tảng, kim chỉ nam xuyên suốt quá trình ban hành, thực thi chính sách. Dựa vào đó chính sách XKLD được đề ra đi theo một định hướng thống nhất phù hợp với mục tiêu chung của quốc gia.

Từ những nhận định trên, khái niệm của chính sách đẩy mạnh XKLD được hiểu là hệ thống các chính sách XKLD của nước xuất khẩu, thông qua các công cụ thực thi chính sách nhằm thúc đẩy hoạt động XKLD tăng cả về mặt lượng và mặt chất.

1.2.2. Vai trò của chính sách đẩy mạnh xuất khẩu lao động

Chính sách đẩy mạnh xuất khẩu lao động hướng tới mục tiêu cuối cùng là phải thúc đẩy hoạt động XKLD của quốc gia tăng cả mặt lượng và mặt chất. Để có được kết quả đó, chính sách đẩy mạnh XKLD đưa ra cần hoàn thiện tốt các vai trò trong từng khâu của hoạt động XKLD, cụ thể:

- *Định hướng cho hoạt động XKLD*: Trên cơ sở xác định mục tiêu chung của quốc gia, các chính sách đẩy mạnh XKLD đưa ra những định hướng cho hoạt động XKLD của quốc gia cũng như định hướng của các tổ chức, doanh nghiệp và của các cá nhân được hướng tới mục tiêu chung của đất nước, đẩy mạnh .

- *Khuyến khích và hỗ trợ các hoạt động XKLD theo định hướng*: tạo ra các chương trình, đề án khuyến khích và hỗ trợ các tổ chức, doanh nghiệp cũng như các cá nhân để phát triển và đi theo đúng định hướng mà Nhà nước, cơ quan ban ngành đã đưa ra.

- *Tạo lập môi trường thích hợp cho hoạt động XKLD*: Môi trường ở đây chính là môi trường pháp lý mà ở đó diễn ra các hoạt động XKLD. Nếu môi trường này khắt khe sẽ làm cho hoạt động xuất khẩu khó có thể diễn ra suôn sẻ, thuận lợi. Do đó, chính sách xuất khẩu cần tạo môi trường pháp lý thuận lợi thể hiện trong sự thống nhất cao độ giữa các mục tiêu thực hiện và sự phong phú đa dạng của các biện pháp thực thi chính sách giúp hoạt động XKLD được diễn ra một cách suôn sẻ, đem lại hiệu quả cao nhất cho quốc gia cũng như cho chính LDXX.

- *Chính sách đẩy mạnh XKLD góp phần phát huy những mặt tốt của nền kinh tế thị trường đồng thời khắc phục và hạn chế những mặt tiêu cực của nó gây ra*: Mặt tốt kinh tế thị trường là sự cho phép tham ra rộng rãi các quốc gia. Điều đó, tạo cơ hội cho việc khai thác thị trường xuất khẩu hay là các nước NKLD đa dạng hơn. Nhưng ngược lại, trong nền kinh tế thị trường cũng tồn tại những tiêu cực của nó. Cạnh tranh là một yếu tố góp phần nâng cao chất lượng lao động. Vì vậy, trong nền kinh tế thị trường để đạt được mục đích cạnh tranh giữa các doanh nghiệp, các quốc

gia chính chủ thể ban hành chính sách của quốc gia có thể sử dụng biện pháp không lành mạnh thậm chí nhiều âm mưu, thủ đoạn để dành được thị trường,...

- *Chính sách đẩy mạnh XKLD có vai trò trong việc phân phối nguồn lực cho quá trình phát triển nói chung:* Điều đó thể hiện ở việc chính sách đẩy mạnh XKLD tạo cơ hội việc làm cho nhiều lao động đồng thời giúp phân phối nguồn lực cho quá trình phát triển theo hướng phù hợp hơn. Lao động tại nông thôn hay lao động trong nông nghiệp sẽ được hướng tới, được đào tạo và giúp họ có cơ hội XKLD ra nước ngoài để đem lại thu nhập cao hơn cũng như giúp cho sự phân phối nguồn lực của quốc gia đồng đều hơn giữa các lĩnh vực, ngành nghề.

1.2.3. Mục tiêu, công cụ và quy trình xây dựng chính sách đẩy mạnh xuất khẩu lao động

1.2.3.1. Mục tiêu

Mục tiêu của chính sách đẩy mạnh XKLD của một quốc gia là nhằm chi phối, dẫn dắt và khuyến khích nhằm đẩy mạnh hoạt động XKLD của quốc gia đó. Điều đó thể hiện mong muốn của Nhà nước trong việc phát triển hoạt động XKLD sao cho phát triển cả về số lượng và chất lượng lao động đi làm việc tại nước ngoài, tạo mối quan hệ hợp tác giữa nước XKLD với các nước NKLD ngày càng tốt hơn tạo nguồn thu ngoại tệ về nước ngày càng tăng. Việc xác định mục tiêu của chính sách để thúc đẩy XKLD có ý nghĩa đặc biệt quan trọng đối với hoạt động XKLD cũng như hoạt động kinh tế nói chung của quốc gia.

Mục tiêu của chính sách đẩy mạnh XKLD là một phần cơ bản trong mục tiêu phát triển kinh tế của quốc gia, nó góp phần thực hiện mục tiêu chung là tăng trưởng kinh tế và ổn định xã hội.

1.2.3.2. Công cụ

Công cụ trong chính sách để đẩy mạnh XKLD được biểu hiện là những phương tiện hữu hình và vô hình mà Nhà nước sử dụng nhằm tác động tới hoạt động XKLD để đạt được những mục tiêu của chính sách đẩy mạnh XKLD đề ra. Do đó, công cụ và phương pháp của Nhà nước trong các chính sách để thúc đẩy hoạt động XKLD rất quan trọng và quyết định sự thành công hay thất bại của chính sách đề ra. Thông qua các công cụ quản lý với tư cách là vật truyền dẫn tác động chính sách của Nhà nước mà Nhà nước chuyển tải được ý định và ý chí của mình đến các chủ thể, các thành viên tham gia bao gồm từ các cơ quan trực thuộc, các tổ chức doanh nghiệp, đội ngũ người lao động trong hoạt động XKLD.

Công cụ của chính sách đẩy mạnh XKLD do Nhà nước đưa ra là một hệ thống bao gồm nhiều loại, trong đó có công cụ thể hiện mục tiêu, ý đồ của Nhà nước, có công cụ thể hiện chuẩn mực xử sự hành vi của các chủ thể kinh tế, các tổ chức, DN XKLD, có công cụ thể hiện tư tưởng, quan điểm của Nhà nước trong việc điều chỉnh các mối quan hệ trong hoạt động XKLD, có công cụ vật chất thuần túy. Bao gồm các công cụ sau:

+ *Pháp luật* là công cụ được sử dụng trong chính sách đẩy mạnh XKLD là hệ thống các quy tắc xử sự mang tính bắt buộc chung do Nhà nước đặt ra, thực hiện và bảo vệ nhằm mục tiêu bảo toàn và đẩy mạnh XKLD theo các đặc trưng đã định. Được biểu hiện qua các Văn bản quy phạm pháp luật, văn bản áp dụng quy phạm pháp luật,...

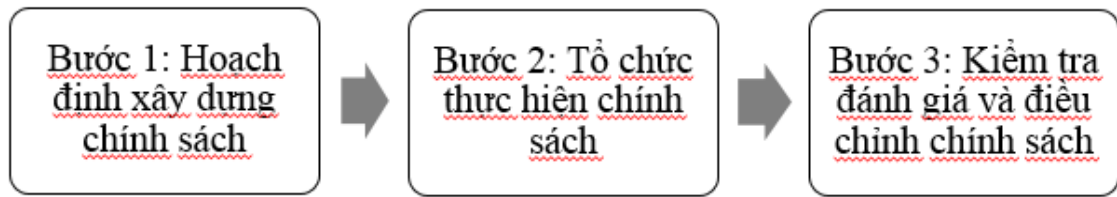
+ *Kế hoạch* là công cụ được sử dụng trong chính sách đẩy mạnh XKLD là tập hợp các mục tiêu phải làm và các phương tiện, nguồn lực, phương thức tiến hành để đạt tới mục tiêu đã định. Bao gồm các chương trình, dự án,... để từng bước, từng phần nhỏ góp tới thành công của chính sách đẩy mạnh XKLD.

+ *Tài chính* là công cụ được sử dụng trong chính sách đẩy mạnh XKLD là tập hợp các biện pháp hỗ trợ tài chính, về vốn vay, chi phí đào tạo cho NLD cũng như các khoản vay hỗ trợ cho các DN về trang thiết bị, cơ sở hạ tầng.

+ *Tuyên truyền* là công cụ được sử dụng trong chính sách đẩy mạnh XKLD, thực hiện tuyên truyền cung cấp thông tin cho NLD về thị trường các nước tiếp nhận lao động, những điều cần biết về xuất khẩu lao động tại các địa phương, các tỉnh thành có lượng lao động lớn và nhu cầu đi làm việc tại nước ngoài cao.

1.2.3.3. Quy trình xây dựng chính sách đẩy mạnh xuất khẩu lao động

Để có được hệ thống những chính sách đẩy mạnh XKLD, cần một quá trình từ khâu nghiên cứu tình hình thực tế và dự đoán tình hình tương lai, đến những khâu ra quyết định, hình thành, thực thi chính sách. Đó là một quá trình logic cần có mối liên hệ qua lại giữa các khâu của quá trình để đem lại kết quả tốt và thúc đẩy hoạt động XKLD của quốc gia. Quy trình xây dựng chính sách đẩy mạnh XKLD là:



Sơ đồ 1.1: Quy trình xây dựng chính sách đẩy mạnh xuất khẩu lao động
a, Hoạch định xây dựng chính sách

Toàn bộ quá trình nghiên cứu, xây dựng và ban hành đầy đủ một chính sách về xuất khẩu lao động. Được coi là một loại quyết định quản lý đặc biệt cho cả một giai đoạn tồn tại và phát triển nhằm đạt được mục tiêu quản lý của Nhà nước đối với hoạt động xuất khẩu lao động.

Hoạch định xây dựng chính sách là bước khởi đầu trong quy trình xây dựng chính sách. Đây là bước đặc biệt quan trọng. Hoạch định chính sách đúng đắn, khoa học sẽ xây dựng được chính sách tốt, là tiền đề để chính sách đó đi vào cuộc sống và mang lại hiệu quả cao. Ngược lại, hoạch định sai cho ra đời chính sách không phù hợp với thực tế, thiếu tính khả thi sẽ mang lại hậu quả không mong muốn trong quá trình quản lý. Những tổn hại này không chỉ tạm thời, cục bộ, mà nó ảnh hưởng lâu dài, liên quan tới nhiều lĩnh vực, ngành nghề khác nhau.

Ý nghĩa của hoạch định chính sách là mở đường cho cả tiến trình chính sách liên quan đến xuất khẩu lao động, khởi xướng được những vấn đề về XKLD cần giải quyết bằng chính sách, giúp cho việc củng cố niềm tin của người lao động, doanh nghiệp,... vào Nhà nước. Thu hút được các bộ phận chức năng của toàn hệ thống quản lý vào những hoạt động XKLD theo định hướng. Truyền đạt được cơ chế quản lý của Nhà nước đến nền kinh tế trong từng thời kỳ. Quy trình hoạch định chính sách là:

- *Xác định và lựa chọn vấn đề:* dựa vào kết quả nghiên cứu và những dự báo, xác định vấn đề đang cần ra quyết định về chính sách để giải quyết. Đối với hoạt động xuất khẩu lao động, Nhà nước xác định những vấn đề đang vướng mắc hay cần thay đổi đưa ra quyết định về chính sách phù hợp để giải quyết, chính sách phát triển thị trường được đưa ra để giải quyết các vấn đề gì về thị trường trong thời gian qua, chính sách đối với doanh nghiệp giải quyết vấn đề gì mà các doanh nghiệp XKLD vướng phải, cũng như để đẩy mạnh hoạt động của các DN đem lại hiệu quả cao giúp đẩy mạnh hoạt động XKLD và chính sách đối với người lao động cũng được xác định rõ vấn đề cần giải quyết.

- *Xác định các mục tiêu các chính sách:* Đối với mỗi chính sách cần phải xác định tất cả các mục tiêu và đối với mỗi mục tiêu cần phải xác định tất cả các cấp bậc của mục tiêu. Đối với chính sách đẩy mạnh XKLD được tách ra thành chính sách phát triển thị trường, chính sách đối với người lao động, chính sách đối với doanh nghiệp, cần xác định mục tiêu cơ bản nhất và quan trọng đối với việc giải quyết từng vấn đề này và hướng tới mục tiêu, mục đích chung của Nhà nước nhằm thúc đẩy XKLD.

- *Xây dựng các phương án chính sách:* Đưa ra tất cả các phương án có thể thực hiện được mục tiêu. Đối với mỗi phương án phải xác định các giải pháp thực hiện mục tiêu. Dựa trên những cơ sở lý luận vững chắc để giải quyết những vấn đề trong những điều kiện nhất định, đồng thời dựa trên cơ sở về mặt thực tiễn cần đầy đủ, chính xác và kịp thời những thông tin tình hình hoạt động XKLD để lập kế hoạch sát thực và giải quyết vấn đề được triệt để.

- *Đánh giá và lựa chọn các phương án chính sách tối ưu:* kết quả của ba bước trước thường là có nhiều phương án chính sách khác nhau cùng được liệt kê, nhưng chưa có sự lựa chọn. Vì vậy, đây là khâu rất quan trọng trong quá trình hoạch định chính sách để tìm ra một hoặc một số phương án tốt và hợp lý nhất. Sự lựa chọn vừa phải dựa trên những tiêu chuẩn có tầm khái quát vừa mang tính khả thi và thích ứng tối ưu với những điều kiện đặt ra.

- *Thông qua và quyết định chính sách:* để thông qua và quyết định chính sách cần thực hiện theo trình tự từng bước, từng cấp liên quan. Những người, tổ chức chịu trách nhiệm hoạch định chính sách sẽ trình đề án hay phương án chính sách lên người, tổ chức có thẩm quyền quyết định chính sách. Sau đó, người hoặc các cơ quan có thẩm quyền phê chuẩn tiến hành đánh giá, bàn bạc xem xét và hỏi ý kiến của các tổ chức các nhà quản lý,... đặc biệt cần có ý kiến của đối tượng sẽ chịu tác động của chính sách. Trên cơ sở đó, bổ sung hoàn chỉnh các phương án chính sách trước khi được thông qua và ban hành rộng rãi. Thông qua chính sách tại các hội nghị chính thức và cuối cùng quyết định chính sách bằng văn bản, tức là thể chế hóa chính sách thông qua việc ban hành các văn bản quy phạm pháp luật nhất định để triển khai đến bước tiếp theo là đưa chính sách vào thực thi.

b, Tổ chức thực hiện chính sách

Tổ chức thực thi chính sách là toàn bộ quá trình chuyển hóa cách ứng xử của chủ thể thành hiện thực với các đối tượng quản lý nhằm đạt mục tiêu định hướng. Tổ chức thực thi chính sách là một khâu hợp thành quy trình xây dựng chính sách, là trung tâm

kết nối các bước trong quy trình xây dựng chính sách. Vị trí đặc biệt quan trọng, vì đây là bước thực hiện hóa chính sách trong đời sống xã hội. Với một chính sách được xây dựng lên mà không được đưa vào thực hiện nó sẽ trở thành vô nghĩa.

Ý nghĩa của tổ chức thực thi chính sách: Là giai đoạn biến mục tiêu của chính sách thành hiện thực. Tổ chức thực thi chính sách để thực hiện các mục tiêu chính sách và mục tiêu chung về quản lý của Nhà nước. Để khẳng định được tính đúng của chính sách, một khi chính sách được triển khai thực hiện rộng rãi trong đời sống xã hội, thì tính đúng của chính sách được khẳng định ở mức cao hơn, được cả xã hội thừa nhận, nhất là các đối tượng thụ hưởng chính sách. Qua thực thi chính sách cũng giúp cho chính sách ngày càng hoàn chỉnh: những điều chỉnh về chính sách hay các biện pháp tổ chức thực thi chính sách. Các bước tổ chức thực thi chính sách là:

- *Xây dựng kế hoạch triển khai thực hiện chính sách*: đưa ra các kế hoạch về tổ chức và điều hành, cung cấp các nguồn vật lực cần thiết cho quá trình thực hiện. Thời gian triển khai thực hiện được xác định rõ ràng và minh bạch cho những cấp dưới, những người thực hiện chính sách được biết. Lên kế hoạch kiểm tra đôn đốc thực thi chính sách cũng như đưa ra dự kiến những nội quy, quy chế về các biện pháp khen thưởng kỷ luật cho các đối tượng chính sách và người dân thực thi và chấp hành theo đúng đường lối mà mục tiêu của chính sách đã đề ra.

- *Phổ biến, tuyên truyền chính sách*: được thực hiện thường xuyên và liên tục bằng nhiều hình thức như trực tiếp tiếp xúc trao đổi với các đối tượng tiếp nhận, gián tiếp qua các phương tiện thông tin đại chúng,... cho các đối tượng chính sách và mọi người dân tham gia thực thi cũng như cho mỗi cán bộ, công chức có trách nhiệm tổ chức thực thi. Thiếu năng lực tuyên truyền, vận động sẽ làm cho chính sách bị biến dạng, làm cho lòng tin của dân chúng vào Nhà nước bị giảm sút.

- *Phân công phối hợp thực hiện chính sách*: chính sách được thực thi trên phạm vi rộng lớn, số lượng cá nhân và tổ chức tham gia thực thi chính sách là rất lớn. Trong thực tế thường hay phân công cơ quan chủ trì và các cơ quan phối hợp thực hiện một chính sách cụ thể nào đó. Chính sách có thể tác động đến phúc lợi của một bộ phận dân cư, nhưng kết quả tác động lại liên quan đến nhiều yếu tố, quá trình thuộc các bộ phận khác nhau, nên cần phải phối hợp chúng lại để đạt được yêu cầu về quản lý của Nhà nước. Cần sự phối hợp chặt chẽ của các Ban, Ủy ban liên ngành.

- *Duy trì chính sách*: là làm cho chính sách sống được trong môi trường thực tế và phát huy tác dụng của chính sách, phải thường xuyên quan tâm tuyên truyền, vận

động các đối tượng chính sách và hoàn toàn xã hội tích cực tham gia thực thi chính sách. Tạo lập môi trường thuận lợi cho việc thực thi chính sách và luôn chủ động điều chỉnh chính sách cho phù hợp với hoàn cảnh mới. Các cơ quan Nhà nước có thể kết hợp sử dụng các biện pháp hành chính để duy trì chính sách. Tăng cường thực hiện dân chủ để người dân mạnh dạn tham gia quản lý xã hội, trong đó tự giác chấp hành chính sách và tham gia tìm kiếm, đề xuất các biện pháp thực hiện mục tiêu.

c, Kiểm tra, đánh giá và điều chỉnh chính sách

Trong giai đoạn này, các đơn vị chức năng như thanh tra, kiểm toán xác định xem các cơ quan thực thi chính sách có đáp ứng yêu cầu, tuân thủ quy định pháp lý, và đạt được các mục tiêu của chính sách không, đưa ra đánh giá và điều chỉnh.

- *Theo dõi kiểm tra, đôn đốc việc thực hiện chính sách:* Căn cứ để kiểm tra kế hoạch triển khai thực hiện, phát hiện đánh giá khách quan về những điểm mạnh điểm yếu của công tác tổ chức thực thi chính sách; giúp phát hiện những thiếu sót trong công tác lập kế hoạch tổ chức thực thi để điều chỉnh. Tạo điều kiện phối hợp nhịp nhàng các hoạt động độc lập của các cơ quan, đối tượng thực thi chính sách. Tạo sự tập trung thống nhất trong việc thực hiện mục tiêu chính sách, kịp thời khuyến khích những nhân tố tích cực trong thực thi chính sách để tạo ra những phong trào thiết thực cho việc thực hiện mục tiêu.

- *Đánh giá tổng kết rút kinh nghiệm:* Đánh giá từng phần hay toàn bộ phận, đánh giá giữa kỳ. Cơ sở để đánh giá tổng kết các công tác chỉ đạo điều hành thực thi chính sách trong cơ quan nhà nước là kế hoạch được giao và những nội quy quy chế.

- *Điều chỉnh chính sách:* là một hoạt động cần thiết diễn ra thường xuyên trong tiến trình tổ chức thực thi chính sách, để cho chính sách ngày càng phù hợp hơn với những yêu cầu quản lý và tình hình thực tế Cơ quan Nhà nước các ngành các cấp chủ động điều chỉnh biện pháp, pháp chế chính sách để thực hiện chính có hiệu quả chính sách miễn là không làm thay đổi mục tiêu chính sách. Cơ quan ban hành (Chính phủ hay Quốc hội) hoàn thiện mục tiêu chính sách với nguyên tắc chỉ được điều chỉnh các biện pháp, cơ chế thực hiện mục tiêu hoặc bổ sung hoàn chỉnh mục tiêu theo yêu cầu thực tế. Nếu điều chỉnh làm thay đổi mục tiêu, nghĩa là làm thay đổi chính sách thì coi như chính sách không tồn tại.

1.2.4. Nội dung chính sách đẩy mạnh xuất khẩu lao động

1.2.4.1. Chính sách phát triển thị trường xuất khẩu

Thị trường XKLD là đầu ra của XKLD, là nhân tố quan trọng quyết định đến sự phát triển và tăng trưởng của hoạt động XKLD. Các chính sách phát triển thị trường XKLD luôn tập trung vào những nội dung chính, chủ đạo để đẩy mạnh được hoạt động XKLD. Nội dung về phát triển cơ hội và sức hút thị trường rất đa dạng, nhưng về cơ bản bao gồm các chính sách cụ thể sau:

- *Chính sách phát triển quan hệ đối ngoại với các nước:* Để đẩy mạnh hoạt động XKLD của quốc gia thì thị trường tiếp nhận NLD của quốc gia đó cần được phát triển cả về chiều rộng cũng như chiều sâu. Về chiều rộng, đảm bảo rằng các thị trường mới được khai thác và đưa vào danh sách các nước NKLD của quốc gia đó. Ngoài ra về chiều sâu, tạo mối quan hệ sâu sắc hơn để có được các đơn hàng tốt, thỏa thuận thêm những ngành nghề mới, tiềm năng mang lợi thế xuất khẩu của nước XKLD. Vì vậy, các tổ chức quốc tế, tổ chức nghề nghiệp – xã hội của các nước cần xây dựng nền tảng pháp lý và quan hệ hợp tác để khai thác các thị trường mới của khu vực. Quan hệ sâu sắc không chỉ về kinh tế mà cả về chính trị. Tiếp tục phương châm đa phương hóa, đa dạng hóa quan hệ đối ngoại, ưu tiên phát triển quan hệ hợp tác và hữu nghị truyền thống với các nước láng giềng có chung biên giới, đồng thời nỗ lực làm sâu sắc hơn nữa quan hệ với các đối tác chủ chốt về hoạt động XKLD để khai thác triệt để các thị trường truyền thống hiện tại.

- *Chính sách đẩy mạnh xúc tiến thương mại trong hoạt động XKLD:* Xúc tiến thương mại trong hoạt động XKLD là một hoạt động rất quan trọng và cần thiết trong quá trình thúc đẩy hoạt động XKLD của mỗi quốc gia. Mục đích của hoạt động xúc tiến thương mại trong hoạt động XKLD là nhằm thúc đẩy, tìm kiếm cơ hội và thị trường để đưa LĐ ra nước ngoài làm việc. Hoạt động này hỗ trợ cho hoạt động XKLD của mỗi quốc gia trở lên hiệu quả hơn. Để thực hiện xúc tiến thương mại trong hoạt động XKLD, các cơ quan chức năng trong nước phối hợp với cơ quan ngoại giao, các DN trong và ngoài nước tổ chức các diễn đàn, hội thảo trong và ngoài nước để giới thiệu các tiềm năng về LĐ trong nước, làm cầu nối giữa DN trong nước với nước ngoài giúp thúc đẩy hoạt động XKLD trong nước. Ngoài ra, Chính phủ cần có các đoàn nghiên cứu nhu cầu thị trường của các nước NKLD về ngành nghề có nhu cầu tiếp nhận LĐ, những yêu cầu của ngành nghề đó,... đưa ra những định hướng phù hợp về đào tạo và xúc tiến giới thiệu LĐ tới từng quốc gia

với những nội dung cụ thể hướng tới giải quyết nhu cầu về LĐ của nước NKLD cho ngành nghề đó và từ đó để đẩy mạnh hoạt động XKLD của nước XKLD.

- *Đàm phán ký kết các thỏa thuận để xuất khẩu lao động giữa hai nước khai thông thị trường:* để có được mối quan hệ song phương giữa hai nước về kinh tế cũng như chính trị trở nên tốt đẹp, hai nước cần đàm phán ký kết các thỏa thuận hợp tác với nhau. Trong đó, có đàm phán ký kết các thỏa thuận liên quan đến XKLD cần được quan tâm, triển khai thực hiện giúp phát triển quan hệ hợp tác, mở rộng cánh cửa cho XKLD góp phần đẩy mạnh XKLD của quốc gia XKLD, giải quyết vấn đề thiếu LĐ của nước NKLD. Do đó, các nước XKLD đàm phán ký kết các thỏa thuận về XKLD đối với các nước truyền thống chặt chẽ hơn với các ngành nghề cũ, thêm vào đó là những đàm phán ký kết thỏa thuận thêm những ngành nghề mới có nhu cầu tiếp nhận LĐ để đẩy mạnh số lượng LĐ sang quốc gia đó làm việc. Ngoài ra, cần nghiên cứu thị trường mới, đàm phán ký kết thỏa thuận với các thị trường mới đưa LĐ sang làm việc. Có sự nghiên cứu thị trường và đàm phán ký kết chặt chẽ giúp phần đẩy mạnh hoạt động XKLD cả về số lượng cũng như chất lượng cho nước XKLD.

- *Đàm phán giải quyết các vướng mắc phát sinh trong xuất khẩu lao động giữa hai nước:* trong quá trình hoạt động không thể tránh khỏi những vướng mắc và phát sinh nhiều vấn đề ảnh hưởng xấu đến sự hợp tác giữa hai nước về XKLD. Để những vướng mắc được giải quyết đảm bảo quan hệ hợp tác bền vững và hoạt động XKLD giữa hai nước diễn ra suôn sẻ, các cuộc đàm phán giải quyết vướng mắc phát sinh trong XKLD giữa hai nước luôn luôn được các quốc gia quan tâm và triển khai ngay, đưa ra những hướng giải quyết phù hợp giảm thiểu những kết quả không tốt đối với mối quan hệ hợp tác giữa hai nước, cũng như ảnh hưởng đến hoạt động XKLD mà hai nước đang nỗ lực thực hiện hợp tác với nhau. Đàm phán đưa ra những phương án dự phòng cho hai nước cho giai đoạn hợp tác tiếp theo, cần sự chia sẻ về trách nhiệm cho những bên liên quan, quán triệt chặt chẽ để những vướng mắc phát sinh hạn chế xảy ra. Nước XKLD đưa ra những quy định nghiêm ngặt từ những khâu đầu của quá trình đưa NLĐ đi làm việc ở nước ngoài, đào tạo, tuyên truyền thông tin đầy đủ đến NLĐ, bảo vệ NLĐ đối với các DN, những yêu cầu đối NLĐ có nhu cầu đi làm việc ở nước ngoài. Đối với nước tiếp nhận LĐ cần có chế độ đãi ngộ phù hợp với NLĐ, đảm bảo sự an toàn, không phân biệt đối xử đối với NLĐNN,... nhằm hạn chế xung đột bất đồng, những vướng mắc về XKLD xảy ra.

1.2.4.2. Chính sách đối với người lao động

Chính sách đối với người lao động chính là chính sách phát triển hàng hóa sức lao động để đáp ứng yêu cầu của thị trường xuất khẩu. Nội dung về phát triển người lao động xuất khẩu được thể hiện trong các chính sách cụ thể sau:

Chính sách đào tạo: Đào tạo LĐXK là quá trình đào tạo cho NLD về kỹ năng, chuyên môn tay nghề, về ngoại ngữ, nhận thức đối với hoạt động XKLD, văn hóa của nước tiếp nhận LĐ để họ có thể thực hiện chức năng, nhiệm vụ có hiệu quả hơn đối với công việc họ sẽ đảm nhận khi đi làm việc ở nước ngoài. Sau quá trình đào tạo, NLD sẽ đáp ứng được yêu cầu của nước tiếp nhận lao động về mặt chuyên môn, tay nghề, trình độ ngoại ngữ. Vì vậy, việc đào tạo LĐXK rất cần thiết. Nhà nước cần có cơ chế và chính sách chỉ đạo việc nâng cao chất lượng nguồn lao động xuất khẩu, phù hợp với các yêu cầu của thị trường tiếp nhận lao động, bao gồm các chính sách bắt buộc quy định các tiêu chuẩn tối thiểu về chất lượng lao động; chính sách khuyến khích đưa ra các ưu đãi để động viên, khuyến khích các tổ chức, doanh nghiệp đầu tư đào tạo lao động xuất khẩu và hỗ trợ NLD tham gia đào tạo; chính sách đầu tư trực tiếp của Nhà nước thông qua xây dựng các cơ sở đào tạo lao động xuất khẩu hoặc đầu tư chi phí đào tạo lao động xuất khẩu,... Nhà nước còn đề ra chính sách hỗ trợ chi phí học bổ túc tay nghề, học ngoại ngữ, bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài.

Chính sách hỗ trợ: Chính sách hỗ trợ NLD bao gồm chính sách hỗ trợ về tài chính, hỗ trợ sau khi NLD hoàn thành HĐLĐ về nước. Chính sách về tài chính dành cho người lao động thường dành cho đối tượng thuộc hộ nghèo và các đối tượng chính sách, NLD là người thuộc dân tộc thiểu số vay vốn để giảm bớt khó khăn chi phí đầu tư ban đầu, gia tăng cơ hội tham gia XKLD đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài. Do đội ngũ LĐ này chiếm phần lớn LĐ ở các vùng có số LĐ nhàn rỗi, học thức thấp, giúp giải quyết vấn đề việc làm và đẩy mạnh XKLD cho quốc gia. Về các mức hỗ trợ phụ thuộc vào đối tượng được hỗ trợ, với mỗi đối tượng khác nhau thì mức hỗ trợ khác nhau. Mức hỗ trợ lãi suất tiền vay một phần hoặc hỗ trợ toàn bộ lãi suất tiền vay. Các cơ quan chức năng liên quan có trách nhiệm hướng dẫn NLD vay vốn để việc vay được thuận tiện, đúng đối tượng và phối hợp chặt chẽ với nhau để thực hiện kiểm tra, giám sát việc sử dụng khoản vay, đảm bảo các khoản vay đúng đối tượng, đúng mục đích sử dụng. Ngoài ra, để lượng lớn NLD về nước có việc làm phù hợp, sử dụng vốn đúng, Nhà nước cần đưa ra các chính sách hỗ trợ về tìm

kiểm việc làm, hướng nghiệp cho NLD đầu tư sản xuất kinh doanh hiệu quả để tạo công việc phù hợp sau xuất khẩu,...

Chính sách bảo vệ NLD làm việc ở nước ngoài: NLD đi làm việc ở nước ngoài không tránh khỏi những khó khăn về sự khác biệt văn hóa xã hội, và gây ra những vấn đề ảnh hưởng đến hoạt động XKLD. Bên cạnh đó, cũng có những trường hợp NLD bị phân biệt đối xử với người dân bản địa. Để hoạt động XKLD được diễn ra suôn sẻ, NLD được bảo vệ, yên tâm làm việc tại nước bạn thì các cơ quan quản lý Nhà nước theo chức năng, nhiệm vụ của mình cần thực hiện kiểm tra, thanh tra và xử lý các hành vi vi phạm pháp luật về NLD đi làm việc ở nước ngoài; giải quyết tranh chấp, khiếu nại, tố cáo trong hoạt động đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài. Làm việc với các nước đối tác đưa ra những quy định có sự thỏa thuận của hai nước đảm bảo quyền lợi cho NLD trong quá trình làm việc, có sự bảo vệ và giải quyết tranh chấp và vấn đề phát sinh cho NLD nhanh chóng, kịp thời khi có vấn đề xảy ra.

1.2.4.3. Chính sách đối với doanh nghiệp xuất khẩu

Chính sách đối với doanh nghiệp xuất khẩu là phát triển năng lực của các doanh nghiệp XKLD. Chính sách phát triển doanh nghiệp XKLD thường bao gồm:

Chính sách quản lý doanh nghiệp xuất khẩu lao động: Để có được lợi nhuận nhiều DN không bỏ qua những thủ đoạn kinh doanh trái phép, lách luật trốn thuế, không trung thực với NLD, cố tình thu những khoản phí trên trời gây ảnh hưởng xấu, thiệt thòi cho NLD. Chính vì vậy, những chính sách đối với DN về XKLD được đưa ra nhằm quản lý các doanh nghiệp XKLD từ quá trình hình thành là đăng ký giấy phép kinh doanh cho đến các hoạt động XKLD tại doanh nghiệp về các công tác tuyển mộ, tuyển chọn, đào tạo giáo dục định hướng, quan hệ lao động, thanh lý hợp đồng lao động trong hoạt động XKLD của DN, và quá trình xin giải thể, phá sản. Để đảm bảo doanh nghiệp hình thành hợp pháp, hoạt động có hiệu quả Nhà nước đưa ra các chính sách chặt chẽ để điều chỉnh DN đi đúng hướng, đúng mục tiêu của Nhà nước đưa ra. Giúp các doanh nghiệp hoạt động tốt, lấy được uy tín và nâng cao năng lực cạnh tranh cho chính các DN. Quan trọng hơn giúp bảo vệ được NLD tránh khỏi lừa đảo của những cò mồi không có giấy tờ kinh doanh, gây tổn hại về kinh tế,...

Chính sách hỗ trợ về tài chính: để chia sẻ khó khăn về vốn khi đầu tư vào những công đoạn quan trọng nhưng có rủi ro cao hoặc khả năng thu hồi vốn chậm; Nhà nước cần đưa ra những chính sách hỗ trợ về tài chính cho các doanh nghiệp XKLD đưa lao động trong nước đi làm việc ở nước ngoài để đảm bảo việc làm ổn

định; mức thu nhập của người lao động. Ngoài ra, cần điều chỉnh những thủ tục hành chính, giúp quy trình vay vốn được nhanh chóng, đúng đối tượng DN được hưởng khoản vay. Góp phần nâng cao chất lượng của DN, giúp DN phát triển, đưa được nhiều LĐ đi làm việc ở nước ngoài.

Chính sách hỗ trợ về thông tin thị trường: Hầu như các DN thường chưa có đầy đủ về điều kiện cũng như còn những hạn chế về trình độ chuyên môn của đội ngũ cán bộ trong DN nên có hạn chế về vấn đề nghiên cứu nhu cầu thị trường và tìm những thị trường mới tiềm năng. Do đó, việc đưa NLĐ đi làm việc ở nước ngoài còn gặp những hạn chế. Chính vì vậy, Nhà nước và các cơ quan chức năng đưa ra những chính sách hỗ trợ thông tin về thị trường nước tiếp nhận LĐXXK nhằm giúp đỡ các doanh nghiệp nắm bắt thông tin về thị trường, về đối tác nước ngoài, về pháp luật hay các loại thông tin khác mà doanh nghiệp không đủ khả năng thu thập hay tiếp cận. Tạo điều kiện thuận lợi, tích cực hỗ trợ các doanh nghiệp và người lao động khai thác thị trường mới, duy trì và phát triển các thị trường truyền thống hiện có để đẩy mạnh hoạt động XKLĐ có hiệu quả.

Một số chính sách khác:

Chính sách hỗ trợ về tư pháp nhằm bảo hộ quyền lợi và lợi ích hợp pháp của doanh nghiệp Việt Nam trong các giao dịch với đối tác nước ngoài;

Chính sách hỗ trợ rủi ro nhằm chia sẻ một phần thiệt hại với doanh nghiệp khi gặp phải rủi ro trong hoạt động kinh doanh;

Chính sách minh bạch hóa thông tin, đảm bảo công bằng trong cơ hội tiếp cận sự hỗ trợ của Nhà nước; Chính sách theo dõi, giám sát, kiểm tra hoạt động hệ thống doanh nghiệp.

1.3. Các yếu tố ảnh hưởng đến chính sách đẩy mạnh xuất khẩu lao động

1.3.1. Yếu tố khách quan

- *Tình hình kinh tế chính trị và nhu cầu tiếp nhận lao động của các nước NKLĐ*

+ *Tình hình kinh tế và nhu cầu tiếp nhận lao động của các nước NKLĐ:* Các nước NKLĐ thường là những nước có nền kinh tế phát triển hoặc tương đối phát triển. Trong quá trình phát triển kinh tế của quốc gia họ thiếu hụt nghiêm trọng LLLĐ cho một hoặc một số lĩnh vực nào đó. Vì vậy, các nước này có nhu cầu tiếp nhận thêm LĐ từ nước khác, đặc biệt là LĐ từ những nước đang và chậm phát triển do tiền nhân công sẽ rẻ hơn. Sự thiếu hụt LĐ càng lớn trong khi máy móc chưa thể thay thế hết được các yếu tố con người trong quá trình sản xuất, kinh doanh thì nhu

cầu thuê thêm LĐ ngoài nước là yếu tố tất yếu. Do đó, nắm rõ được nhu cầu tiếp nhận LĐ của các nước NKLD, Chính phủ và các cơ quan chức năng của các nước XKLD cần đưa ra những chính sách phù hợp nhằm thúc đẩy hoạt động XKLD sang các nước này.

+ *Tình hình chính trị*: Ngoài chịu sự tác động của tình hình về kinh tế của nước tiếp nhận lao động, XKLD còn chịu nhiều tác động từ tình hình chính trị của nước NKLD là rất lớn. Nếu đất nước có những biến động xấu bất ngờ xảy ra, tình hình chính trị bất ổn thì hoạt động XKLD cũng sẽ gặp những khó khăn, NLD đang làm việc tại nước này cũng không an tâm, có nhiều trở ngại và gây ảnh hưởng tới quá trình công tác. Để đảm bảo cho NLD đang làm việc tại nước đó, Chính phủ nước có NLD đang làm việc ở nước ngoài cần có những hướng giải quyết tốt nhất cho những NLD đó, giúp họ trong thời gian khủng hoảng này, cũng như đưa ra chính sách mới cho hoạt động XKLD sang các nước này đảm bảo không làm ảnh hưởng xấu đến hoạt động XKLD của quốc gia.

- *Sân chơi chung và sự cạnh tranh ngày càng gay gắt giữa các nước XKLD*

Hội nhập kinh tế quốc tế ngày càng sâu rộng, những rào cản và bảo hộ thương mại đang dần mất đi làm cho cạnh tranh giữa các nước trên thế giới cũng như trong khu vực về vấn đề XNK hàng hóa, dịch vụ nói chung, vấn đề XKLD nói riêng trở lên gay gắt hơn. Sự cạnh tranh ảnh hưởng cả tích cực lẫn tiêu cực đối với hoạt động XKLD. Nó vừa thúc đẩy hoạt động XKLD của nước XKLD do sự nỗ lực không ngừng từ phía Nhà nước về các chính sách đưa ra hỗ trợ DN XKLD và NLD tiếp cận thị trường lao động tốt nhất, được hỗ trợ và bảo hộ cao hơn. Sự cố gắng của các DN XKLD và tự nâng cao chất lượng về tay nghề, ngoại ngữ của NLD để tăng tính cạnh tranh trên thị trường, tạo ra sự phát triển mới cho hoạt động XKLD. Bên cạnh đó, sự cạnh tranh không lành mạnh hoặc tính cạnh tranh yếu sẽ bị đào thải.

1.3.2. Yếu tố chủ quan

- *Quy mô và chất lượng nguồn lao động XK của nước XKLD*

+ *Số lượng lao động sẵn sàng tham gia XKLD*: phụ thuộc vào cung lao động của thị trường nội địa, tỷ lệ thất nghiệp, số lượng lao động nhàn rỗi ở nông thôn, cơ cấu và phân bổ lao động, cách thức chuẩn bị nguồn nhân lực tham gia XKLD,... Để NLD có thể tham gia XKLD cần cung cấp đầy đủ các thông tin liên quan đến việc làm ngoài nước để NLD có điều kiện lựa chọn và tạo một cơ chế chủ động tạo nguồn LĐXK đủ điều kiện sẵn sàng đáp ứng nhu cầu thị trường lao động quốc tế. Số lượng LĐ sẵn sàng tham gia XKLD mới chỉ phản ánh mặt lượng của cung trong

XKLD, điều quan trọng là chất lượng NLD này như thế nào, khả năng đáp ứng nhu cầu đòi hỏi của thị trường lao động ngoài nước đến đâu. Để tăng số lượng LD sẵn sàng tham gia XKLD Nhà nước và các cơ quan chức năng đã phối hợp và đưa ra các chính sách nhằm tuyên truyền, quảng bá tới mọi người LD về hoạt động XKLD, những chính sách hỗ trợ, cung cấp thông tin cần thiết cho NLD để đảm bảo mọi thông tin cần thiết NLD đều được nắm rõ và chuẩn bị kỹ càng cho XK đi làm việc ở nước ngoài.

+ *Chất lượng cơ cấu LD tham gia XKLD*: quyết định đến lượng LD đi XKLD, chất lượng LD tức là thể lực, tâm lực, tay nghề, ngoại ngữ, ý thức kỷ luật và tác phong công nghiệp,... của NLD. Chất lượng LD càng cao, làm tăng khả năng cạnh tranh của LD trên thị trường LD quốc tế, tạo nên nhiều cơ hội để người LD tham gia XKLD. Để nâng cao chất lượng LD tham gia XKLD cần có chính sách về đạo tạo để LD có cơ hội tham gia đào tạo hiểu biết hơn về ngành nghề, tay nghề được nâng cao, về ngoại ngữ,... Ngoài gia, để chất lượng XKLD, lượng ngoại tệ chuyển về nước nhiều hơn thì cần có được các đơn hàng giá trị cao thường đòi hỏi về NLD có trình độ, chuyên môn phù hợp. Do đó, vấn đề đào tạo vẫn là chủ chốt và luôn được đề cao, đào tạo các ngành nghề mà nước tiếp nhận lao động cần, để làm được điều đó cần nghiên cứu thị trường đưa ra những kế hoạch, những văn bản điều chỉnh để đẩy mạnh được chất lượng LD cũng như chất lượng cơ cấu LD tham gia XKLD. Tăng năng lực cạnh tranh về chất lượng LD, chất lượng cơ cấu LD với các nước XKLD khác trong khu vực cũng như trên thị trường quốc tế.

- *Năng lực của các DN XKLD*

Hội nhập ngày càng sâu rộng, ngoài sự cạnh tranh giữa các DN trong nước mà còn cạnh tranh với các DN ngoài nước càng trở nên khốc liệt hơn, các DN hoạt động trong lĩnh vực XKLD cũng không tránh khỏi vòng xoáy này. Để có thể đứng vững trên thị trường XKLD, các DN cần nâng cao năng lực của mình để chiếm được những đơn hàng tốt cũng như đưa thành công được LD đi làm việc tại nước ngoài và đảm bảo cho số LD đó trong quá trình làm việc cho đến khi hồi hương. Các DN cần nâng cao kinh nghiệm quản lý, tiềm lực tài chính và cơ sở vật chất, đẩy mạnh phát triển thị trường tiềm năng, tiếp cận thị trường mới, nâng cao trình độ giáo viên giảng dạy, đào tạo và đội ngũ cán bộ quản lý hoạt động XKLD tại DN,...

**CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG CHÍNH SÁCH ĐẨY MẠNH XUẤT KHẨU
LAO ĐỘNG VIỆT NAM SANG THỊ TRƯỜNG CÁC NƯỚC KHU VỰC
CHÂU Á GIAI ĐOẠN 2010 – 2015**

2.1. Thực trạng xuất khẩu lao động Việt Nam sang thị trường các nước khu vực Châu Á giai đoạn 2010 - 2015

2.1.1. Số lượng và tốc độ tăng trưởng xuất khẩu lao động Việt Nam sang thị trường các nước khu vực Châu Á giai đoạn 2010 – 2015

Trong nhiều năm qua, lao động Việt Nam đã được xuất khẩu ra khá nhiều Châu lục khác nhau trên thế giới. Song, thị trường chủ đạo của nước ta giai đoạn 2010 – 2015 là thị trường các nước khu vực Châu Á. Để minh chứng được lượng LĐ đi làm việc nước ngoài của nước ta chủ yếu ở thị trường các nước khu vực Châu Á, cũng như điếm qua tình hình XKLD nước ta sang tất cả Châu lục (tổng LĐXK) giai đoạn 2010 – 2015 ta đi nhìn qua số liệu ở bảng 2.1 dưới đây:

Bảng 2.1: Số lao động xuất khẩu Việt Nam sang thị trường các nước khu vực Châu Á và tỷ lệ trên tổng LĐXK của Việt Nam giai đoạn 2010 – 2015

Tổng LĐXK: Người

Đơn vị đo Tăng trưởng: %

Tỷ lệ: %

Năm	Tổng LĐXK sang Châu Á	Tốc độ tăng trưởng	Tỷ lệ LĐXK sang Châu Á/Tổng LĐXK	Tổng LĐXK	Tốc độ tăng trưởng
2010	62.590	-	73,16	85.546	-
2011	72.530	115,88	82,14	88.298	103,22
2012	63.645	87,75	79,24	80.320	90,96
2013	74.540	117,12	84,56	88.155	109,75
2014	99.162	133,03	92,81	106.840	121,20
2015	107.250	108,16	92,47	115.980	108,55

(Nguồn: Cục Quản lý lao động ngoài nước - Tác giả xử lý số liệu)

Theo số liệu tổng kết của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, năm 2010 cả nước đưa được 85.546 lao động đi làm việc ở nước ngoài trên các Châu lục, đạt 100,64% kế hoạch, tăng 16,4% so với năm 2009. Trong đó, số LĐXK sang thị

trường các nước Châu Á là 62.590 LĐ tương ứng với 73,16% trong tổng số LĐXX của cả nước. Năm 2011, nước ta đã đưa được 88.298 lao động đi làm việc ở nước ngoài, đạt 101,15% so với kế hoạch, tăng 3.22% so với năm 2010, với 72.530 LĐ đi xuất khẩu tại thị trường các nước khu vực Châu Á, chiếm 82,14% số LĐXX sang các Châu lục của cả nước và tăng 15,88% so với lượng LĐ xuất khẩu sang Châu Á năm 2010.

Năm 2012 vẫn là một năm thế giới có nhiều biến động về kinh tế xã hội, theo Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), khủng hoảng việc làm đã tiếp tục tiếp diễn đến hết năm. Và thị trường xuất khẩu lao động cũng không tránh khỏi bị ảnh hưởng, thị trường XKLD đã chững lại vào những ngày cuối năm này. Theo báo cáo từ Cục Quản lý lao động ngoài nước, kết thúc năm 2012, tổng số lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài năm đạt 80.320 người giảm 9,04% so với năm 2011. Như vậy, năm 2012 ngành XKLD đã không thể cán đích xuất khẩu 90 nghìn lao động do Chính phủ đề ra. Cùng với đó, lượng LĐ xuất khẩu sang thị trường các nước chỉ đạt được 63.645 LĐ ứng với 79,24% LĐXX của cả nước giảm 12,25% so với năm 2011 của cùng khu vực Châu Á.

Năm 2013, sự nghiệp XKLD Việt Nam tiếp tục gặp những khó khăn do kinh tế thế giới phục hồi chậm sau khủng hoảng. Trong bối cảnh đó, với sự nỗ lực của các doanh nghiệp, tổ chức sự nghiệp, cơ quan quản lý nhà nước và các địa phương, hoạt động XKLD đã về đích, đưa được 88.155 lao động đi làm việc ở nước ngoài, đạt 103,7% so với chỉ tiêu kế hoạch đề ra, tăng 9,75% so với năm 2012. Lượng LĐ sang các nước khu vực Châu Á làm việc đã tăng trở lại với con số 74.540 LĐ, đạt 84,56% trong tổng số LĐXX của cả nước và tăng 17,12% so với năm 2012.

Mặc dù 2014 còn chịu ảnh hưởng của nền kinh tế khủng hoảng. Xí nghiệp, nghiệp đoàn nước ngoài không còn mặn mà với lao động nước khác, nhu cầu tiếp nhận lao động của nhiều thị trường chưa thực sự phục hồi và ngày càng có sự cạnh tranh gay gắt giữa các quốc gia cung ứng lao động. Tuy vậy, số lượng lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài trong năm qua vẫn vượt kế hoạch đề ra. Theo báo cáo từ Cục Quản lý lao động ngoài nước, kết thúc năm 2014 cả nước đưa đi được 106.840 lao động đi nước ngoài, đạt 118,7% so với kế hoạch đề ra trong năm nay là 90.000 lao động. Đây là lần đầu tiên ngành xuất khẩu lao động vượt ngưỡng đưa 100 nghìn lao động đi làm việc ở nước ngoài. Tăng vượt bậc trong giai đoạn 2010 – 2015 với mức tăng khoảng 21,2% so với lượng lao động xuất khẩu thực tế ra nước ngoài năm 2013. Để có được sự tăng trưởng này, cần nhắc tới lượng LĐXX sang thị

trường các nước Châu Á, con số 74.540 LĐ năm 2013 thì đến năm 2014 đã tăng lên 99.162LĐ tương ứng tăng 33,03% và chiếm tới 92,81% LĐXXK của cả nước.

Theo số liệu thống kê, năm 2015 cả nước đưa đi được 115.980 lao động; với mục tiêu đưa 95.000 người đi XKLĐ thì con số thực tế đã vượt 122% so với kế hoạch năm và bằng 108,5% so với tổng số lao động đi làm việc ở nước ngoài năm 2014. Đây là năm thứ hai liên tiếp số lượng lao động Việt Nam đi XKLĐ mức 100.000 lao động năm. Trong đó, số LĐXXK sang các nước Châu Á là 107.250 LĐ tương ứng 92,47% LĐXXK của cả nước, tăng 8,16% so với năm 2014.

Từ những số liệu trên cho thấy, trong giai đoạn 2010 – 2015 tình hình XKLĐ nước ta có nhiều chuyển biến tích cực. Số LĐXXK không ngừng được tăng lên, từ 85.546 LĐ được đưa ra nước ngoài vào năm 2010 thì đến hết năm 2015 đã có 115.980 LĐ được đưa ra nước ngoài làm việc. Mặc dù trong giai đoạn này, đã bị ngắt quãng đà tăng trưởng ở năm 2012, với tổng số LĐ cả nước đi ra nước ngoài làm việc là 80.320, giảm 9,04% so với năm 2011 và là năm duy nhất trong giai đoạn này có tăng trưởng âm. Nhờ những chính sách, những đổi mới của Hiệp hội XKLĐ, phối hợp với cơ quan quản lý Nhà nước, các cơ quan ban ngành, các tổ chức liên quan ứng biến kịp thời giúp lấy lại phần nào vào năm 2013 và tổng số LĐ được đưa ra nước ngoài làm việc trong giai đoạn này lên tới 565.139 người. Trong đó, tổng số LĐXXK sang Châu Á giai đoạn này là 479.717 LĐ chiếm trung bình 84,89% số LĐXXK của cả nước trong giai đoạn này. Qua đó, chúng ta thấy rằng trong giai đoạn 2010 – 2015, XKLĐ của Việt Nam sang thị trường các nước Châu Á là chính, phần trăm nắm giữ trong tổng số LĐXXK luôn trên 70% và con số này có sự tăng trưởng cả về số lượng cũng như chất lượng. LĐXXK tăng lên từ 62.590 LĐ vào năm 2010 thì năm 2015 lên tới 107.250 LĐ, tỷ lệ so với lượng LĐXXK của cả nước cũng tăng lên từ 73,16% lên 92,47%. Từ đó, để đạt được hiệu quả, đẩy mạnh được XKLĐ cả nước chúng ta cần thực hiện đẩy mạnh XKLĐ sang các nước khu vực Châu Á, một thị trường chính và nắm vai trò quan trọng đối với hoạt động XKLĐ của nước ta.

2.1.2. Số lượng lao động xuất khẩu sang thị trường các nước khu vực Châu Á theo cơ cấu thị trường giai đoạn 2010 -2015

Việt Nam thực hiện XKLĐ sang thị trường các nước Châu Á từ đầu những năm 1990, trong đó Nhật Bản, Hàn Quốc và Đài Loan là những thị trường chính, quan trọng của Việt Nam từ đó đến nay. Cụ thể, ta có bảng về số lượng LĐXXK, tỷ lệ LĐXXK sang mỗi nước so với toàn bộ khu vực trong giai đoạn 2010 – 2015 như sau:

Bảng 2.2: Số lao động xuất khẩu Việt Nam sang thị trường các nước khu vực Châu Á theo cơ cấu thị trường giai đoạn 2010-2015

Đơn vị đo Tổng LĐXK: Người
Tỷ lệ: %

Năm	Số LĐXK sang Nhật Bản	Tỷ lệ LĐXK sang Nhật Bản/Tổng LĐXK sang Châu Á	Số LĐXK sang Đài Loan	Tỷ lệ LĐXK sang Đài Loan/Tổng LĐXK sang Châu Á	Số LĐXK sang Hàn Quốc	Tỷ lệ LĐXK sang Hàn Quốc/Tổng LĐXK sang Châu Á	Số LĐXK sang các nước khác	Tỷ lệ LĐXK sang các nước khác/Tổng LĐXK sang Châu Á	Tổng LĐXK sang Châu Á
2010	4.913	7,85	28.449	45,45	8.628	13,79	20.600	32,91	62.590
2011	6.373	8,79	34.998	48,25	15.049	20,75	16.110	22,21	72.530
2012	8.775	13,79	30.533	47,97	9.228	14,50	15.109	23,74	63.645
2013	9.686	13,00	46.368	62,20	5.446	7,30	11.040	17,50	74.540
2014	19.766	19,93	62.124	62,65	7.242	7,30	10.030	10,11	99.162
2015	27.010	25,18	67.121	62,58	6.019	5,62	7.100	6,62	107.250

(Nguồn: Cục Quản lý lao động ngoài nước - Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội)

- Lao động Việt Nam xuất sang Đài Loangiai đoạn 2010 - 2015

Thị trường Đài Loan không chỉ gần gũi, thân thiện với người Việt Nam mà còn là thị trường khá dễ tính, tiếp nhận nhiều lao động phổ thông, có mức lương cơ bản thuộc hàng khá trong các thị trường hiện có (xấp xỉ 630 USD). Đây cũng là thị trường có hành lang pháp lý bảo vệ NLD tương đối đầy đủ ở cả hai phía... chứng tỏ một sự phù hợp trên khá nhiều phương diện thực tế đối với người lao động Việt Nam đi làm việc tại địa bàn này. Nhu cầu cung và cầu lao động đi thị trường Đài Loan liên tục tăng đã khuyến khích DN hợp tác xây dựng phát triển thị trường quốc gia này. Sự liên kết giữa các doanh nghiệp cũng hứa hẹn là tín hiệu tích cực cho NLD muốn đi XKLD tại thị trường này trong giai đoạn 2010 - 2015.

Năm 2010, số LĐXK sang Đài Loan là 28.449 người ứng với khoảng 33,26% trong tổng số LĐXK của cả nước, chiếm 45,45% số LĐXK sang khu vực Châu Á. Con số này đã đưa Đài Loan trở thành thị trường nhập khẩu lao động chính của nước ta trong khu vực Châu Á cũng như trong toàn bộ các Châu lục khác. Trong năm 2011, số lao động của ta đi làm việc tại Đài Loan khoảng 34.998 người chiếm khoảng 39,64% tổng số LĐXK cả nước năm 2011, tăng 23,02% so cùng thị trường này năm 2010. So với số LĐXK sang khu vực thì tỷ lệ này đạt 48,25%. Năm 2012, chịu một phần ảnh hưởng của khủng hoảng cũng làm cho lượng LĐNK của nước này giảm và lượng NKLD của Việt Nam chỉ có 30.533 lao động sang làm việc chiếm 38% trong tổng số LĐXK của cả nước, giảm 12,76% so năm 2011. Bên cạnh đó, tỷ lệ LĐXK sang Đài Loan so với số LĐXK sang khu vực Châu Á cũng giảm theo, đạt 47,97%. Năm 2013, lượng LĐ Đài Loan nhập khẩu của Việt Nam đã có chuyển biến tốt hơn với 46.368 lao động sang làm việc chiếm khoảng 52,6% trong tổng số LĐXK của cả nước và giữ mức tăng trưởng tốt, so với năm 2012 đã tăng 15,17%. Và so với số LĐXK sang khu vực Châu Á thì số LĐXK sang Đài Loan chiếm 62,20%. Năm 2014, lượng LĐXK của nước ta sang Đài Loan tiếp tục tăng với 62.124 lao động giữ 58,15% trong tổng số LĐXK của cả nước tăng 34% cùng thị trường so với năm 2013 – mức tăng vượt bậc, chiếm 62,65% so với LĐXK sang Châu Á. Năm 2015, là năm có số lượng LĐXK sang Đài Loan lớn nhất với 67.121 lao động tương ứng hơn 57,87% trong tổng số LĐXK của cả nước, chiếm 62,58% LĐXK sang Châu Á. Lý giải nguyên nhân có sự gia tăng mạnh mẽ số lượng lao động ta sang Đài Loan trong giai đoạn 2010 - 2015, do những những chính sách phát triển kinh tế và thúc đẩy việc làm của Đài Loan kể từ cuối năm 2011 đến nay dẫn đến tổng lượng tiếp nhận lao động nước ngoài gia tăng hàng năm. Bên cạnh đó,

phải kể đến sự nỗ lực của các doanh nghiệp Việt Nam trong việc tuyển chọn, đào tạo và đáp ứng nguồn cung cho thị trường lao động Đài Loan. Qua đó cho thấy, Đài Loan dần trở thành thị trường NKLD chính của nước ta, số LĐXK sang Đài loan luôn chiếm tỷ trọng lớn nhất so với các nước NKLD khu vực Châu Á và toàn bộ các nước Châu lục khác. Chứng tỏ rằng, muốn tăng trưởng, thúc đẩy hoạt động xuất khẩu lao động sang thị trường các nước Châu Á cần đặc biệt quan tâm đến thị trường Đài Loan, đưa ra các chính sách phát triển thị trường, tăng cường mối quan hệ cả về kinh tế, chính trị. Đẩy mạnh giao lưu, giới thiệu thị trường LĐ Việt Nam, ký kết thỏa thuận những lĩnh vực mới,... Đẩy mạnh XKLD sang khu vực Đài Loan cả về số lượng cũng như chất lượng giúp đẩy mạnh XKLD sang thị trường các nước Châu Á.

- Lao động Việt Nam xuất khẩu sang Nhật Bản giai đoạn 2010 - 2015

Hiện nay, xuất khẩu lao động Nhật Bản được chia ra làm 7 nhóm ngành nghề chính: Cơ khí, Chế biến thủy sản, Xây dựng, Chế biến thực phẩm, Nông nghiệp, Dệt may và các nghề khác. Trong đó, nhu cầu với các ngành xây dựng, nông nghiệp, chế biến thực phẩm tăng mạnh hơn cả. Và thị trường Nhật Bản là thị trường không thể không nhắc tới đối với xuất khẩu lao động của Việt Nam, do đây là một trong những thị trường chủ chốt chiếm không nhỏ lượng LĐXK hàng năm của Việt Nam. Lượng Lao động Việt Nam xuất khẩu vào thị trường Nhật Bản giai đoạn 2010 – 2015 là điểm sáng trong ngành XKLD nước ta, với lượng lao động tăng liên tục. Năm 2010, chỉ có 4.913 lao động được tiếp nhận tương ứng với khoảng 5,74% trong tổng LĐXK của cả nước sang các Châu lục trên thế giới, chiếm 7,85% số LĐXK sang khu vực Châu Á. Đến năm 2011 con số đó là 6.373 có sự tăng lên chút ít ứng với 7,22% trong tổng LĐXK của cả nước, 8,79% trong tổng LĐXK sang Châu Á. Năm 2012, không phải là một năm khởi sắc của thị trường xuất khẩu lao động Việt Nam nhưng cũng đã in đậm dấu ấn thị trường lao động Nhật Bản, lượng lao động vẫn tăng và đạt 8.775 lao động sang Nhật làm việc và học tập xấp xỉ 10,93% số LĐXK của cả nước sang các Châu lục trên toàn thế giới, chiếm 13,79% số LĐXK sang khu vực Châu Á. Nhật Bản là nước duy nhất trong khu vực Châu Á tiếp nhận lượng LĐXK của Việt Nam cao hơn so với năm 2011 với 1.402 LĐ. Năm 2013, lượng LĐXK sang Nhật Bản là 9.686 người khoảng 11% trong LĐXK của cả nước giữ khoảng 13% số LĐXK sang khu vực Châu Á. Và tăng đột phá hơn 104% vào năm 2014 con số đó là 19.776 lao động chiếm 18,5% trong tổng số LĐXK của cả nước tương ứng với 19,93% số LĐXK sang thị trường các nước khu vực Châu

Á. Cuối giai đoạn, năm 2015, lượng lao động sang Nhật Bản vẫn tiếp tục tăng đạt 27.010 lao động với 23,3% trong tổng số LĐXX của cả nước sang các Châu lục trên toàn thế giới, chiếm 25,18% số LĐXX sang khu vực Châu Á và có tỉ lệ tăng trưởng so với năm 2014 trên cùng thị trường này là 36,65%. Trong vòng 6 năm qua, mối quan hệ Việt – Nhật ngày càng sâu rộng hơn, ngành nghề mà Nhật Bản cần tiếp nhận lao động nước ngoài tăng lên tạo cơ hội tốt cho lao động Việt Nam. Tổng trong giai đoạn 2010 – 2015, Nhật Bản nhận tất cả 76.523 lao động sang học tập và làm việc chiếm khoảng 13,54% trong tổng số lao động Việt Nam đi xuất khẩu sang các Châu lục trên thế giới, chiếm 15,95% số LĐXX sang thị trường các nước Châu Á trong giai đoạn này, . Thêm vào đó, từ năm 2014, Chính phủ Nhật Bản đã đồng ý mở rộng tăng từ 68 lên 71 lĩnh vực ngành nghề tiếp nhận thực tập sinh nước ngoài, trong đó có cả Việt Nam. Hiện nay, Nhật Bản được coi là thị trường trọng điểm trong ngành xuất khẩu lao động do lượng tuyển dụng lao động Việt Nam tăng và mức thu nhập cao mà thị trường này mang lại.

- Lao động Việt Nam xuất khẩu sang Hàn Quốc giai đoạn 2010 - 2015

Thị trường lao động Hàn Quốc là một trong những thị trường xuất khẩu lao động chủ lực của Việt nam trong những năm vừa qua. Tuy nhiên, trong vài năm gần đây do tỷ lệ lao động Việt Nam bỏ trốn và cư trú bất hợp pháp tăng cao đột biến khiến cánh cửa bước vào thị trường này đang dần khép lại. Do đó, lượng LĐXX sang Hàn Quốc giai đoạn 2010 – 2015 có những biến chuyển thất thường và có xu hướng giảm nhiều hơn tăng. Năm 2010, 8.628 lao động được tiếp nhận ứng với khoảng 10,09% trong tổng số LĐXX của cả nước, so với số LĐXX sang khu vực Châu Á đạt 13,79% thì đến năm 2011 con số đó tăng lên là 15.049 giữ khoảng 17,04% trong tổng số LĐXX của cả nước tăng 74,42% so với năm 2010, chiếm 20,75% số LĐXX sang thị trường các nước Châu Á. Năm 2012, là năm bắt đầu xuống dốc của XKLD Việt Nam sang thị trường Hàn Quốc với lượng LĐXX chỉ có 9.228 ứng với 11,50% trong tổng số LĐXX của cả nước tỉ lệ này đã giảm 38,68% so với năm 2011, so với số LĐXX sang Châu Á cũng giảm chỉ còn chiếm 14,50%. Năm 2013, vẫn còn dư âm của khủng hoảng kinh tế cũng như việc bỏ trốn của người lao động, năm 2013 này chịu ảnh hưởng lớn nhất làm cho lượng LĐXX thấp nhất trong giai đoạn 2010 – 2015 chỉ với 5.446 lao động đã được xuất cảnh sang Hàn Quốc làm việc tương ứng với 6,18% trong tổng số LĐXX của cả nước, chiếm khoảng 7,3% số LĐXX sang Châu Á, giảm khoảng 41% so với năm 2012. Năm 2014, lượng LĐXX sang Hàn Quốc tăng trở lại đôi chút với 7.242 người ứng với

khoảng 6,78% trong tổng số LĐXK của cả nước, vẫn giữ 7,3% trong tổng số LĐXK sang Châu Á, tăng hơn so với năm 2013 khoảng 33% song sự tăng trưởng đó không được giữ lại và năm 2015 lượng LĐXK sang Hàn Quốc có xu hướng giảm nhẹ còn có 6.019 lao động tỉ lệ trong tổng số LĐXK của cả nước chỉ còn khoảng 5,27% ứng với 5,62% trong tổng số LĐXK sang Châu Á, nó tiếp tục đi xuống so với năm 2014 là 17%. Trong vòng 6 năm qua, Hàn Quốc nhận tất cả 51.612 lao động sang học tập và làm việc chiếm khoảng 9,1% trong tổng số lao động Việt Nam đi XKLD chung và giữ 10,76% trong tổng số LĐXK sang thị trường các nước khu vực Châu Á.

- Lao động Việt Nam xuất khẩu sang các nước còn lại của khu vực Châu Á giai đoạn 2010 – 2015

Lượng lao động đi XK tại các nước còn lại như Thái Lan, Malaysia, Ấn Độ, Indonesia,... có xu hướng giảm dần trong giai đoạn này, năm 2010 số LĐXK sang các nước này có 20.600 LĐ chiếm 24,08% trong số LĐXK của các nước sang các Châu lục, chiếm 32,91% trong tổng số LĐXK sang khu vực Châu Á. Năm 2011 con số đó chỉ còn 16.110 LĐ là 18,24% trong tổng số LĐXK sang các Châu lục, tương ứng với 22,21% trong tổng số LĐXK sang thị trường các nước Châu Á, giảm 21,8% so với năm 2010. Đến năm 2012, số LĐXK sang các nước này còn 15.109 tương ứng với 18,81% LĐXK của cả nước sang các nước sang các Châu lục và 23,74% trong tổng số LĐXK sang khu vực Châu Á, giảm 6,2% so với năm 2011. Năm 2013, LĐXK của nước ta sang các nước còn lại này chỉ còn 11.040 LĐ chiếm 12,52 số LĐXK của cả nước, tương ứng 17,50% trong tổng số LĐXK sang khu vực Châu Á. Tiếp tục giảm vào 2014 chỉ còn 10.030 LĐ bằng 9,39% số LĐXK của cả nước, ứng với 10,12% số LĐXK sang Châu Á. Cuối giai đoạn này, năm 2015, số LĐXK sang các nước này xuống thấp tới ngưỡng 7.100 LĐ chiếm 6,12% số LĐXK của cả nước ứng với 6,62% số LĐXK sang Châu Á.

Qua đó, đã cho thấy rằng, XKLD sang thị trường các nước khu vực Châu Á chủ yếu vào thị trường 3 nước là Đài Loan, Nhật Bản và Hàn Quốc. Trong 3 nước đó, Đài Loan là nước tiếp nhận LĐXK lớn nhất của Việt Nam trong giai đoạn này.

2.1.3. Số lượng lao động xuất khẩu sang thị trường các nước khu vực Châu Á theo cơ cấu lao động giai đoạn 2010 - 2015

Để làm rõ thực trạng về số lượng LĐXK theo cơ cấu lao động, tác giả đi phân tích theo khía cạnh về trình độ tay nghề, ngành nghề công việc, giới tính mà NLĐ đã đi xuất khẩu trong thời gian qua.

- Cơ cấu lao động xuất khẩu của nước ta theo trình độ tay nghề giai đoạn 2010 – 2015 có những chuyển biến theo hướng tăng cả về số lượng và chất lượng đối với số lao động đã đi làm việc ở thị trường các nước khu vực Châu Á. Cụ thể, LĐ có tay nghề tăng và đã qua đào tạo lên về số lượng cũng như tỷ lệ và giảm về số lượng và tỷ lệ đối với LĐ phổ thông chưa đào tạo. Điều này phản ánh xu hướng thay đổi cơ bản trong XKLD Việt Nam trong những năm gần đây. Xét cơ cấu LĐ được đưa đi làm việc sang thị trường các nước khu vực Châu Á năm 2010 - 2015 thì số lượng LĐ phổ thông đã giảm từ khoảng 66,70% xuống còn khoảng từ 58,30% như dưới bảng, nhưng có thể nói con số này không đáng kể.

Bảng 2.3: Cơ cấu lao động xuất khẩu Việt Nam sang thị trường các nước khu vực Châu Á theo trình độ tay nghề giai đoạn 2010 – 2015

Đơn vị đo Tổng LĐXK: Người
Tỷ lệ: %

Năm	Tổng LĐXK sang Châu Á	LĐ có tay nghề	Tỷ lệ LĐ có tay nghề	LĐ phổ thông	Tỷ lệ LĐ phổ thông
2010	62.590	20.842	33,30	41.748	66,70
2011	72.530	24.225	33,40	48.305	66,60
2012	63.645	22.084	34,70	41.560	65,30
2013	74.540	32.425	43,50	46.588	62,50
2014	99.162	40.855	41,20	58.307	58,80
2015	107.250	44.723	41,70	62.527	58,30

(Nguồn: Cục Quản lý người lao động ngoài nước – Tác giả tổng hợp)

Qua đây cho thấy, thời gian qua tỷ lệ lao động phổ thông tham gia XKLD rất cao, trong giai đoạn 2010 – 2015 luôn ở trên 50% trong tổng số LĐ đi làm việc ở thị trường các nước khu vực Châu Á. Điều này kéo theo NLĐ ngoài yếu về tay nghề còn cả về ngoại ngữ, ý thức kỷ luật và sự chuyên nghiệp trong quá trình làm việc. Nhu cầu tiếp nhận lao động trình độ cao của các quốc gia NKLD vẫn luôn có, tuy nhiên lao động Việt Nam không có nhiều cơ hội, do chưa đáp ứng được yêu cầu về trình độ, tay nghề và ngoại ngữ. Đây có thể coi là một hạn chế mà Nhà nước, các cơ quan chức năng cần quan tâm, nâng cao vai trò của quá trình đào tạo NLĐ, đáp ứng nhu cầu của nước NKLD.

- Cơ cấu lao động xuất khẩu theo ngành nghề cũng có nhiều thay đổi có lợi cho NLĐ, ngành nghề XKLD trong thời gian gần đây được mở rộng từ lĩnh vực xây dựng, công nghiệp và nông lâm nghiệp, nay đã mở rộng thêm một số lĩnh vực khác như khách hộ công, giúp việc gia đình, thuyền viên trên tàu đánh cá và vận tải, dịch vụ nhà hàng khách sạn, các vị trí về bán lẻ trong cửa hàng và trung tâm thương mại,...

Bảng 2.4: Cơ cấu lao động xuất khẩu Việt Nam sang thị trường các nước khu vực Châu Á theo ngành nghề giai đoạn 2010 – 2015

Đơn vị đo: %

Ngành nghề XKLD	Năm 2010	Năm 2011	Năm 2012	Năm 2013	Năm 2014	Năm 2015
Dịch vụ	22,75	25,32	30,3	33,47	40,9	42,63
Công nghiệp	65,62	62,34	58,42	52,31	47,5	46,32
Nông nghiệp	5,92	4,83	4,45	3,85	3,26	1,1
Ngư nghiệp	1,78	3,1	3,92	5,92	6,12	6,54
Khác	3,93	4,41	2,91	4,45	2,22	3,41

(Nguồn: Tác giả tổng hợp)

Lao động Việt Nam hiện nay làm việc ở nước ngoài cũng như tại thị trường các nước Châu Á trong môi trường đa dạng với nhiều nhóm nghề khác nhau thuộc cả 4 ngành chính về nông nghiệp, công nghiệp, dịch vụ, ngư nghiệp. Cơ cấu ngành nghề có sự dịch chuyển dần từ khu vực nông nghiệp, công nghiệp chân tay nặng nhọc về công nghiệp sử dụng trí óc và dịch vụ. Trong đó, tập trung nhiều ở các nhóm ngành sản xuất kinh doanh như: Kinh doanh bán hàng; Dịch vụ, du lịch, nhà hàng, khách sạn; Vận tải, kho bãi và xuất nhập khẩu,... Trong giai đoạn 2010 – 2015, tỷ trọng ngành dịch vụ có xu hướng tăng lên liên tục từ 22,75% lên 42,63%, tiếp đến ngành công nghiệp vẫn giữ vị trí ưu thế với 46,32% ở năm 2015. Ngư nghiệp có biến chuyển đôi chút từ 1,78% lên 6,54%, do thời gian qua có những chính sách tốt đối với ngành này đã giúp các ngư dân có cơ hội được đi làm việc ở nước ngoài theo đúng kinh nghiệm đã có

Cơ cấu lao động xuất khẩu theo giới tính của nước ta đang nghiêng về phía LĐ nam giới nhiều hơn, với tỉ lệ thường là 1 nữ sẽ có 2 nam. Số lao động nữ đi XKLD sang thị trường các nước Châu Á trong giai đoạn 2010 – 2015 có xu hướng tăng lên không đều qua các tính theo tỷ lệ LĐ nữ đi làm việc ở nước ngoài trong tổng số LĐXK của nước ta.

Bảng 2.5: Cơ cấu lao động xuất khẩu Việt Nam sang thị trường các nước khu vực Châu Á theo giới tính giai đoạn 2010 – 2015

Đơn vị đo Tổng LĐXK: Người
Tỷ lệ: %

Năm	Tổng LĐXK sang Châu Á	Tổng LĐ Nữ	Tỷ lệ LĐ Nữ	Tổng LĐ Nam	Tỷ lệ LĐ Nam
2010	62.590	21.030	33,60	41.560	66,40
2011	72.530	26.270	36,22	46.260	63,78
2012	63.645	21.219	33,34	42.426	66,66
2013	74.540	26.804	35,96	47.735	64, 04
2014	99.162	37.186	37,50	61.976	62,50
2015	107.250	35.714	33,30	71.536	66,70

(Nguồn: Cục Quản lý người lao động ngoài nước)

Cụ thể, năm 2010 có 33,60% LĐ nữ đến năm 2011 lên 36,20% thì con số đó lại quay lại 33,34% vào năm 2012. Năm 2013 và 2014 có sự tăng nhẹ từ 35,96% lên 37,5%, nhưng giảm ngay vào năm 2015 với tỷ lệ 33,33% gần như quay trở lại với tỷ lệ ban đầu của giai đoạn là 2010. Về số lượng, nhìn tổng quan có tăng nhưng không đáng kể, năm 2015 so với năm 2010 thì lượng tăng lên khoảng 34,47% tương ứng với 14.684 lao động. Còn số LĐ nam luôn trên 50% và theo số lượng tăng đều, về tỷ lệ thì mức tăng giảm không ổn định. Năm 2015 so với năm 2010 thì lượng tăng lên 36,13% tương ứng với 29,976 lao động.

2.1.4. Thực trạng hoạt xuất khẩu lao động của các doanh nghiệp giai đoạn 2010 -2015

- Tổng số và tình hình DN hoạt động XKLD giai đoạn 2010 - 2015

Từ năm 1991 đến nay, cùng với việc chuyển đổi hoạt động XKLD theo cơ chế thị trường, Nhà nước chủ trương và tạo mọi điều kiện thuận lợi cho sự phát triển của các tổ chức XKLD, đội ngũ DN được phép hoạt động XKLD ngày càng phát triển. Tính đến 30/6/2010 có 167 doanh nghiệp đang hoạt động dịch vụ đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp, trong đó có 98 doanh nghiệp 100% vốn Nhà nước hoặc cổ phần có vốn Nhà nước chi phối; 39 doanh nghiệp cổ phần vốn Nhà nước không chi phối; 30 doanh nghiệp tư nhân; 18 doanh nghiệp xác định hoạt động đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài là hoạt động kinh doanh chính, còn lại

là các doanh nghiệp kinh doanh đa ngành. Các doanh nghiệp là lực lượng chính thực hiện đưa khoảng 80% người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo kế hoạch hằng năm. Theo đánh giá của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, trong tổng số 167 doanh nghiệp dịch vụ có khoảng 30% doanh nghiệp hoạt động có hiệu quả cao, 50% doanh nghiệp hiệu quả hoạt động trung bình và 20% doanh nghiệp còn lại hoạt động kém hiệu quả. Chỉ có 17 doanh nghiệp mỗi năm đưa từ 1.000 lao động trở lên đi làm việc ở nước ngoài; 29 doanh nghiệp từ 500 lao động đến dưới 1.000 lao động; 50 doanh nghiệp từ 300 lao động đến dưới 500 lao động và 52 doanh nghiệp đưa dưới 100 lao động mỗi năm. Trong 167 doanh nghiệp với gần 300 ngàn lao động đưa đi làm việc ở nước ngoài tại khoảng 40 thị trường chỉ có 22 văn phòng đại diện của doanh nghiệp ở nước ngoài. 70-80% người lao động không được tuyển dụng trực tiếp bởi doanh nghiệp về tư vấn, tuyển dụng tại địa phương mà được tuyển dụng qua môi giới.

Tiếp tục năm 2011 – 2014 số các DN XKLD được cấp phép hoạt động và đã phát triển được là tương đối nhiều, song cũng có không ít DN phải rời bỏ cuộc chơi. Theo Cục Quản lý lao động ngoài nước, Bộ LĐTB & XH, đến hết năm 2015 Việt Nam đã có 247 doanh nghiệp được cấp phép hoạt động trong lĩnh vực XKLD. Tuy nhiên, hàng loạt công ty không được cấp phép hoạt động vẫn thông báo tuyển dụng người lao động đi làm việc tại Nhật Bản, Singapore, Đài Loan,... Tình trạng tuyển lao động nhưng không đưa được lao động đi diễn ra ngày càng phổ biến, một số doanh nghiệp để chi nhánh tuyển lao động đi Nhật Bản, Hàn Quốc nhưng không có hợp đồng đưa lao động đi. Bên cạnh đó, một số doanh nghiệp thiếu nghiêm túc trong tổ chức các lớp định hướng (nghiệp vụ, thông tin luật pháp, văn hóa của nước sở tại,...). Ngoài ra, còn có tình trạng giành giật đơn hàng của nhau giữa các DN gây ảnh hưởng đến hoạt động kinh doanh của chính các DN. Sự cạnh tranh thiếu lành mạnh này khiến thị trường XKLD càng nhốn nháo, bất ổn định.

- Năng lực hoạt động của các DN XKLD

Hiện nay, đội ngũ cán bộ của các DN XKLD vẫn chưa được chuẩn hóa, còn yếu về trình độ ngoại ngữ, chưa hiểu biết rõ ràng về pháp luật nhất là luật lao động nước tiếp nhận lao động, các kỹ năng và kinh nghiệm đàm phán, khai thác thị trường, tư vấn, tuyển dụng lao động. Trong khi đó các trường Đại học trong nước không chú trọng đào tạo nghiệp vụ XKLD vào nội dung giảng dạy làm cho các DN có nhu cầu phát sinh đội ngũ nhân viên và cán bộ quản lý vẫn gặp nhiều khó khăn.

Cơ sở vật chất của các DN còn rất yếu, số ít có trường dạy nghề bài bản, chỉ có khả năng đào tạo được một số nghề hạn chế, số còn lại chỉ có các trung tâm đào tạo về ngoại ngữ, giáo dục định hướng hoặc dạy nghề ngắn hạn cho NLĐ để chuẩn bị cho các đơn hàng đã đàm phán, ký kết. Vì vậy, phần lớn các DN không chủ động được về nguồn lao động đáp ứng các đơn hàng cao cấp, đơn hàng cần LĐ ngay của nước ngoài. Bên cạnh đó, khả năng tìm kiếm các công trình xây dựng độc lập ở nước ngoài, tạo cơ hội tham gia đấu thầu và nhận thầu của các DN rất thấp và hầu như là hiếm, khó có cơ hội tạo việc làm cho NLĐ theo lĩnh vực xây dựng này.

2.1.5. Số lượng lao động phá vỡ hợp đồng lao động giai đoạn 2010 – 2015

Việc lao động Việt Nam phá vỡ hợp đồng lao động theo hình thức nào thì chắc chắn sẽ đều làm ảnh hưởng đến uy tín về chất lượng lao động, khiến cho cánh cửa đối với người đi xuất khẩu dần khép lại, đặc biệt tại những thị trường chủ chốt đối với hoạt động XKLD của nước ta tại thị trường các nước khu vực Châu Á. Trong đó, hiện trạng này đáng được chú ý nhất trên thị trường Hàn Quốc và Nhật Bản trong giai đoạn 2010 – 2015, cụ thể như sau:

Đối với thị trường Hàn Quốc, tỷ lệ lao động hết hạn hợp đồng không về nước và LĐ bỏ trốn khỏi nơi làm việc chiếm phần lớn trong tổng số LĐ vi phạm này. Từ năm 2010 – 2013, tỷ lệ LĐ bỏ trốn, thường ở khoảng 50% trong tổng số lao động phải về nước vì hết hạn hợp đồng có những thời điểm lên tới 57%. Nhờ những nỗ lực của các cơ quan hai nước Việt – Hàn, từ năm 2013 – 2015, tỷ lệ này có chuyển biến tích cực hơn đôi chút, giảm từ 47% vào cuối năm 2013 xuống còn khoảng 35% vào cuối năm 2015, số lao động cư trú bất hợp pháp giảm từ 18.000 người xuống còn hơn 15.000 người.

Tính đến hết năm 2015, Việt Nam có khoảng 155.000 lao động đang làm việc tại Đài Loan nhưng tỷ lệ lao động bỏ hợp đồng, ở lại cư trú bất hợp pháp tại thị trường này đã lên đến 17%. Đối với thị trường Nhật Bản, thời gian gần đây tình trạng lao động Việt Nam nhập cảnh và cư trú, làm việc bất hợp pháp đang làm ảnh hưởng đến uy tín của lao động Việt Nam cũng như các chương trình hợp tác giữa hai nước. Hoạt động đưa lao động Việt Nam sang làm việc tại thị trường Nhật Bản trong năm vừa qua được Bộ Lao động Thương binh và Xã hội quan tâm chỉ đạo sát sao, triển khai nhiều biện pháp nhằm giảm thiểu tình trạng lao động bỏ trốn tại Nhật Bản, trong đó chú trọng việc yêu cầu và giám sát các doanh nghiệp tăng cường các

biện pháp nâng cao chất lượng thực tập sinh đưa đi thực tập tại Nhật Bản và tỷ lệ lao động bỏ trốn đang ở mức 4%.

2.2.Những chính sách đẩy mạnh xuất khẩu lao động Việt Nam sang thị trường các nước khu vực Châu Á giai đoạn 2010 - 2015

Với mục tiêu góp phần giải quyết việc làm, giảm tỷ lệ thất nghiệp, dư thừa lao động và giảm nghèo, những năm qua, nước ta đã ban hành nhiều cơ chế, chính sách khuyến khích, thúc đẩy hoạt động đưa lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài nói chung và thị trường các nước Châu Á nói riêng. Trong đó, Chính phủ đã chú trọng và bám sát vào những chính sách như: chính sách phát triển thị trường, chính sách đối với người lao động, chính sách đối với doanh nghiệp XKLD.

2.2.1. Chính sách phát triển thị trường

Trong giai đoạn 2010-2015, nước ta đã có nhiều những chính sách để phát triển thị trường xuất khẩu lao động song phương và đa phương với các nước trên thế giới, và thị trường các nước trong khu vực Châu Á.

2.2.1.1. Chính sách phát triển quan hệ đối ngoại với các nước

Từ đầu những thập niên 90 trở lại đây, Việt Nam luôn tích cực hội nhập và phát triển quan hệ đối ngoại với các nước để tìm kiếm “ngoại lực” cho phát triển. Trong hơn 20 năm qua, Việt Nam đã và đang gia nhập nhiều tổ chức kinh tế lớn, thiết lập nhiều mối quan hệ đối tác chiến lược sâu rộng với các nước trên toàn thế giới nói chung, cũng như các nước trong khu vực Châu Á nói riêng.

Trong giai đoạn 2010 – 2015, Việt Nam đã có những chính sách, từng bước phát triển quan hệ đối ngoại với các nước trên thế giới, các nước trong khu vực Châu Á. Trong đó, mối quan hệ giữa Việt Nam với Đài Loan, Nhật Bản, Hàn Quốc đã có khuôn khổ quan hệ không ngừng được nâng cấp với nội dung hợp tác ngày càng sâu rộng thể hiện qua sự hợp tác đã được trải rộng trên tất cả các lĩnh vực và ngày càng đi vào chiều sâu. Lãnh đạo cấp cao duy trì thường xuyên các chuyến thăm và tiếp xúc tại các diễn đàn quốc tế và khu vực. Cụ thể: Năm 2011, Thủ tướng Nguyễn Tấn Dũng có chuyến thăm Nhật Bản vào tháng 10/2011, hai nước cùng đưa ra "Tuyên bố chung triển khai hành động trong khuôn khổ đối tác chiến lược vì hòa bình và phồn vinh ở Châu Á giữa Việt Nam và Nhật Bản". Năm 2013, là năm đầu tiên hai nước Việt Nam và Nhật Bản tổ chức Năm hữu nghị nhân kỷ niệm 40 năm ngày thiết lập quan hệ ngoại giao. Năm 2014, nhân chuyến thăm Nhật Bản cấp Nhà nước của Chủ tịch nước Trương Tấn Sang hai nước tiếp tục “Tuyên bố chung về

việc thiết lập quan hệ Đối tác chiến lược sâu rộng vì hòa bình và phồn vinh ở Châu Á”. Cũng trong năm 2014, Chuyến thăm cấp Nhà nước tới Hàn Quốc của Tổng bí thư Nguyễn Phú Trọng và đoàn đại biểu cấp cao của Đảng và Nhà nước Việt Nam diễn ra trong bối cảnh quan hệ Việt - Hàn đang trên đà phát triển mạnh mẽ. Hàng loạt chuyến thăm cấp cao giữa các nhà lãnh đạo Việt Nam và các nước bạn đã góp phần đẩy mạnh quan hệ hữu nghị, mở rộng hợp tác chiến lược giữa Việt Nam với các nước. Những chuyến thăm này còn có ý nghĩa quan trọng trong việc củng cố sự tin cậy về mặt chính trị cũng như thúc đẩy hợp tác song phương, đặc biệt trong lĩnh vực kinh tế. Trong giai đoạn này, ngoại giao chính trị song phương đạt được nhiều kết quả cụ thể, thiết thực, góp phần đưa quan hệ giữa Việt Nam với các nước đi vào chiều sâu, quan hệ với các nước được củng cố và tăng cường, giúp ta thúc đẩy việc xây dựng một đường biên giới hòa bình, hữu nghị và ổn định với các nước. Bên cạnh đó, đẩy mạnh hợp tác phát triển kinh tế cũng như hoạt động XKLĐ sang thị trường các nước này đã có những thành công nhất định.

Ngoài ra, những chuyến thăm của lãnh đạo các nước để thiết lập mối quan hệ về chính trị cũng như kinh tế. Và kết quả đạt được từ hợp tác đa phương, song phương, Hiệp định đã ký kết trong những giai đoạn trước, như: ASEAN+3 một cơ chế hợp tác giữa ASEAN và ba quốc gia Đông Bắc Á gồm Nhật Bản, Hàn Quốc và Trung Quốc, Hiệp định Đối tác Kinh tế Việt Nam-Nhật Bản (VJEP) và Đối tác Kinh tế Toàn diện ASEAN-Nhật Bản (AJCEP). Việt Nam tiếp tục phát triển quan hệ về kinh tế với các nước trong giai đoạn này, đã ký kết được các Hiệp Định thương mại tự do với các nước. Tháng 08/2011, Tại Hà Nội đã diễn ra tọa đàm về "Hợp tác kinh tế Việt Nam - Đài Loan hướng tới tầm nhìn hội nhập kinh tế ASEAN 2015" đã diễn ra. Với nội dung: Hợp tác kinh tế giữa Việt Nam và Đài Loan: Thành tựu và triển vọng; Hướng tới hội nhập kinh tế ASEAN: Cơ chế và những ưu tiên cho hợp tác Việt Nam – Đài Loan; Các giải pháp thúc đẩy hợp tác kinh tế Việt Nam – Đài Loan. Tháng 11/2015 Diễn đàn Đẩy mạnh hợp tác kinh tế Việt Nam – Đài Loan được diễn ra tại Đài Bắc. Đã tạo cơ hội kết nối giữa các doanh nghiệp và nhân dịp này các doanh nghiệp 2 bên cũng đã ký kết các thỏa thuận hợp tác trên nhiều lĩnh vực. Hiệp định Đối tác xuyên Thái Bình Dương (TPP) về cơ bản đã được ký kết vào đầu tháng 10/2015 giữa Việt Nam và 11 quốc gia khác. Trong đó có Nhật Bản, đã thúc đẩy mối quan hệ giữa Việt Nam và Nhật bản ngày càng sâu sắc hơn. Với Hàn Quốc, cuối năm 2014 Hiệp định thương mại tự do (FTA) giữa Việt Nam và Hàn Quốc đã được thông qua. FTA Việt Nam - Hàn Quốc sẽ tạo thêm nhiều lợi ích

kinh tế thông qua việc tăng xuất khẩu và hợp tác đầu tư, và còn nhiều lợi ích khác như thiết lập mối quan hệ thân thiết hơn với nước bạn trong nhiều lĩnh vực kinh tế. Cũng như mở rộng thị trường XKLD của Việt Nam. Qua đó, thúc đẩy mối quan hệ giữa Việt Nam và các nước bạn không chỉ về quan hệ ngoại giao về chính trị mà còn liên quan đến quan hệ về kinh tế và nhiều lĩnh vực khác. Giai đoạn 2010 – 2015, hợp tác của Việt Nam với các nước Đài Loan, Nhật Bản và Hàn Quốc trong lĩnh vực xuất khẩu lao động đã đem lại thành công khá tốt. Với lượng LĐXK tăng lên cả về số lượng cũng như chất lượng, những con số cụ thể đã được đưa ra tại mục 2.1.2 của luận văn này.

2.2.1.2. Chính sách đẩy mạnh hoạt động xúc tiến thương mại trong XKLD

Trong giai đoạn 2010 – 2015, Việt Nam đã đưa ra nhiều hoạt động thuộc chính sách đẩy mạnh hoạt động xúc tiến thương mại trong XKLD. Hoạt động xúc tiến trong nước thông qua thực hiện khảo sát thị trường bằng cách khảo sát trực tiếp thông qua những chuyến thăm các nước tiếp nhận LĐXK của nước ta, trao đổi với nước bạn tìm hiểu về nhu cầu LĐ của nước bạn hoặc trên chính những trang web của nước bạn để nắm bắt về cung để đưa ra cầu phù hợp. Bên cạnh đó, chúng ta tổ chức hội thảo giới thiệu nguồn LĐ của chúng ta và những hội thảo liên quan đến ngành nghề của nước bạn nhằm hiểu rõ về thị trường, thúc đẩy hoạt động XKLD của quốc gia. Cụ thể, chúng ta cùng điem tới những hội thảo đã được thực hiện, và tổ chức những chuyến khảo sát thị trường trong thời gian qua:

Từ năm 2010 -2015 có nhiều hội thảo được tổ chức tại nước ta nhằm giới thiệu đến các nước bạn về LĐ của nước ta, trong đó một số hội thảo có tác động lớn tới quảng bá và giới thiệu về thị trường LĐ Việt Nam như “*Hội thảo quốc tế “Thị trường lao động Việt Nam: Những phát hiện từ tiếp cận vi mô”*” do Trung tâm Thông tin và Dự báo kinh tế-xã hội quốc gia của Bộ Kế hoạch và Đầu tư phối hợp với Viện Nghiên cứu Kinh tế xã hội Ailen đã tổ chức hội thảo quốc tế này. Hội thảo đưa ra 4 tham luận đi từ vấn đề khái quát đến cụ thể của lĩnh vực LĐ, việc làm và lợi tức giáo dục. Thông tin tại hội thảo sẽ giúp cho các nhà hoạch định chính sách, cấp điều hành vĩ mô cập nhật tình hình, để đưa ra những biện pháp phát huy những yếu tố tích cực, giảm thiểu bất lợi để phát triển một thị trường LĐ đích thực; nhất là hỗ trợ các cá nhân có quyết định phù hợp khi tham gia học tập, học nghề chuyên nghiệp. Ngoài ra còn một số hội thảo khác do các cơ quan trong nước tổ chức như “*Hội thảo quốc gia về Đề án phát triển thị trường lao động Việt Nam giai đoạn 2011-2020*”. Hội thảo đã dành nhiều thời gian phân tích về các giải pháp phát triển

thị trường LĐ, nhằm có những đổi mới về thể chế chính sách, tăng cường năng lực cạnh tranh của nguồn nhân lực, tạo việc làm đầy đủ và bền vững, gắn kết cung cầu LĐ; hỗ trợ các nhóm yếu thế, đẩy mạnh an sinh xã hội, quản trị thị trường lao động,...Xúc tiến thương mại trong XKLD đã giới thiệu tới các thị trường có nhu cầu NKLD, đặc biệt thị trường có nhu cầu LĐphổ thông mà đó là phần lớn LĐ của Việt Nam, nhằm thúc đẩy hoạt động XKLD hơn nữa. Cục Quản lý lao động ngoài nước – Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, chủ động phối hợp với cơ quan ngoại giao, cơ quan chức năng của các nước để thực hiện các hội thảo về vấn đề XKLD tại nước ta cũng như trực tiếp sang khảo sát thị trường nước bạn, để đảm bảo thông thoáng thị trường và thuận lợi cho NLĐ Việt Nam sang nước bạn làm việc.

Bảng 2.6: Các hội thảo về XKLD liên quan giữa Việt Nam và Nhật Bản giai đoạn 2010 - 2015

STT	Thời gian	Tên Hội thảo
1	31/10/2011	Hội thảo hợp tác trao đổi điều dưỡng viên, hộ lý Việt – Nhật. Biên bản ghi nhớ về Cơ chế tiếp nhận điều dưỡng viên, hộ lý Việt Nam đủ tiêu chuẩn sang Nhật Bản
2	18/10/2013	Hội thảo "Xúc tiến đầu tư và tiếp nhận Thực tập sinh Việt Nam"
3	09/2015	Hội thảo “Phát triển kinh tế Việt Nam và đào tạo nguồn nhân lực thông qua chương trình thực tập kỹ thuật”
4	12/2015	Hội thảo “Thúc đẩy quan hệ lao động hài hòa, chính sách lao động tốt và xây dựng công đoàn cơ sở vững mạnh”

(Nguồn: Tác giả tổng hợp)

Trong đó, *Hội thảo hợp tác trao đổi điều dưỡng viên, hộ lý Việt – Nhật*. Và *Hội thảo “Thúc đẩy quan hệ lao động hài hòa, chính sách lao động tốt và xây dựng công đoàn cơ sở vững mạnh”* được phía Cơ quan chức năng Việt Nam phối hợp với phía Nhật Bản tổ chức tại Việt Nam. Hội thảo hợp tác trao đổi điều dưỡng viên, hộ lý Việt – Nhật, hai bên đã thống nhất triển khai Chương trình đưa ứng viên điều dưỡng, hộ lý sang làm việc tại Nhật Bản và ký Bản ghi nhớ hợp tác kỹ thuật để hỗ trợ Điều dưỡng và Nhân viên chăm sóc sang Nhật Bản làm việc. Phía Nhật Bản đã tiếp nhận nhiều điều dưỡng viên và hộ lý của nước ta đủ tiêu chuẩn về chuyên môn, kinh nghiệm và trình độ tiếng Nhật sang làm việc, học tập tại Nhật Bản trong thời gian qua. Nội dung Bản ghi nhớ này, hai bên sẽ hợp tác để cung cấp thông tin hai

chiều giúp thúc đẩy XKLD ngành dịch vụ về điều dưỡng của nước ta tăng lên trong giai đoạn tới. Hội thảo Thúc đẩy quan hệ lao động hài hòa, chính sách lao động tốt và xây dựng công đoàn cơ sở vững mạnh được tổ chức nhằm chia sẻ kinh nghiệm phong trào công đoàn hai nước Việt Nam – Nhật Bản, trọng tâm là sự tham gia của công đoàn trong xây dựng chính sách pháp luật liên quan đến người lao động, về quan hệ lao động trong bối cảnh toàn cầu hóa, phát triển đoàn viên và thương lượng thỏa ước lao động tập thể,...

Để nắm bắt được thông tin thị trường nước tiếp nhận LĐXK, Cơ quan chức năng đầu mối cần tìm hiểu nắm bắt thông tin thị trường, chủ động liên kết, mở rộng hợp tác để thúc đẩy hoạt động XKLD. Trong năm 2013, Đại sứ quán Việt Nam tại Nhật Bản và Tổ chức Phát triển nguồn nhân lực quốc tế Nhật Bản (IM Japan) phối hợp tổ chức Hội thảo "*Xúc tiến đầu tư và tiếp nhận Thực tập sinh Việt Nam*". Qua đó, vừa nắm bắt được về nhu cầu LĐXK của nước bạn và cũng đưa ra các chính sách ưu đãi đầu tư của Việt Nam cũng như đặc điểm nguồn nhân lực giàu tiềm năng của Việt Nam và thúc đẩy hợp tác mạnh mẽ hơn giữa hai nước trong lĩnh vực phát triển nguồn nhân lực, góp phần đẩy mạnh XKLD của Việt Nam sang Nhật bản về lĩnh vực này. Năm 2015, Hội thảo "*Phát triển kinh tế Việt Nam và đào tạo nguồn nhân lực thông qua chương trình thực tập kỹ thuật*" tại Nhật Bản, Bộ LĐ-TB&XH đã phối hợp với Tổ chức phát triển nguồn nhân lực Quốc tế Nhật Bản (IM Japan) tổ chức hội thảo "*Phát triển kinh tế Việt Nam và đào tạo nguồn nhân lực thông qua chương trình thực tập kỹ thuật*" nhằm tăng cường đẩy mạnh việc phái cử thanh niên Việt Nam sang thực tập kỹ thuật tại Nhật Bản và tiếp thu những kỹ thuật tiên tiến về phục vụ cho công cuộc phát triển đất nước. Việt Nam đã gặp gỡ và trao đổi với nhiều DN của Nhật Bản về cơ hội hợp tác và khả năng mở rộng tiếp nhận tu nghiệp sinh, hợp tác trong lĩnh vực đào tạo, dạy nghề, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho lao động Việt Nam. Qua đó, tăng lượng LĐXK của Việt Nam sang Nhật Bản làm việc cũng như thực tập tiếp nhận tác phong làm việc công nghiệp và những trình độ khoa học của Nhật Bản trong quá trình thực tập và làm việc, tạo ra nguồn lao động thành thạo cho những đơn hàng kế tiếp với giá trị cao. Trong giai đoạn 2010 – 2015 vừa qua đã cho thấy kết quả tốt từ những hội thảo này, giúp số LĐXK của Việt Nam sang Nhật bản có xu hướng tăng liên tục và chất lượng của đội ngũ LĐ này được đánh giá cao hơn rất nhiều cả về trình độ chuyên môn, ngoại ngữ cũng như tác phong công nghiệp trong công việc.

2.2.1.3. Đàm phán ký kết các thỏa thuận để xuất khẩu lao động giữa hai nước khai thông thị trường

Trong giai đoạn 2010 – 2015, hoạt động XKLD của nước ta tập trung chủ yếu vào thị trường các nước khu vực Châu Á, trong đó tổng số LĐXK sang ba thị trường chính như Đài Loan, Nhật Bản, Hàn Quốc luôn luôn chiếm trên 50% tỷ trọng XKLD của Việt Nam sang các nước khu vực Châu Á mà còn của tổng XKLD cả nước. Kết quả từ những chính sách đối với thị trường các nước này, đàm phán ký kết các thỏa thuận để XKLD giữa Việt Nam và nước bạn khai thông thị trường, đẩy mạnh hoạt động XKLD. Đối với thị trường Đài Loan, đây là giai đoạn ổn định so với những năm về trước, số LĐXK tăng đều qua các năm biến động thường không lớn, về đàm phán ký kết các thỏa thuận mới hầu như không có. Song giai đoạn 2010 – 2015, Đài Loan đã và vẫn đang là thị trường nhập khẩu lớn nhất của Việt Nam về lượng lao động Việt Nam sang làm việc với tổng số LĐXK là 269.593 LĐ tương ứng với tỷ trọng 47,7% trong tổng số LĐXK của cả nước trong giai đoạn này. Đối với Đài Loan, Việt Nam đứng thứ hai về cung ứng lượng lao động cho mình.

Với thị trường Nhật Bản, là thị trường tiềm năng được nước ta đánh giá cao thị trường này. Do đó trong giai đoạn này, nước ta đã tập trung đưa ra nhiều cuộc đàm phán ký kết thỏa thuận về XKLD với Nhật Bản. Một số đàm phán ký kết thỏa thuận quan trọng quyết định đến thành công trong giai đoạn của Việt Nam sang thị trường Nhật bản như sau: Từ năm 2006, Lãnh đạo hai nước Việt – Nhật đã đồng ý khởi động đàm phán Hiệp định Đối tác kinh tế Việt Nam - Nhật Bản (VJEPA) nhằm thúc đẩy hơn nữa quan hệ giữa hai nước, chính thức ký Hiệp định VJEPA vào 25/12/2008. Hiệp định này, cùng với các thỏa thuận kinh tế đã ký trước đó, đã tạo thành một khuôn khổ pháp lý ổn định, thuận lợi cho hoạt động thương mại và đầu tư giữa doanh nghiệp hai nước Hiệp định có hiệu lực từ ngày 01/10/2009. VJEPA là một thỏa thuận song phương mang tính toàn diện bao gồm các lĩnh vực như thương mại hàng hóa, thương mại dịch vụ, đầu tư, cải thiện môi trường kinh doanh, di chuyển lao động, hợp tác về tiêu chuẩn kỹ thuật,... Hiệp định sẽ khuyến khích hoạt động hợp tác kinh tế, trao đổi thương mại và đầu tư giữa Việt Nam và Nhật Bản, qua đó phát huy hiệu quả các tiềm năng và lợi thế của hai nước trong mối tương quan chung với nền kinh tế khu vực và thế giới. Trong đó, chương 8 của Hiệp định có nội dung về Di chuyển thể nhân, tại phụ lục 7 của Hiệp định đã đưa ra Cam kết cụ thể về di chuyển thể nhân. Đến năm 2013, tại Hà Nội, Bộ Lao động - Thương

binh và Xã hội cùng Quỹ lợi ích công cộng, Tổ chức Quốc tế phát triển nguồn nhân lực Nhật Bản (IM Japan) đã ký kết thỏa thuận về phát triển nguồn nhân lực cho thanh niên nghèo Việt Nam. Theo đó, hai bên thỏa thuận phối hợp tổ chức Chương trình đào tạo đặc biệt tại Việt Nam dành cho thanh niên thuộc các hộ nghèo và thuộc đối tượng hưởng chính sách ưu đãi xã hội theo quy định của Chính phủ Việt Nam. Để họ có đủ điều kiện trở thành tu nghiệp sinh sang Nhật Bản thực tập kỹ thuật trong vòng 3 năm và khi trở về họ còn được hỗ trợ kinh phí hòa nhập cộng đồng. Ngân sách của dự án do Quỹ lợi ích công cộng, tổ chức quốc tế phát triển nguồn nhân lực Nhật Bản cung cấp. Trong năm 2013, IM Japan đã quyên góp được số tiền 15 triệu yên dùng để đào tạo miễn phí cho chương trình này. Tại thời điểm năm 2013, Tỉnh Okayama là một trong những tỉnh đầu tiên ký kết với Việt Nam Thỏa thuận hợp tác thúc đẩy tiếp nhận thực tập sinh Việt Nam đến tỉnh Okayama vào tháng 6/2013. Đại sứ quán Việt Nam tại Nhật Bản đã ký kết Thỏa thuận hợp tác thúc đẩy tiếp nhận thực tập sinh Việt Nam đến tỉnh Okayama với Hiệp hội các doanh nghiệp vừa và nhỏ tỉnh Okayama và Hiệp hội các tổ chức tiếp nhận thực tập sinh nước ngoài tỉnh Okayama. Bản Thỏa thuận này là cơ sở để Hiệp hội doanh nghiệp vừa và nhỏ, Hiệp hội các tổ chức tiếp nhận hỗ trợ các thành viên trong việc tăng số lượng tiếp nhận thực tập sinh Việt Nam đến Okayama nói riêng và Nhật Bản nói chung.

Trong thời gian qua, Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội, Cơ quan chức năng liên quan của Việt Nam đã phối hợp với phía Nhật Bản triển khai nhiều chương trình, thỏa thuận. Các chương trình này đang phát huy hiệu quả, góp phần vào công cuộc phát triển kinh tế, xóa đói, giảm nghèo và an sinh xã hội của Việt Nam. Chương trình hợp tác tiếp nhận thực tập sinh giữa Việt Nam và Nhật Bản sẽ được đẩy mạnh và đã có nhiều thanh niên ưu tú của Việt Nam sang Nhật Bản thực tập kỹ năng. Thúc đẩy chương trình tiếp nhận thực tập sinh Việt Nam đến Nhật Bản không chỉ trong lĩnh vực công nghiệp, mà còn trong cả lĩnh vực nông - ngư nghiệp và chế biến nông, thủy sản; triển khai thực hiện đào tạo tiếng Nhật và tiếp nhận điều dưỡng, hộ lý Việt Nam sang Nhật Bản; hợp tác kỹ thuật trong lĩnh vực đào tạo và đánh giá kỹ năng nghề cho Việt Nam; kinh nghiệm xây dựng chính sách và cơ sở dữ liệu hệ thống bảo hiểm xã hội ở Việt Nam. Hơn 40 năm qua kể từ khi chính thức thiết lập quan hệ ngoại giao (21/09/1973 – 21/09/2015), mối quan hệ Việt Nam và Nhật Bản, có những bước phát triển tốt đẹp, mang lại lợi ích thiết thực cho nhân dân hai nước. Trong giai đoạn 2010 – 2015, Việt Nam từng bước tạo lập quan hệ, đàm

phán ký kết thỏa thuận đưa được số LĐXX tăng lên về số lượng và đảm bảo chất lượng đáp ứng yêu cầu của nước bạn. Trong giai đoạn này, Nhật Bản đã tiếp nhận 76.523 lao động sang làm việc với 13,54% so với tổng số LĐXX của Việt Nam.

Quan hệ ngoại giao chính thức giữa Việt Nam và Hàn Quốc được thiết lập cách đây hơn 20 năm (ngày 22-12-1992), nhưng có thể nói hai dân tộc Việt Nam và Hàn Quốc đã gắn bó từ lâu và có nhiều điểm tương đồng về lịch sử và văn hoá. Trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập kinh tế quốc tế, hai nước còn có những tiềm năng rất to lớn có thể bổ sung cho nhau trong quá trình hợp tác và phát triển. Hơn thế nữa, quan hệ hợp tác Việt Nam - Hàn Quốc còn được sự thúc đẩy rất mạnh mẽ bởi quyết tâm chính trị của lãnh đạo cấp cao hai nước. Chính vì vậy, chỉ sau hơn 20 năm, một khoảng thời gian không dài so với lịch sử hàng ngàn năm của hai nước, quan hệ Việt Nam - Hàn Quốc đã phát triển hết sức ngoạn mục trở thành một tấm gương điển hình về quan hệ hợp tác song phương trong khu vực về cả Kinh tế và Chính trị. Nói về quan hệ hợp tác Việt Nam - Hàn Quốc, chúng ta không thể không đề cập tới một lĩnh vực hết sức quan trọng là hợp tác lao động giữa hai nước. Hợp tác lao động Việt Nam - Hàn Quốc là điểm sáng nhất trong quan hệ hợp tác lao động của Việt Nam với các nước. Hợp tác lao động Việt Nam - Hàn Quốc, ngoài ý nghĩa quan trọng về kinh tế, còn có ý nghĩa về văn hóa và xã hội. Nó không chỉ góp phần rất to lớn vào việc xoá đói giảm nghèo ở Việt Nam, đào tạo tay nghề cho đội ngũ lao động Việt Nam mà còn tạo điều kiện cho sự hòa nhập của người Việt Nam vào cuộc sống thường ngày của đời sống kinh tế cũng như văn hóa, xã hội Hàn Quốc. Quan trọng hơn cả, đội ngũ lao động Việt Nam làm việc trong các công ty của Hàn Quốc tại Việt Nam hoặc sang lao động ở Hàn Quốc trở về với sự am hiểu về văn hoá, ngôn ngữ Hàn Quốc, sẽ là một trong những cầu nối quan trọng tăng cường sự hiểu biết, quan hệ hữu nghị giữa nhân dân hai nước.

Trong giai đoạn 2010 – 2015, Việt Nam và Hàn Quốc đã ký kết nhiều chương trình để đẩy mạnh XKLD của Việt Nam cũng như giải quyết được vấn đề thiếu LĐ của Hàn Quốc. Về Chương trình EPS được thực hiện từ năm 2004 thông qua Bản ghi nhớ (MOU) ký giữa Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội với Bộ Việc làm và Lao động Hàn Quốc. MOU có thời hạn 2 năm và được ký gia hạn tiếp mỗi lần hai năm. Trung tâm Lao động ngoài nước là đơn vị được Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội giao thực hiện việc phái cử lao động sang Hàn Quốc theo Chương trình EPS. Hàn Quốc đã 02 lần không ký gia hạn Bản ghi nhớ thông thường về phái cử và tiếp nhận lao động với Việt Nam mà chỉ ký MOU đặc biệt (lần 1 ngày 31/12/2013

và lần hai ngày 10/04/2015) để tiếp nhận những lao động đã đăng ký và kiểm tra tiếng Hàn. Trong khuôn khổ chương trình ký năm 2013 cấp phép làm việc cho lao động nước ngoài của Hàn Quốc (EPS) tạo điều kiện cho hơn 14.000 lao động Việt nam có cơ hội đi làm việc tại Hàn Quốc. Năm 2015, Đây là bản MOU đặc biệt lần thứ 2 được ký sau khi MOU đặc biệt lần thứ nhất hết hạn vào 31/12/2014. Trong đợt tuyển dụng theo MOU đặc biệt này, phía Hàn Quốc đồng ý để Việt Nam đưa lên mạng 5.400 hồ sơ, và tối đa 2.900 lao động sẽ được lựa chọn sang Hàn Quốc làm việc trong các ngành nghề sản xuất chế tạo, xây dựng, và nông nghiệp. Tiếp đến Chương trình đưa lao động sang làm thuyền viên tàu cá gần bờ và xa bờ Hàn Quốc đã đưa ra quy định đối với NLD khi đi làm việc tại Hàn Quốc theo Chương trình này. Thực hiện chương trình này đã tạo điều kiện tốt cho NLD vùng biển của nước ta có cơ hội đi làm việc tại nước ngoài, thúc đẩy cơ cấu LĐXK thay đổi. Song, để đáp ứng được những quy định, yêu cầu đã đưa ra không hề dễ đối với đội ngũ LD của nước ta. Thực hiện chương trình này góp phần thúc đẩy XKLD ngành ngư nghiệp của nước ta tăng lên về cả số lượng và chất lượng của từng LD khi đi làm việc tại Hàn Quốc. “Chương trình thẻ vàng” (*visa E7*) do Tổ chức Công nghệ – Công nghiệp Hàn Quốc thuộc Bộ Thương mại, Công nghiệp và Năng lượng Hàn Quốc quản lý. NLD phải đáp ứng một số điều kiện cơ bản để đăng ký tham gia chương trình về trình độ tương đương hoặc cao hơn cử nhân trong lĩnh vực có liên quan; có thời gian làm việc trên 2 năm trong lĩnh vực chuyên môn yêu cầu; ngoại ngữ, sức khỏe theo quy định.

Từ những chính sách hợp tác trên đã làm mối quan hệ hợp tác lao động giữa Việt Nam và Hàn Quốc đã trở nên tốt hơn và Hàn Quốc đang là thị trường tiếp nhận lượng lớn LĐXK của Việt Nam. Tổng số LĐXK là 51.612 lao động, chiếm 9,13% trong tổng số LĐXK của cả nước giai đoạn 2010 – 2015. Trong giai đoạn này, lượng LĐXK sang Hàn Quốc có xu hướng giảm, đầu giai đoạn giảm nhanh, sau đó nhờ những chính sách, những đàm phán ký kết các thỏa thuận lại và thực hiện một số chương trình đã vực lại đôi chút tình hình này nhưng không mấy khả quan về số liệu cụ thể cũng như tỷ lệ và tốc độ tăng trưởng tác giả đã đưa ra tại mục 2.1.2 của bài. Thêm vào đó, lượng LĐXK phá vỡ hợp đồng lao động vẫn ở mức cao. Tại Hàn Quốc, lượng LĐXK phá vỡ hợp đồng so với lượng LĐXK về nước đúng hạn chiếm tỷ lệ cao nhất. Đây là một trong những vấn đề nhức nhối đối với hoạt động XKLD sang thị trường các nước khu vực Châu Á chứ không chỉ có Hàn Quốc, nhưng do tỷ lệ tại Hàn lại cao nhất nên đây là một trong những nguyên nhân dẫn đến con đường

vào thị trường XKLD Hàn Quốc của Việt Nam đang hẹp dần, có nguy hiểm mất thị trường này. Chính vì vậy, những chính sách đưa ra cần triệt để và xác thực hơn, nhằm khắc phục những khó khăn và đẩy mạnh XKLD sang Hàn Quốc hơn nữa.

2.2.1.4. Đàm phán giải quyết các vướng mắc phát sinh trong xuất khẩu lao động giữa hai nước

Trong thời gian qua, vấn đề vướng mắc lớn nhất của nước Việt Nam phát sinh trong XKLD với thị trường các nước Châu Á là vấn đề LĐ bỏ trốn, lao động không về nước sau khi kết thúc HĐLĐ. Để giải quyết vướng mắc này với các nước NKLD, Nhà nước đã có đàm phán giải quyết các vướng mắc phát sinh trong xuất khẩu lao động giữa nước ta với một trong các nước NKLD. Những đàm phán giải quyết với các nước bạn đưa ra vấn đề, tiến hành hợp tác chặt chẽ cùng phối hợp quản lý NLĐ của Việt Nam đang làm việc ở nước ngoài. Ngoài ra, Việt Nam đã cam kết giảm số lượng LĐXK bỏ trốn tại mỗi nước này trong giai đoạn.

Để thực hiện được những cam kết đã đưa ra trong quá trình đàm phán Việt Nam có chính sách phù hợp để hạn chế và khắc phục vấn đề này càng triệt để càng tốt, cụ thể: Ngày 22/08/2013, Chính phủ đưa ra *Nghị định số 95/2013/NĐ-CP* Quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội và đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng. Nghị định này quy định về hành vi vi phạm, hình thức xử phạt, mức xử phạt, biện pháp khắc phục hậu quả, thẩm quyền xử phạt, thủ tục xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội và đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng. Đối tượng áp dụng là người sử dụng lao động, người lao động, các cá nhân, tổ chức có hành vi vi phạm hành chính theo quy định tại Nghị định. Nếu vi phạm, bên vi phạm sẽ bị phạt dựa vào mức độ vi phạm tại khoản 1, 2 và khoản 3 của Nghị định. Ngày 07/10/2015, Chính phủ ban hành *Nghị định số 88/2015/NĐ-CP* về sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 95/2013/NĐ-CP để phù hợp hơn với điều kiện và tình hình hiện tại của hoạt động XKLD của Việt Nam. Sửa đổi tập trung vào Điều 35, mà có năm điểm ở các Điều khác nhau được bãi bỏ: Điểm b Khoản 2 Điều 11, Điều 25; Điểm b Khoản 4 Điều 26; Điểm a Khoản 2 Điều 28; Điểm b Khoản 2 Điều 28; *Điểm a Khoản 2 Điều 35* là khoản có quy định về NLĐ. Ngoài ra, để quản lý chặt chẽ đối tượng tham gia hoạt động XKLD, ngày 10/10/2013 Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành *Thông tư số 21/2013/TT-BLĐTBXH* về quy định tiền ký quỹ với người lao động mà Doanh nghiệp dịch vụ được thỏa thuận. Về nguyên tắc thực hiện ký quỹ NLĐ và DN dịch vụ thỏa thuận về việc ký quỹ theo

ngành, nghề, nước tiếp nhận lao động với mức tiền ký quỹ không quá mức trần tiền ký quỹ được quy định tại Thông tư này. Và tại mỗi thị trường lao động mức trần tiền ký quỹ của người lao động là khác nhau và phải đảm bảo theo quy định này. Để đảm bảo NLD không phải đóng mức ký quỹ quá cao và cũng không quá thấp. Do quá cao, hay quá thấp đều dẫn đến NLD có ý tưởng bỏ trốn cao.

Ngoài những quy định chung hạn chế vấn đề LĐ bỏ trốn, thì với những nước mà Việt Nam đã cam kết giảm thiểu và giải quyết LĐXK bỏ trốn, Việt Nam đã đưa ra những chính sách, quy định chấn chỉnh vấn đề này. Cụ thể như: *Công văn số 341/LĐTĐ-BHXH-QLLĐNN ngày 15/02/2012 của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội về việc chấn chỉnh công tác đưa lao động sang làm việc tại Đài Loan*, trong đó, công văn đã đưa ra quy định về: Thực hiện đúng quy định về mức chi phí đối với người lao động đi làm việc tại Đài Loan tại mục 1; Chấn chỉnh tổ chức hoạt động đưa lao động sang làm việc tại Đài Loan mục 2; Tại mục 3 Công văn đưa ra cách Phối hợp thực hiện các biện pháp giảm tỷ lệ lao động bỏ hợp đồng, cư trú bất hợp pháp tại Đài Loan cùng với đối tác và người sử dụng lao động quản lý, theo dõi tình hình lao động đang làm việc tại Đài Loan, đặc biệt là số lao động sắp hết hạn hợp đồng, kịp thời giải quyết những phát sinh liên quan đến người lao động đang làm việc tại Đài Loan; thông qua đối tác, gia đình người lao động để liên hệ, vận động người lao động đã bỏ hợp đồng đang cư trú bất hợp pháp tại Đài Loan tự nguyện đăng ký về nước. Trường hợp cần thiết, doanh nghiệp phải tạm ứng tiền mua vé máy bay cho người lao động nhằm ngăn ngừa tình trạng người lao động bỏ hợp đồng hoặc hết hạn hợp đồng không về nước. Thêm vào đó, định kỳ hàng Quý, Cục Quản lý người lao động ngoài nước phối hợp với phía Đài Loan thông báo số lượng, danh sách và tỷ lệ lao động bỏ hợp đồng của các doanh nghiệp. Những doanh nghiệp có tỷ lệ lao động bỏ hợp đồng cao hơn mức bình quân chung của lao động Việt Nam tại thời điểm thông báo thì phải tạm dừng đưa lao động mới sang Đài Loan để thực hiện các biện pháp giảm tỷ lệ lao động bỏ hợp đồng. Doanh nghiệp chỉ được phép tiếp tục đưa lao động sang Đài Loan làm việc khi có tỷ lệ lao động bỏ hợp đồng bằng hoặc thấp hơn mức bình quân chung của lao động Việt Nam tại thời điểm đó. Công văn đã phân nào đưa trách nhiệm của DN xuất khẩu lao động và gán cả về vấn đề tài chính cho DN đối với việc bỏ trốn, không về nước sau khi kết thúc hợp đồng của LĐXK. Khiến các DN quản lý và bám sát NLD hơn khi tham gia làm việc tại nước ngoài, tạo cho các DN tính chuyên nghiệp từ khâu đưa NLD đi xuất

khẩu cho đến khi NLD kết thúc và về nước an toàn để giảm thiểu tối đa hiện trạng bỏ trốn của NLD. Cùng với những chính sách quy định đối với việc bỏ trốn của NLD tại Nghị định 95/2013/NĐ-CP, trong thời gian qua số lượng LD bỏ trốn khỏi Đài Loan đã được khống chế phần nào. Nhưng vấn đề này vẫn còn nhức nhối và cần được giải quyết triệt để hơn. Gần đây nhất, theo Cục Quản lý lao động ngoài nước, tình trạng lao động Việt Nam bỏ hợp đồng, trốn ra ngoài làm việc bất hợp pháp tại Đài Loan vẫn gia tăng. Năm 2015, trung bình mỗi tháng có 1.000 lao động bỏ trốn. Trong đó, 70% đến 80% là những lao động sắp hết hạn hợp đồng, bỏ trốn ra ngoài với mục đích muốn ở lại và kiếm thêm thu nhập. Chính vì vậy, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội cần tập trung chấn chỉnh quy trình và hoạt động của các DN dịch vụ của Việt Nam, đồng thời phối hợp chặt chẽ với các cơ quan chức năng của Đài Loan ổn định và phát triển bền vững thị trường trọng điểm này.

Đối với thị trường Hàn Quốc, vấn đề này thành điểm nóng Việt Nam cần quan tâm hơn nữa và giải quyết triệt để hơn. Trong giai đoạn này, XKLD sang thị trường Hàn Quốc bị ảnh hưởng nặng nề bởi tình trạng LDXXK bỏ trốn, vi phạm HĐLD. Các cuộc đàm phán, ký kết thỏa thuận bị trì trệ, không được ký kết tiếp những thỏa thuận trước đây. Cụ thể: Tính đến hết tháng 12/2015, Bộ Lao động Thương binh và Xã hội vừa công bố 15 địa phương có số lao động bỏ trốn nhiều tại Hàn Quốc. Dẫn đầu là Nghệ An với hơn 1.454 người, Hà Nội 944, Hải Dương 850, Thanh Hóa 820 người,... Địa phương thấp nhất là Hải Phòng với 245 người. Bộ đề nghị các tỉnh thành tuyên truyền, vận động người lao động đang cư trú bất hợp pháp nhanh chóng về nước. Và nếu trong thời gian tới, tình trạng này vẫn tiếp tục diễn ra thì các tỉnh có số lượng LD bỏ trốn cao sẽ bị cấm XKLD vào thị trường Hàn Quốc. Thực hiện nghiêm ngặt *Quyết định số 1465/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ ban hành ngày 21/08/2013* về việc thực hiện thí điểm ký quỹ đối với người lao động đi làm việc tại Hàn Quốc theo Chương trình cấp phép việc làm cho lao động nước ngoài của Hàn Quốc, đưa ra tiền ký quỹ theo quy định, những mức phạt khác nhau cho đối tượng vi phạm và mức độ vi phạm. Ngoài những quy định về luật pháp, Bộ LĐ-TB-XH đã tiếp tục đẩy mạnh công tác tuyên truyền, vận động NLD về nước đúng thời hạn hợp đồng và khuyến khích người lao động bất hợp pháp tại Hàn Quốc tự nguyện về Chính phủ Việt Nam cũng đã miễn xử phạt vi phạm hành chính đối với các lao động đang cư trú và làm việc không hợp pháp tự nguyện trở về Việt Nam trong thời gian từ ngày 1/9/2015 đến 31/12/2015.

Nhờ những nỗ lực không ngừng của các cơ quan hai nước, đặc biệt là những giải pháp quyết liệt của Việt Nam trong việc giảm tỷ lệ lao động vi phạm HĐLĐ và hết hạn hợp đồng không về nước tại Hàn Quốc đã có chuyển biến tích cực, % LĐ vi phạm trong tổng số LĐ kết thúc HĐLĐ đã giảm tương đối trong giai đoạn 2010 – 2015. Thời điểm những năm 2010 – 2012 con số đó thường ở trên 50% có những tháng lên tới gần 60% và năm 2013 vẫn ở ngưỡng 47% thì đến cuối năm 2015 con số đó chỉ còn khoảng 35-36%. Tổng số lao động cư trú bất hợp pháp tính đến cuối năm 2013 giảm từ 18.000 người xuống còn hơn 15.000 người vào cuối năm 2015. Mặc dù đã có chuyển biến tích cực, nhưng con số 35-36% LĐ vi phạm HĐLĐ bỏ trốn không về nước sau khi hết hạn làm việc vẫn là con số không nhỏ, tỷ lệ này còn cao hơn rất nhiều so với tỷ lệ chung của 14 nước khác có phái cử lao động sang làm việc tại Hàn Quốc. Gây ảnh hưởng đến uy tín cho NLĐ, DN XKLĐ cũng như của chính quốc gia. Vì vậy, cần có chính sách cụ thể và sự bám sát hơn của Chính phủ đối với tình trạng này tại Hàn Quốc. tỷ lệ lao động bỏ trốn tại Hàn Quốc đã giảm từ 47% vào cuối năm 2013 xuống còn khoảng 35% vào cuối năm 2015.

2.2.2. Chính sách đối với người lao động

2.2.2.1. Chính sách đào tạo

Chính sách về đào tạo NLĐ, thúc đẩy hoạt động XKLĐ của nước ta được Nhà nước đặc biệt quan tâm. Trong giai đoạn 2010 – 2015, có nhiều chính sách được đưa ra và đi vào thực hiện như: *Đề án “Hỗ trợ các huyện nghèo đẩy mạnh xuất khẩu lao động góp phần giảm nghèo bền vững giai đoạn 2009 - 2020”* được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt tại Quyết định số 71/2009/QĐ-TTg, ngày 29/4/2009 với mục tiêu nâng cao chất lượng lao động và tăng số lượng người lao động ở các huyện nghèo tham gia xuất khẩu lao động, góp phần tạo việc làm, tăng thu nhập và thực hiện giảm nghèo bền vững. Hoạt động cơ bản của đề án về đào tạo là hoạt động truyền thông và nâng cao năng lực, nhận thức về xuất khẩu lao động, nâng cao năng lực hoạt động XKLĐ cho cán bộ địa phương. Qua đó giúp nâng cao hiểu biết và trình độ của NLĐ Việt Nam, đẩy mạnh XKLĐ của các khu vực có lượng LĐ lớn, giải quyết vấn đề việc làm và xóa đói giảm nghèo cho NLĐ. Kết quả thực hiện cho thấy đây là lần đầu tiên chúng ta đã đào tạo và đưa được một số lượng lớn lao động là người dân tộc ra nước ngoài làm việc. Cụ thể, sau hơn 5 năm thực hiện đã có 18.500 lao động được tuyển chọn để đào tạo, trong số đó trên 50% số LĐ được đưa đi làm việc ở nước ngoài. Đến nay, đã có nhiều lao động hoàn thành hợp đồng về

nước và đã góp phần tích cực vào công cuộc xóa đói giảm nghèo của gia đình và địa phương, góp phần thay đổi và nâng cao nhận thức của NLD, thay đổi cơ cấu và nâng cao chất lượng nguồn lao động tại địa phương. Ngoài những mặt tốt, nhìn nhận thực tế cho thấy, do ảnh hưởng của phong tục tập quán và văn hóa, những lao động là người dân tộc chưa quen và khó chấp nhận cuộc sống xa gia đình, chưa sẵn sàng thích ứng với nhịp sống và làm việc trong khuôn khổ tổ chức, quản lý thời gian chặt chẽ, cường độ là động cao, khẩn trương. Vì vậy, tỉ lệ lao động bỏ về trong thời gian đào tạo khá cao, trung bình 18%, một số địa phương có tỉ lệ lao động bỏ học rất cao như Phú Thọ (59%), Lâm Đồng (44%), Nghệ An (29%).

Ngoài ra, Bộ Lao động Thương binh và Xã hội có đề án “*Tổ chức các khóa đào tạo về khởi sự doanh nghiệp cho những lao động muốn thành lập doanh nghiệp hoặc tổ chức kinh doanh*” với mục tiêu hỗ trợ người lao động để đẩy mạnh XKLD giai đoạn 2009-2015. Một số các trung tâm hỗ trợ của Bộ Kế hoạch và Đầu tư, trung tâm xúc tiến việc làm ở các địa phương đã phối hợp để tổ chức các lớp bồi dưỡng chung cho những lao động có nhu cầu đào tạo về quản lý trong quá trình lập nghiệp khi có sự hỗ trợ của xã hội hay từ phía Nhà nước. Năm 2012, *Quyết định số 1201/QĐ-TTg do Thủ tướng Chính phủ ban hành ngày 31/08/2012: Phê duyệt Chương trình mục tiêu quốc gia Việc làm và Dạy nghề giai đoạn 2012 – 2015*. Trong Chương trình có 2 dự án về đào tạo được nêu ra ở điểm a, điểm b thuộc Khoản 6 – Điều 1 của Quyết định này. *Dự án 1 về Đổi mới và phát triển dạy nghề* với mục tiêu hỗ trợ phát triển hệ thống dạy nghề để có năng lực đào tạo lao động kỹ năng nghề cao, từng bước tạo đột phá về chất lượng dạy nghề; hỗ trợ phát triển đồng bộ khoảng 130 nghề trọng điểm ở cấp độ quốc gia, khu vực và quốc tế góp phần nâng tỷ lệ lao động qua đào tạo nghề đạt 40% vào năm 2015. *Dự án 2 về đào tạo nghề cho lao động nông thôn* với mục tiêu đào tạo nghề cho 2,45 triệu lao động nông thôn, tỷ lệ gắn với việc làm và có việc làm sau khi học nghề tối thiểu đạt 70%; dạy bổ sung kiến thức và một số kỹ năng nghề cho 1,8 triệu người để đạt được yêu cầu tham dự đánh giá kỹ năng nghề theo tiêu chuẩn kỹ năng nghề quốc gia ở bậc trình độ 1; Đào tạo, bồi dưỡng nhằm nâng cao kiến thức, năng lực quản lý hành chính, quản lý kinh tế - xã hội theo chức danh, vị trí làm việc đáp ứng yêu cầu của công tác lãnh đạo, quản lý, điều hành và thực thi công vụ cho khoảng 300 nghìn lượt cán bộ, công chức xã.

Trong giai đoạn 2010 – 2015, số LĐXK được đào tạo tăng chậm với năm 2010 có 28.516 LĐXK đã qua đào tạo bài bản thì đến năm 2015 là 48.364 LĐ, chủ yếu LĐ phổ thông vẫn chiếm phần đông với tỷ lệ lao động phổ thông tham gia XKLĐ rất cao trung bình 61.7% trong tổng số LĐ đi làm việc ở nước ngoài. Những kết quả đạt được tuy chưa thực sự là kỳ vọng của chính sách bởi lẽ chưa có hạng mục kinh phí cụ thể trong quá trình tổ chức thực thi chính sách mà còn manh mún trong tổ chức lớp học, những nội dung, chương trình ở mỗi địa phương, cơ quan, doanh nghiệp và cơ quan nhà nước Trung ương. Bên cạnh đó, việc đào tạo cho lao động các huyện nghèo không thể thực hiện đơn thuần như lao động vùng đồng bằng, mà cần thời gian dài hơn, nội dung và phương pháp đào tạo phải được chuẩn bị công phu hơn, kiên trì hơn. Do vậy, tính liên tục, toàn diện chưa được duy trì và phổ biến đây cũng là hệ quả của khâu tổ chức, quản lý và sử dụng của nhà nước đối với hoạt động của các đối tượng được chính sách điều chỉnh. Đây có thể coi là một hạn chế mà Nhà nước, các cơ quan chức năng cần quan tâm, nâng cao vai trò của quá trình đào tạo NLĐ, đáp ứng nhu cầu của nước NKLĐ trong giai đoạn tiếp theo.

2.2.2.2. Chính sách hỗ trợ lao động

Trong thời gian qua, Nhà nước đã có nhiều chính sách hỗ trợ NLĐ có nhu cầu đi làm việc ở nước ngoài khi hoàn cảnh còn nhiều thiếu thốn, chưa đủ điều kiện để đi. Nhà nước hỗ trợ từ quá trình bắt đầu cho đến khi kết thúc hoạt động XKLĐ của NLĐ. Nhà nước hỗ trợ về chi phí đào tạo, cũng như ưu đãi cho các khoản vay về tài chính để có vốn đi XKLĐ. Tới khi LĐXK hoàn thành về nước Nhà nước còn đưa ra những chính sách hỗ trợ sau XKLĐ để tạo công việc mới phù hợp cho NLĐ. Cụ thể: *Đề án “Hỗ trợ các huyện nghèo đẩy mạnh xuất khẩu lao động góp phần giảm nghèo bền vững giai đoạn 2009 - 2020”* được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt tại Quyết định số 71/2009/QĐ-TTg, ngày 29/4/2009 đã đưa ra các chính sách hỗ trợ đối với NLĐ về ba vấn đề về Hỗ trợ người lao động nâng cao trình độ văn hóa để tham gia xuất khẩu lao động; Hỗ trợ người lao động học nghề, ngoại ngữ, bồi dưỡng kiến thức cần thiết theo quy định của Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; hỗ trợ chi phí khám sức khỏe; làm hộ chiếu, visa và lý lịch tư pháp để tham gia xuất khẩu lao động; Hỗ trợ rủi ro, về tài chính cũng như những chính sách về hỗ trợ tư vấn việc làm cho người lao động xuất khẩu sau khi về nước. Để nâng cao chất lượng LĐ của nước ta, cũng như đẩy mạnh XKLĐ của nước ta tại các huyện nguồn LĐ dồi dào, có nhu cầu đi làm việc tại nước ngoài.

Bên cạnh những hỗ trợ trên, Đề án cũng đưa ra “Chính sách tín dụng ưu đãi đối với người lao động” dành cho NLD thuộc huyện nghèo đã được tuyển chọn, có nhu cầu vay vốn để đi xuất khẩu lao động, mức vay theo nhu cầu, tối đa bằng các khoản chi phí người lao động phải đóng góp theo từng thị trường với mức lãi suất ưu đãi khác nhau. Góp phần hỗ trợ NLD về nguồn vốn để có thể đi XKLD, đẩy mạnh XKLD của nước ta.

Đặc biệt đối với hỗ trợ sau xuất khẩu, Đề án đưa ra *“Hoạt động tư vấn, giới thiệu việc làm sau khi người lao động về nước”*. Với mục tiêu hỗ trợ tư vấn việc làm cho người lao động xuất khẩu sau khi về nước giúp người lao động đã hoàn thành hợp đồng lao động về nước tìm việc làm hoặc tự tạo việc làm; hướng dẫn người lao động và gia đình họ sử dụng hiệu quả nguồn thu từ xuất khẩu lao động. Nội dung của hoạt động là xây dựng cơ sở dữ liệu về người lao động thuộc các huyện nghèo đi làm việc ở nước ngoài để quản lý và trợ giúp, hỗ trợ người lao động đi làm việc ở nước ngoài trong quá trình thực hiện Đề án; Tổ chức tư vấn và giới thiệu việc làm cho người lao động phù hợp với ngành nghề, kinh nghiệm đã học hỏi và tích lũy được trong thời gian làm việc ở nước ngoài; Tổ chức tư vấn, hướng dẫn người lao động và gia đình họ sử dụng nguồn thu từ xuất khẩu lao động đầu tư phát triển kinh tế hộ, kinh tế trang trại; tổ chức các khóa đào tạo về khởi sự doanh nghiệp. Góp phần vừa tiết kiệm chi phí đào tạo LĐ mới khi tái XKLD, và giải quyết các vấn đề về việc làm cho NLD khi về nước. Ngoài ra, Nhà nước khuyến khích các DN liên kết với DN khác tiếp nhận lao động ở lại tiếp tục làm việc, ký kết hợp đồng mới tiếp theo. Tái xuất khẩu lao động đã đi làm việc tại nước ngoài còn đem lại nhiều lợi ích không chỉ cho NLD mà cho cả chính DN và Nhà nước. Chi phí đào tạo đã không còn, chất lượng LĐ tốt do đã có quá trình làm việc ở nước ngoài, giảm thiểu những tình trạng vi phạm HĐLĐ xảy ra,...

Một số hỗ trợ chung khác như: *Quyết định số 1201/QĐ-TTg do Thủ tướng Chính phủ ban hành ngày 31/08/2012: Phê duyệt Chương trình mục tiêu quốc gia Việc làm và Dạy nghề giai đoạn 2012 – 2015*. Tại điểm d – Khoản 6 – Điều 1 của Quyết định này, đưa ra Dự án 4 “Hỗ trợ đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng”. Và *Nghị định số 61/2015/NĐ-CP do Thủ tướng Chính phủ ban hành ngày 09/07/2015: Quy định về chính sách hỗ trợ tạo việc làm và Quỹ quốc gia về việc làm*. Tại Điều 10, Điều 11 chương 2 của Nghị định đã đưa ra chính sách hỗ trợ người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng là các mức hỗ trợ khác nhau cho những đối tượng khác nhau. Sau hơn 5 năm thực hiện Quyết định 71 ngày

29/4/2009 của Thủ tướng Chính phủ về hỗ trợ các huyện nghèo đẩy mạnh XKLD góp phần giảm nghèo bền vững giai đoạn 2009 - 2020, tính đến đầu năm 2015 đã có gần 10.000 lao động đã được đưa đi làm việc tại các thị trường như Nhật Bản, Hàn Quốc, Đài Loan,... trong 95% là người nghèo và người dân tộc. Đa số NLD đi làm việc ở nước ngoài có việc làm và thu nhập ổn định, trung bình từ 5 đến 7 triệu đồng/người/tháng, một số thị trường khác có thu nhập cao hơn. Có khoảng 65 - 70% số hộ có người đi xuất khẩu lao động đã thoát nghèo. Bên cạnh những kết quả đạt được vẫn còn một số hạn chế trong thực hiện chính sách xuất khẩu lao động, dạy nghề và giảm nghèo tại các huyện nghèo, việc thực hiện Quyết định chưa đạt hiệu quả như mong muốn, số lao động của 61 huyện nghèo được xuất khẩu còn quá thấp so với mục tiêu của Quyết định. Đối với các dự án về hỗ trợ tài chính cũng chưa đạt được như mong muốn, dư nợ còn lớn. Ngoài ra, sự trở ngại của về vấn đề thủ tục hành chính, từ xét chế độ hộ nghèo, hộ chính sách cho đến lúc thực hiện các thủ tục giấy tờ vay vốn cũng đã làm không ít NLD dừng lại ý tưởng vay vốn của Ngân hàng để đi XKLD làm cho lượng NLD vay được vốn để thực hiện đúng mục đích đi làm việc tại nước ngoài còn hạn chế.

2.2.2.3. Chính sách bảo vệ người lao động đi làm việc ở nước ngoài

Một trong những nguyên nhân dẫn đến vi phạm HĐLD của NLD là những vấn đề về chi phí, đãi ngộ trong quá trình làm việc của NLD. Để giảm thiểu những bất cập ảnh hưởng tới NLD, Nhà nước cần đưa ra những chính sách bảo vệ NLD đi làm việc ở nước ngoài. Về khoản chi phí NLD cần chi trả khi đi XKLD được Nhà nước đưa ra quy định chặt chẽ cho DN dịch vụ khi thu của NLD đối với từng thị trường. Ngoài ra còn có: *Hội thảo "Nâng cao vai trò của tổ chức công đoàn trong việc bảo vệ NLD đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài"* do Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam tổ chức ngày 17/11/2011. Tại đây, tổ chức Công đoàn đã đề xuất một loạt các biện pháp để bảo vệ NLD ngoài nước. Để nâng cao hiệu quả việc quản lý NLD nước ta tại các thị trường xuất khẩu, bên cạnh những ban quản lý LĐ ngoài nước đã có, Nhà nước tiếp tục mở thêm các ban quản lý, cử thêm cán bộ đại diện quản lý LĐ tại các thị trường mới, tiềm năng, củng cố và nâng cao năng lực các ban quản lý lao động Việt Nam ở nước ngoài. Đồng thời, Cục Quản lý lao động ngoài nước sẽ thường xuyên phối hợp với các cơ quan chức năng có thẩm quyền của các nước nhận LĐ Việt Nam để tạo điều kiện cho các DN XKLD đưa đại diện sang quản lý, hỗ trợ NLD. Cục cũng chú trọng phối hợp với các cơ quan đại diện ngoại giao Việt

Nam ở nước ngoài và các DN thâm định kỹ các hợp đồng, phát hiện và xử lý kịp thời những phát sinh liên quan để bảo vệ lợi ích hợp pháp của NLD Việt Nam.

Hội thảo “Tăng quyền năng cho phụ nữ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài” được Cục Quản lý lao động ngoài nước, Bộ Lao động Thương binh và Xã hội phối hợp cùng Cơ quan Phụ nữ Liên Hợp quốc tổ chức vào ngày 15/11/2011. Để bảo vệ quyền lợi của lao động nữ Việt Nam tại nước ngoài, Cục quản lý lao động ngoài nước, cùng với sự phối hợp đồng bộ của các ban, ngành địa phương trong nước cần cải thiện các đối thoại về chính sách với các nước tiếp nhận lao động nữ Việt Nam. Cần đẩy mạnh tuyên truyền kiến thức cơ bản về giới, luật lao động của Việt Nam tại nước sở tại cũng như luật, văn hóa, ngôn ngữ của nước bạn cho lao động Việt Nam trước khi xuất ngoại. Cơ quan Nhà nước có chức năng cũng như chính quyền địa phương cần quản lý, kiểm tra và xử lý mạnh tay các doanh nghiệp hoạt động xuất khẩu lao động vi phạm, lừa đảo, không bảo vệ quyền lợi lao động Việt Nam nói chung, trong đó có lao động nữ. Những doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực này cần thương thảo và ký kết hợp đồng có đủ các điều kiện rõ ràng liên quan đến quyền lợi và nghĩa vụ của người lao động đúng theo pháp luật Việt Nam. Bản thân người lao động cần tự giác nâng cao trình độ ngoại ngữ, tìm hiểu thật kỹ thị trường lao động sẽ tới. Mặc dù hệ thống chính sách, pháp luật về lĩnh vực XKLD đã từng bước hoàn thiện nhưng chưa đồng bộ, quá trình thực hiện chưa thống nhất giữa các bộ, ngành và địa phương. Các chính sách đưa ra không triệt để, sự thực thi còn yếu kém làm kết quả không khả quan, tình trạng NLD gặp rủi ro vẫn mắc phải rất nhiều. Ở một số địa phương, công tác quản lý hoạt động XKLD của cơ quan chức năng trên địa bàn chưa chặt chẽ, chưa kịp thời phát hiện, ngăn chặn những vụ việc lừa đảo NLD. Bên cạnh đó, công tác quản lý lao động ở nước ngoài về việc xử lý những phát sinh liên quan đến quyền lợi hợp pháp của NLD chưa rõ ràng, đặc biệt ở những thị trường chưa có ban quản lý. Trong thời gian làm việc tại nước ngoài LD Việt Nam vẫn có nhiều khó khăn, vướng mắc và đặc biệt là rủi ro trong quá trình lao động do bất đồng văn hóa, ngôn ngữ, lừa đảo.

2.2.3. Chính sách đối với doanh nghiệp xuất khẩu lao động

2.2.3.1. Chính sách quản lý doanh nghiệp xuất khẩu lao động

Là những chính sách đưa ra để giám sát, nắm bắt được tình hình của DN XKLD trong quá trình hoạt động trong lĩnh vực này. Đảm bảo ổn định trong thị trường, bảo vệ NLD cũng như tăng tính hiệu quả và khả năng cạnh tranh của chính các DN với những DN nước ngoài khác trong thời kỳ hội nhập này. *Nghị định số*

95/2013/NĐ-CP của Chính phủ ngày 22/08/2013: Quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội và đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng. Chính phủ ban hành Nghị định số 95/2013 quy định xử phạt hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội và đưa lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát hoạt động của các doanh nghiệp. Doanh nghiệp XKLD Việt Nam có trách nhiệm phối hợp chặt chẽ với các Công ty môi giới và người sử dụng lao động để quản lý, theo dõi tình hình lao động đang làm việc tại nước ngoài, đặc biệt là người lao động sắp hết hạn hợp đồng, kịp thời giải quyết những phát sinh liên quan đến người lao động nhằm ngăn ngừa tình trạng người lao động bỏ hợp đồng hoặc hết hạn hợp đồng không về nước; Thực hiện lộ trình giảm chi phí cho người lao động Việt Nam trước khi đi làm việc tại nước ngoài. Xử lý nghiêm những doanh nghiệp có hành vi vi phạm quy định như xử phạt vi phạm hành chính, tạm dừng hoạt động đưa lao động đi làm việc nước ngoài, đặc biệt đối với hành vi thu tiền cao hơn quy định và không kịp thời giải quyết các phát sinh, khiếu nại của người lao động; Tổ chức phỏng vấn người lao động trước khi đi và tổ chức phỏng vấn người lao động đang làm việc tại nước ngoài làm căn cứ xử lý các doanh nghiệp vi phạm,...

Cần thực hiện *Thông tư Số - 22/2013/TT-BLĐTBXH, "Quy định mẫu và nội dung của hợp đồng cung ứng lao động và hợp đồng đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài"* ngày 15-10-2013 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định hai mẫu và nội dung Hợp đồng cung ứng lao động ký giữa doanh nghiệp doanh nghiệp với đối tác nước ngoài về việc cung ứng lao động cho người sử dụng lao động nước ngoài và Hợp đồng đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài ký giữa người lao động và các doanh nghiệp, tổ chức đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài. *Công văn Số - 462/QLLĐNN - TTLĐ ngày 11/04/2012 của Cục Quản lý người lao động ngoài nước – Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội "Hợp tác đưa lao động sang làm việc tại Đài Loan"*, Cục Quản lý lao động ngoài nước đã đưa ra hướng dẫn cũng như các quy định về việc đăng ký hợp đồng hợp tác đưa lao động sang làm việc tại Đài Loan về Hồ sơ đăng ký hợp đồng hợp tác; Quy định đưa lao động sang làm việc tại Đài Loan đối với DN chưa có giấy phép.

Tháng 12/2010 Cục Quản lý lao động ngoài nước (Bộ LĐ-TB&XH) đã xử phạt hành chính hai doanh nghiệp XKLD vi phạm Luật Đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài do đã không báo cáo định kỳ, đột xuất về hoạt động đưa người

lao động đi làm việc ở nước ngoài theo yêu cầu của cơ quan có thẩm quyền và do không thực hiện phương án tổ chức bộ máy hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài trong thời gian 30 ngày kể từ ngày được cấp giấy phép theo quy định. Tháng 5/2012, Cục Quản lý lao động ngoài nước, Bộ LĐ-TB&XH cho biết, 12 công ty hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng vừa bị Cục xử phạt vi phạm hành chính do vi phạm quy định trong hoạt động xuất khẩu lao động, không thực hiện chế độ báo cáo và đóng góp Quỹ Hỗ trợ việc làm ngoài nước. Ngày 2/11/2015 Cục trưởng Cục Quản lý lao động ngoài nước đã xử phạt vi phạm hành chính đối với Công ty cổ phần cung ứng nhân lực và thương mại Vietcom-Vietcom Human do đã có các hành vi vi phạm: không trực tiếp tuyển chọn lao động đi làm việc ở Nhật Bản, không báo cáo việc thành lập Trung tâm đào tạo và phát triển nguồn nhân lực Nhật Bản tại TP. Hồ Chí Minh và lợi dụng hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài để tuyển chọn, đào tạo, thu tiền của 150 người lao động đi làm việc tại Nhật Bản. Công ty VIETCOM đã bị phạt tiền mức 212.500.000 đồng, phải có trách nhiệm hoàn trả cho người lao động các khoản Công ty đã thu trái quy định, có trách nhiệm thu hồi để hoàn trả cho người lao động toàn bộ số tiền do các tổ chức, cá nhân hợp tác với Công ty đã thu không đúng quy định trong thời gian 03 tháng kể từ ngày quyết định xử phạt có hiệu lực và phải tạm dừng đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài trong thời gian 03 tháng kể từ ngày 02/11/2015.

Tháng 2/2014, Cục Quản lý lao động ngoài nước (Bộ LĐTB&XH) sẽ cho 14 công ty xuất khẩu lao động (XKLD) Việt Nam và 11 công ty môi giới Đài Loan bị tạm dừng hoạt động cung ứng lao động sang Đài Loan vì thu phí của người lao động sai quy định. Thời gian bị tạm dừng từ 20-60 ngày. Các công ty XKLD Việt Nam bị đình chỉ hoạt động vì đã thu phí, khấu trừ tiền ăn của người lao động cao hơn quy định và giữ lương của người lao động. Đây là bề nổi mà Chính phủ, các cơ quan chức năng đã làm được trong quá trình thực thi những chính sách đã đề ra để quản lý hoạt động của các DN XKLD. Song, bề chìm của vấn đề thì không thể lường hết, số DN lách luật để lừa NLD gây ảnh hưởng không nhỏ tới hoạt động XKLD mà cơ quan chức năng vẫn chưa thể xử lý được. Ngoài ra, đối với các DN vi phạm, chỉ bị phạt tiền và tạm dừng hoạt động trong ít ngày, chưa đảm bảo tính cứng rắn để làm gương cho các DN khác trong lĩnh vực hoạt động này.

2.2.3.2. Chính sách hỗ trợ về tài chính

Ngoài những chính sách quản lý, để đẩy mạnh hoạt động XKLD Nhà nước cũng đưa ra những chính sách hỗ trợ DN về tài chính. Cụ thể trong *Đề án “Hỗ trợ các huyện nghèo đẩy mạnh xuất khẩu lao động góp phần giảm nghèo bền vững giai đoạn 2009 - 2020”* được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt tại Quyết định số 71/2009/QĐ-TTg, ngày 29/4/2009 đã đưa ra Chính sách tín dụng ưu đãi đối với cơ sở dạy nghề, doanh nghiệp xuất khẩu lao động tham gia Đề án (do Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội lựa chọn), cho vay vốn để đầu tư tăng quy mô phòng học, ký túc xá, trang thiết bị dạy nghề, phương tiện dạy học phục vụ đào tạo lao động xuất khẩu. Mức vay, lãi suất vay, điều kiện, thủ tục vay thực hiện theo cơ chế cho vay ưu đãi của Nhà nước theo quy định hiện hành. Một sự thật là, chính sách đưa ra dễ dàng đối với các Ngân hàng còn lại khó khăn với DN và NLD về vấn đề vay vốn để đi XKLD. Chính sách cho vay của nhiều Ngân hàng hiện nay rất ngặt nghèo, ràng buộc hơn nên DN không thể phát triển thị trường ở những địa bàn khó tính dù NLD mặn mà. Ngược lại, có những địa phương rất thông thoáng trong chính sách cho vay vốn nhưng NLD lại tỏ ra thờ ơ nên DN đành chịu thua. Ngoài ra, một số ngân hàng cũng đã siết chặt cho vay vốn XKLD, doanh nghiệp lao đao vì không đủ vốn tạm ứng cho lao động, nên nhiều công ty đã phải trả lại giấy phép, chuyển hướng kinh doanh.

2.2.3.3. Chính sách hỗ trợ về thông tin thị trường

Do còn nhiều hạn chế về trình độ chuyên môn, khả năng đối ngoại cũng như thiếu về chi phí nên các DN dịch vụ Việt Nam hầu như không tự tìm được những thị trường riêng biệt, tìm kiếm được những đối tác lớn. Chính vì vậy Nhà nước đưa ra những chính sách hỗ trợ về thông tin cho DN để DN tiến hành đàm phán có được những đơn hàng tốt. Cụ thể, *Quyết định số 1201/QĐ-TTg do Thủ tướng Chính phủ ban hành ngày 31/08/2012: Phê duyệt Chương trình mục tiêu quốc gia Việc làm và Dạy nghề giai đoạn 2012 – 2015*. Tại điểm đ, Khoản 6 – Điều 1 của Quyết định là Dự án 5 “Hỗ trợ phát triển thị trường lao động”. Với mục tiêu của Dự án: Hoàn thiện và hiện đại hoá hệ thống thông tin thị trường lao động; hoàn thiện cơ sở dữ liệu quốc gia về thị trường lao động; nâng tỷ lệ lao động tìm việc làm qua hệ thống trung tâm giới thiệu việc làm lên khoảng 30%; hiện đại hoá và chuẩn hoá hoạt động giao dịch việc làm, sàn giao dịch việc làm trở thành hoạt động hàng ngày tại 30 - 40 trung tâm giới thiệu việc làm vào năm 2015. Nhằm đầu tư nâng cao năng lực các trung tâm giới thiệu việc làm để thu thập, xử lý và cung cấp thông tin thị trường lao động; nâng cao năng lực hoạt động tư vấn, giới thiệu việc làm; đầu tư 04 trung tâm

giới thiệu việc làm khu vực tại 04 vùng kinh tế trọng điểm; Đầu tư các trung tâm hướng nghiệp, dạy nghề và giới thiệu việc làm kiểu mẫu của Đoàn thanh niên; Hỗ trợ tổ chức giao dịch việc làm; Đầu tư phát triển hệ thống thông tin thị trường lao động; phân tích và dự báo thị trường lao động. Ngày 09/07/2015 Thủ tướng Chính phủ ban hành: *Nghị định số 61/2015/NĐ-CP Quy định về chính sách hỗ trợ tạo việc làm và Quỹ quốc gia về việc làm*. Tại Điều 12 của NĐ nói về chính sách “Hỗ trợ phát triển thị trường lao động ngoài nước”. Hỗ trợ phát triển thị trường lao động ngoài nước thông qua các hoạt động nghiên cứu, khảo sát thị trường lao động ngoài nước; Quảng bá thông tin về nguồn lao động Việt Nam; Xúc tiến phát triển thị trường lao động ngoài nước. Ngoài ra, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chủ trì, phối hợp với các cơ quan liên quan hướng dẫn nội dung và mức hỗ trợ phát triển thị trường lao động ngoài nước.

Trong thời gian qua, nước ta đã có được mối quan hệ tốt với các nước trên thế giới, cũng như các nước thị trường khu vực Châu Á. Trong đó có, Đài Loan, Nhật Bản và Hàn Quốc, đã được Nhà nước quan tâm đưa ra nhiều chính sách tiếp cận tạo mối quan hệ đối ngoại tốt. Giúp các DN có được nhiều đơn hàng với nhiều ngành nghề tiếp nhận LĐ khác nhau, do đó các DN XKLĐ đã đưa được phần đa LĐ sang khu vực này, chiếm tới 84.89% số LĐXK của cả nước trong giai đoạn này, ứng với 479.717 lao động.

2.3. Đánh giá chung thực trạng thực hiện chính sách đẩy mạnh xuất khẩu lao động Việt Nam sang thị trường các nước khu vực Châu Á giai đoạn 2010 - 2015

2.3.1. Một số thành công

Trong giai đoạn 2010 – 2015 vừa qua, thực hiện các chính sách đẩy mạnh XKLĐ của Việt Nam sang thị trường các nước Châu Á đã hình thành hệ thống chính sách đối với hoạt động XKLĐ, phân định chức năng quản lý của các cơ quan Nhà nước. Xuất khẩu lao động là một chủ trương lớn của Đảng và Nhà nước, quan tâm đến hoạt động XKLĐ, đưa ra những chính sách đẩy mạnh là rất quan trọng đối với phát triển kinh tế của đất nước trong thời kỳ hội nhập này. Các chính sách về phát triển thị trường, chính sách đối với người lao động, chính sách đối với doanh nghiệp xuất khẩu lao động. Tạo hành lang pháp lý thông thoáng trong lĩnh vực đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài, là cơ sở cho việc chỉ đạo, hướng dẫn, kiểm tra hoạt động XKLĐ, đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp của NLĐ và của DN. Cụ thể:

- *Đối với phát triển thị trường XKLD:* hệ thống chính sách đã tạo điều kiện cho việc mở cửa thị trường lao động, phát huy quyền chủ động kinh doanh của doanh nghiệp. Một mặt, Chính phủ Việt Nam trực tiếp đàm phán ký kết những thỏa thuận đa phương và song phương với các nước trên thế giới, cũng như thị trường các nước Châu Á để thúc đẩy mối quan hệ tốt cũng như mở rộng và đi sâu hơn đối với hoạt động XKLD. Giúp các DN có nền tảng để đàm phán, thỏa thuận hợp đồng và các đơn hàng XKLD của các nước đó. Mặt khác, Chính phủ cũng đưa ra những chính sách khác về hỗ trợ thúc đẩy đào tạo cán bộ của các DN về những vấn đề liên quan đến XKLD, những kỹ năng cần thiết trong đàm phán thảo luận các chương trình, dự án XKLD với nước bạn, các khóa đào tạo về ngoại ngữ,... để nâng cao trình độ chuyên môn của cán bộ trong các cơ quan, tổ chức, DN XKLD. Và hỗ trợ cả về mặt tài chính cho các DN để tạo điều kiện thuận lợi cho DN đưa NLD sang nước ngoài làm việc. Qua đó giúp DN chủ động hơn trong vấn đề tìm kiếm thị trường, tìm kiếm đơn hàng và luôn sẵn sàng đưa đội ngũ NLD có tay nghề có qua đào tạo sang làm việc ở nước ngoài.

Hệ thống thông tin về việc làm và các chính sách Nhà nước ngày càng có nhiều sự phát triển: Chính phủ đã sử dụng nhiều hình thức cung cấp thông tin và tuyên truyền về chính sách như tổ chức các hội nghị, hội thảo và phối hợp với các cơ quan thông tin đại chúng để tuyên truyền, phổ biến chính sách, các quy định đối với hoạt động XKLD, những quyền hạn và nghĩa vụ đối với các cấp, các cơ quan ban ngành cho đến các DN XKLD và NLD công khai, minh bạch về nội dung trong hoạt động XKLD. Tạo điều kiện thuận lợi cho các DN XKLD đưa NLD sang nước ngoài làm việc, các thông tin về chính sách tài chính giúp việc vay ưu đãi để có kinh phí tạo cơ hội cho NLD có mong muốn, được đi làm việc ở nước ngoài nâng cao thu nhập cải thiện cuộc sống và xóa đói giảm nghèo,...

Hạn chế được phần nào tình trạng phá vỡ hợp đồng lao động như bỏ trốn khi chưa hết hợp đồng lao động, ở lại sau khi đã hết thời hạn lao động,...: Một thực tế cho thấy tình trạng phá vỡ hợp đồng, bỏ trốn ra ngoài khi chưa hết hợp đồng lao động, ở lại nước ngoài sau khi đã hết thời hạn lao động của nước ta có những giai đoạn báo động, đặc biệt từ năm 2010 -2013. Và cao nhất ở thị trường Hàn Quốc, cũng những thời điểm lên gần 60% lao động về nước đúng hạn. Thời gian qua, Chính phủ Việt Nam phối hợp Chính phủ các nước bạn nỗ lực đưa ra nhiều chính sách tác động đến vấn đề này như chính sách đàm phán giải quyết các vướng mắc phát sinh trong XKLD giữa hai nước, để giải quyết các vấn đề tranh chấp xảy ra,

giảm thiểu bất đồng dẫn tới hành vi vi phạm HĐLĐ của NLĐ. Sự tác động song song NLĐ và DN, chính sách đưa ra về tiền ký quỹ đối với NLĐ, cũng như ràng buộc trách nhiệm DN với NLĐ. Qua đó, tình trạng lao động Việt Nam ở nước ngoài bỏ trốn và phá vỡ hợp đồng đã ký kết đã có xu hướng giảm. Ở Hàn Quốc, tính đến cuối năm 2015 thì con số đó chỉ còn khoảng 35 – 36%. Góp phần đảm bảo ổn định cho nguồn nhân lực tham gia vào hoạt động XKLĐ theo kế hoạch hàng năm.

- *Đối với NLĐ*: NLĐ được quan tâm và hỗ trợ về cả đào tạo, tài chính các vấn đề phát sinh khi làm việc ở nước ngoài cho đến khi kết thúc HĐLĐ về nước. Chính phủ đưa ra chính sách hỗ trợ cho NLĐ về chương trình đào tạo mà còn hỗ trợ về chi phí đào tạo và vay vốn để đi XKLĐ góp phần nâng cao trình độ tay nghề, chuyên môn, ngoại ngữ và tác phong làm việc chuyên nghiệp có kỷ luật hơn khi ở nước ngoài. Và cả những vấn đề liên quan đến XKLĐ, giúp tỷ lệ NLĐ qua đào tạo tăng lên, thúc đẩy quá trình chuyển dịch cơ cấu lao động, chuyển dịch cơ cấu kinh tế. Đối với những LĐ kết thúc HĐLĐ về nước cũng được hướng dẫn của Nhà nước, có thể xuất khẩu lại hoặc về làm kinh tế tại quê nhà bằng nguồn vốn đã có. Đây cũng là một biện pháp giảm thiểu số LĐ bỏ trốn, do những suy nghĩ tiêu cực không biết sẽ làm gì khi kết thúc HĐLĐ về nước. Dẫn đến bỏ trốn ra ngoài tìm kiếm công việc khác tạo thu nhập.

Góp phần giải quyết việc làm trong nước, đảm bảo mục tiêu, hiệu quả kinh tế - xã hội của hoạt động XKLĐ: Số lượng LĐXXK tăng, ngành nghề lao động có xu hướng mở rộng giúp tỷ lệ lao động thất nghiệp giảm và giải quyết vấn đề việc làm trong nước. Từ những năm đầu, khi Việt Nam bắt đầu XKLĐ sang thị trường các nước Châu Á đến nay, số lượng lao động xuất khẩu của Việt Nam sang Nhật Bản, Hàn Quốc và Đài Loan có xu hướng tăng lên liên tục về số lượng đã được đưa ra tại phần tình hình XKLĐ Việt Nam sang thị trường các nước Châu Á giai đoạn 2010 – 2015 ở 2.1 của luận văn.

- *Đối với DN dịch vụ XKLĐ*: Doanh nghiệp được quản lý chặt chẽ, cũng như hỗ trợ về tài chính, về thông tin thị trường LĐ. Giúp DN có hướng đi đúng đắn ngay từ lúc đăng ký kinh doanh, được hỗ trợ về tài chính để tu bổ phòng học, cơ sở vật chất trang thiết bị giúp giảng dạy hiệu quả. Những chính sách hỗ trợ về đào tạo cán bộ nguồn cho những DN dịch vụ, đảm bảo về trình độ chuyên môn, hoạt động DN hiệu quả. Ngoài ra, DN được hỗ trợ thông tin cũng như hỗ trợ tìm kiếm thông tin, xúc tiến quảng bá hình ảnh của DN đến NLĐ cũng như thị trường tiếp nhận LĐXXK. Góp phần đẩy mạnh sự phát triển của DN cũng như hoạt động XKLĐ của các DN

hiệu quả, đưa được nhiều LĐ đi thành công, giám sát chặt chẽ cho tới kết thúc HĐLĐ của người LĐ về nước.

2.3.2. Một số tồn tại

Những chính sách đưa ra không thể tránh khỏi những khó khăn, những khiếm khuyết khi đưa vào thực hiện, do đó vẫn còn một số tồn tại của hoạt động XKLĐ chưa được giải quyết hoàn toàn, về cơ bản vẫn cần tiếp tục nghiên cứu để đưa ra được các chính sách phù hợp, sửa đổi bổ sung các chính sách, quy định trước để tiếp tục hoàn thiện khắc phục những tồn tại này. Vừa qua, hoạt động XKLĐ của Việt Nam sang thị trường các nước Châu Á như Hàn Quốc, Nhật Bản và Đài Loan bộc lộ những hạn chế, khó khăn trong toàn bộ quy trình XKLĐ từ LĐ, doanh nghiệp đến quản lý lao động ở nước ngoài, giải quyết các vấn đề sau khi LĐXK về nước. Những hạn chế, khó khăn đó có thể khái quát thành những vấn đề sau đây:

- Đối với thị trường xuất khẩu lao động

Tình trạng lao động Việt Nam bỏ trốn và cư trú bất hợp pháp vẫn ở mức cao. Tình trạng lao động Việt Nam bỏ trốn và cư trú bất hợp pháp vẫn ở mức cao được thể hiện tại mục 2.1.5 của luận văn. Những vấn đề này đã tác động rất tiêu cực tới hoạt động XKLĐ của Việt Nam sang thị trường các nước Châu Á, làm hạn chế khả năng tìm đối tác và tăng số lượng LĐXK vào các nước khu vực này. Đây là một trong những nguy cơ làm mất thị trường XKLĐ của Việt Nam ở khu vực này. Làm thiệt hại về kinh tế đối với các công ty xuất khẩu lao động vì bị phạt và người lao động nếu bị phát hiện sẽ bị trục xuất về nước sớm, thiệt hại lớn nhất mà không thể đo lường được là hình ảnh lao động Việt Nam bị xấu đi trong mắt bạn bè quốc tế, giá cả của lao động Việt Nam sẽ bị hạ thấp, và có thể lao động Việt Nam sẽ bị một số thị trường từ chối tiếp nhận. Về lâu dài, LĐXK Việt Nam bỏ trốn sẽ làm mất uy tín của lao động Việt Nam trên thị trường lao động Quốc tế, cản trở việc mở rộng và phát triển thị trường XKLĐ, ảnh hưởng đến cả chủ trương tăng cường XKLĐ của Đảng và Nhà nước. Thời gian qua, tỷ lệ LĐ bỏ trốn và vi phạm HĐLĐ đã giảm nhưng vẫn luôn chiếm tỷ lệ cao so với lao động các nước khác trên cùng một thị trường. Điều này không chỉ làm cho các doanh nghiệp và bản thân người lao động bị thiệt thòi mặt kinh tế mà thiệt hại lớn nhất là ảnh hưởng xấu đến hình ảnh của quốc gia, làm giảm hiệu quả XKLĐ. Đây có lẽ là bài toán đau đầu nhất chưa tìm được lời giải đối với các công ty xuất khẩu lao động và các cơ quan quản lý của Việt Nam.

Có nhiều vấn đề rủi ro, tiêu cực phát sinh ngoài vấn đề lao động bỏ trốn và cư trú bất hợp pháp tại các nước tiếp nhận lao động, hoạt động XKLD sang Nhật Bản, Hàn Quốc và Đài Loan trong thời gian qua vẫn có những rủi ro, phát sinh các tiêu cực như hoạt động lừa đảo NLD đi XKLD, LĐ phải về nước sớm, LĐ bị lạm dụng, bị phân biệt đối xử,... Tình trạng này không chỉ gây tổn thất về kinh tế cho NLD và các DN tham gia mà còn làm mất niềm tin, gây tâm lý e ngại đối với NLD về XKLD. Trong mỗi quan hệ hợp tác lao động quốc tế, các tiêu cực, rủi ro còn làm mất uy tín của Việt Nam trong hoạt động xuất khẩu lao động. Hoạt động lừa đảo NLD đi XKLD vẫn xảy ra, với nhiều thủ đoạn khác nhau và tập trung chủ yếu trong những thời điểm Việt Nam khai thác thị trường mới, hay ký được thỏa thuận hợp tác lao động mới, hoặc khi có sự thay đổi về chính sách tiếp nhận LDNN ở các nước NKLD. Bên cạnh những tiêu cực phát sinh trong nước, người LDXX còn gặp phải các rủi ro tiêu cực ở nước ngoài. NLD gặp phải rủi ro khi không đáp ứng yêu cầu của NSDLĐ, hoặc do công việc không phù hợp với sức khỏe của bản thân họ, nói tiếp nhận lao động bị phá sản, đóng cửa, NLD bị mất việc buộc phải về nước sớm, hoặc do thay đổi các chính sách vĩ mô của Chính phủ nước sở tại.

- Đối với người lao động

Chất lượng LDXX của Việt Nam còn thấp, tạo sự bất lợi trong cạnh tranh, chưa đáp ứng được nhu cầu của chủ sử dụng lao động ở các nước. Chất lượng lao động thấp là một bất lợi trong cạnh tranh XKLD của Việt Nam, nhất là ở khu vực Châu Á, nơi tập trung nhiều quốc gia XKLD truyền thống trong khu vực này. Mặc dù có lợi thế về tính cần cù, chịu khó siêng năng, nắm bắt kỹ thuật nhanh, nhưng lao động Việt nam vẫn còn nhiều yếu điểm, nhất là trình độ ngoại ngữ kém và chưa có tác phong lao động công nghiệp. Trình độ ngoại ngữ kém và thiếu tác phong công nghiệp là nguyên nhân tạo lên bất đồng trong quan hệ chủ thợ, thiếu hiểu biết lẫn nhau, đồng thời làm giảm khả năng tự tin, tham gia vào các hoạt động của cộng đồng của người lao động, từ đó làm giảm hiệu quả lao động, tạo tâm lý e ngại đối với chủ sử dụng trong việc tuyển dụng lao động Việt Nam. Hiện nay, nhu cầu lao động kỹ thuật chất lượng cao, đặc biệt là kỹ sư ngành công nghệ thông tin ở Nhật Bản và Hàn Quốc rất lớn, nhưng nguồn lao động Việt Nam lại chưa đáp ứng được, không chỉ thiếu về số lượng mà còn yếu về chất lượng về trình độ chuyên môn. Tỷ lệ LDXX được đào tạo nghề ở mức thấp cũng là yếu tố làm giảm chất lượng LDXX của Việt Nam ở các thị trường này. Trình độ tay nghề thấp, khả năng ngoại ngữ

kém làm cho XKLD của Việt Nam chỉ hướng phần lớn vào xuất khẩu lao động phổ thông, làm công việc đơn giản như giúp việc gia đình, khán hộ công. Ngoài ra, các vấn đề sức khỏe yếu, tính vô kỷ luật,... của người lao động cũng là nguyên nhân hạ thấp giá trị, giảm tính cạnh tranh của LĐ Việt Nam trên thị trường lao động của khu vực Châu Á.

Cơ cấu ngành nghề XKLD chưa đa dạng, lao động phổ thông vẫn chiếm tỉ trọng lớn trong tổng số LĐXK. Việc thiếu chiến lược XKLD và nguồn lao động có chất lượng là một trong những nguyên nhân tạo ra sự đơn điệu về ngành nghề trong XKLD của Việt Nam sang thị trường các nước khu vực Châu Á, số lao động đơn giản còn chiếm một tỉ lệ lớn trong tổng số LĐXK của Việt Nam sang khu vực này. LĐXK Việt Nam mới chỉ chủ yếu tham gia vào một số lĩnh vực như cơ khí, điện tử, may mặc, xây dựng, chế biến hải sản, thuyền viên, dịch vụ giúp việc tại nhà. Đặc biệt, số lượng lao động trong lĩnh vực giúp việc gia đình và chăm sóc bệnh nhân luôn chiếm tỉ lệ lớn sau khi Đài Loan mở cửa thị trường tiếp nhận LĐXK Việt Nam. Trong khi đó, số lượng LĐXK làm trong các ngành kỹ thuật cao như công nghệ thông tin, điện tử viễn thông, sinh học, vật liệu mới,... ở các nước này còn hạn chế. Chất lượng thấp đã làm cho khả năng cạnh tranh của Việt Nam trên thị trường lao động giảm đi, nhiều lao động phổ thông phải làm các công việc thuộc lĩnh vực nặng nhọc, độc hại. Với cơ cấu LĐXK như vậy chưa đảm bảo được mục tiêu tăng giá trị XKLD, cũng như đảm bảo được mục tiêu chiến lược lâu dài tiếp thu kiến thức KHCN và nâng cao chất lượng LĐ, hình thành đội ngũ LĐ có chất lượng phục vụ cho công cuộc xây dựng đất nước trong quá trình CNH, HĐH như Đảng và Nhà nước đề ra đối với công tác XKLD.

- Đối với DN dịch vụ XKLD

Vấn đề về quản lý DN chưa được triệt để, vẫn tồn tại những văn phòng nhánh của các DN hoạt động tràn lan không được kiểm soát, kèm theo sự không nắm bắt được số lượng DN làm cho thị trường XKLD bị sáo trộn, các DN cạnh tranh không rõ ràng và không lành mạnh. Các hỗ trợ về tài chính không tới tay DN, nhiều DN dịch vụ XKLD mắc phải tình trạng khó khăn trong tạo nguồn vốn mà không thể vay được vốn phục vụ cho hoạt động kinh doanh. Ngoài ra, vấn đề nội tại của các DN vẫn còn nhiều khuyết điểm, về trình độ của cán bộ đào tạo, cán bộ chuyên môn còn kém dẫn đến khó khăn về tuyển dụng, thậm chí có tình trạng DN phải mua lại

nguồn cung ứng với giá cao do không thể tự tuyển dụng trực tiếp, hoặc tuyển dụng và đào tạo không tương thích.

- Các vấn đề còn tồn tại ở phía các cơ quan ban ngành liên quan

Một số tồn tại cần được nhìn nhận lại, đó là công tác tuyên truyền, vận động, tư vấn đối với người đi lao động ở nước ngoài chưa thường xuyên, đúng mức. Nội dung và hình thức tuyên truyền chưa phong phú, thiếu thông tin nên việc tác động đến thay đổi nhận thức của người dân về lợi ích của xuất khẩu lao động còn hạn chế. Bên cạnh đó, một số phương tiện thông tin đại chúng phản ánh những trường hợp tiêu cực trong xuất khẩu lao động đã dẫn đến tâm lý hoang mang cho người lao động khi tham gia lao động ở nước ngoài. Việc quản lý hoạt động xuất khẩu lao động còn gặp không ít khó khăn, một số doanh nghiệp hoạt động xuất khẩu lao động tự ý liên hệ với các địa phương tư vấn, tuyển lao động gây khó khăn cho công tác quản lý và tổng hợp số liệu về người lao động xuất cảnh trên địa bàn. Những hạn chế về trình độ ngoại ngữ, tay nghề của người lao động cũng đang là lực cản đối với xuất khẩu lao động. Bên cạnh đó, người lao động có tâm lý kén thị trường có điều kiện làm việc tốt, thu nhập cao song tay nghề và trình độ ngoại ngữ chưa đáp ứng yêu cầu nên số lao động tham gia các thị trường này còn thấp. Công tác hỗ trợ cho người lao động ở một số huyện, thành, thị chưa kịp thời; vẫn còn tình trạng lao động không tuân thủ quy định pháp luật của các nước đến làm việc, bỏ trốn ra ngoài làm việc, không về nước sau khi hết hạn hợp đồng...

Ngoài ra, hệ thống chính sách, pháp luật cũng còn bộc lộ nhiều hạn chế, chưa đồng bộ, trong quá trình thực hiện còn chưa thống nhất giữa các Bộ, ngành và địa phương. Bên cạnh đó, thông tin về xuất khẩu lao động chưa đến được với mọi người lao động. Phần lớn người lao động không biết tiếp cận với cơ quan, đơn vị nào để làm thủ tục đi làm việc ở nước ngoài. Do thiếu thông tin, nhẹ dạ, lại có tâm lý nôn nóng, muốn được đi làm ngay ở nước ngoài với thu nhập cao nên người lao động rất dễ bị môi giới, cò mồi và những tổ chức cá nhân không có chức năng xuất khẩu lao động lợi dụng để lừa đảo, thu tiền bất chính...

Ở một số địa phương, việc quản lý hoạt động xuất khẩu lao động của cơ quan chức năng trên địa bàn chưa chặt chẽ, chưa kịp thời phát hiện, ngăn chặn những vụ việc lừa đảo người lao động. Công tác quản lý lao động ở nước ngoài có lúc chưa kịp thời để xử lý những phát sinh liên quan đến quyền lợi hợp pháp của người lao động, đặc biệt là đối với những thị trường chưa có Ban Quản lý lao động.

2.3.3. Nguyên nhân dẫn đến tồn tại

Nguyên nhân dẫn đến sự tồn tại không từ đâu khác, mà từ chính những yếu tố cấu thành lên hoạt động xuất khẩu lao động. Các chính sách được đưa ra chỉ là trên giấy, nó được đưa vào thực hiện và có hiệu quả khi cùng cố gắng từ mọi phía. Nguyên nhân tồn tại có cả từ phía người lao động xuất khẩu, doanh nghiệp xuất khẩu và cả phía cơ quan quản lý, cơ quan ban ngành liên quan, cụ thể như sau:

❖ Những nguyên nhân chủ yếu từ phía người lao động

- Lao động Việt Nam sẵn sàng phá vỡ hợp đồng ra ngoài làm để có thu nhập cao hơn và để ở lại nước ngoài bất hợp pháp lâu hơn, cho dù việc làm này có thể gặp rủi ro và bị trục xuất về nước. Nhiều trường hợp, ngay sau khi sang nước bạn đã bỏ ra ngoài và bị phát hiện trục xuất về nước, chịu thiệt hại nặng nề cho bản thân vì chưa trả nợ được số vốn vay để đi xuất khẩu lao động. Thị trường Nhật Bản luôn có tỷ lệ lao động bỏ trốn cao nhất vì quốc gia này nhận lao động Việt Nam dưới dạng “tu nghiệp sinh”. Thực chất là một hình thức sang nước ngoài để học việc, tu nghiệp. Do đó, thu nhập hàng tháng chỉ từ 500 – 700 USD/người/tháng với thời hạn tu nghiệp thường khoảng 3 năm. Trong khi đó đây là những quốc gia phát triển có thu nhập cao, nếu trốn ra ngoài làm việc mức thu nhập là 1.500 – 2.000 USD/người/tháng và nếu không bị bắt và bị trục xuất thì sẽ được làm việc lâu hơn ở nước ngoài. Mặt khác, người tham gia XKLD ở nước ta hầu hết thuộc tầng lớp có thu nhập thấp, trước khi đi lao động ở nước ngoài phải vay mượn nhằm trang trải chi phí rất lớn từ vài chục đến cả trăm triệu đồng. Trong khi đó, thực trạng lao động Việt Nam sau khi đi XKLD về nước chỉ 20-25% kiếm được việc làm ổn định. Do đó, sức ép đối với họ để mau chóng hoàn trả vốn và có một khoản tích lũy để làm ăn khi về nước là rất lớn. Đây là lý do cơ bản mà lao động Việt Nam sẵn sàng bỏ trốn bất chấp có thể gặp rủi ro.

- Trong những năm qua, tình trạng lừa đảo trong XKLD đã góp phần làm cho một bộ phận LĐ phá vỡ hợp đồng và cư trú bất hợp pháp tại nước ngoài. Lợi dụng kẽ hở của luật pháp, nhiều tổ chức môi giới và cò môi đã lừa đảo những người nhẹ dạ và thiếu hiểu biết. Theo quy định, các DN XKLD chỉ được mở 3 chi nhánh nhưng thực tế các chi nhánh của doanh nghiệp lại mở thêm các trung tâm. Hơn nữa, luật chỉ quy định DN phải tuyển trực tiếp, do vậy các DN vẫn lợi dụng kẽ hở này bằng cách đảm bảo thủ tục giấy tờ ký kết trực tiếp với lao động nhưng thực ra NLĐ phải đi rất vòng vo qua hệ thống chân rết mới đến được DN. Các chân rết cò môi hiện vẫn tự do hoạt động khi không có chức năng XKLD và đều tìm cách thu lợi bất

chính. Bên cạnh đó, các môi giới thường lợi dụng vào những hợp đồng liên kết, cung ứng lao động với các doanh nghiệp để thu tiền, cam kết một cách vô tội vạ với NLD. Ngược lại, từ phía NLD cũng tự tham gia vào trò chơi với những người môi giới này do khát vọng xuất ngoại trong khi bị nhiễu thông tin. Vì vậy, trong thời gian qua tình trạng người làm thủ tục đi XKLD bị cò môi lừa gạt thường xuyên xảy ra. Khi ra nước ngoài và biết bị lừa, lao động Việt Nam chỉ còn biết tìm đường trốn, chấp nhận cư trú bất hợp pháp để tìm việc khác với mong muốn kiếm tiền để thu hồi vốn đã đầu tư.

- Một nguyên nhân khác giải thích tình trạng lao động Việt Nam bỏ trốn nhiều hơn lao động của các quốc gia khác xuất phát từ đặc điểm tâm lý xã hội của người Việt. Do ảnh hưởng của lối sống làng xã và nền văn minh nông nghiệp lúa nước từ lâu đời đã hình thành ở người Việt một số giá trị tiêu cực cho sự phát triển, đặc biệt là ý thức rất kém về pháp luật; kém về ý thức cá nhân, dễ bị kích động, thường làm theo phong trào một cách tự phát mà ít có chính kiến cá nhân. Do đó, họ rất dễ bị những chủ doanh nghiệp bản địa lôi kéo, dễ dàng nghe theo những lao động đã bỏ trốn trước đó để phá vỡ hợp đồng đã ký kết. Cùng với đó là lối làm ăn nhỏ lẻ, manh mún, vụn vặt,... đã hình thành tính cục bộ, vì lợi ích cá nhân, tính tùy tiện, ý thức tổ chức kỷ luật kém, nên khi tiếp cận với văn minh công nghiệp của các nước phát triển, lao động Việt Nam vẫn hành động theo cảm tính và sự tùy tiện của mình nên thường vi phạm thỏa thuận đã ký kết, bỏ trốn nhằm mưu lợi cá nhân trước mắt, bất chấp gây hậu quả cho cộng đồng, cho đất nước và những rủi ro có thể xảy ra cho chính bản thân họ. Mặt khác, do tính sĩ diện, người Việt thường có tâm lý đã đi nước ngoài là khi về phải có nhiều tiền, trở thành người giàu sang,... đã thôi thúc không ít lao động phá vỡ hợp đồng với mong muốn làm giàu nhanh để khi trở về có thể nở mặt nở mày với họ hàng, bà con làng xóm, khu phố,...

- Các quy định ràng buộc và đặc biệt là chế tài đối với LĐXK của nước ta trong thời gian qua còn lỏng lẻo cũng là một trong những nguyên nhân làm cho lao động dễ dàng bỏ trốn. Trên danh nghĩa, lao động bỏ trốn có thể phải chịu trách nhiệm hình sự. Tuy nhiên, các cơ quan thụ lý đã không thể xử lý những trường hợp này vì còn thiếu một số văn bản theo quy định của pháp luật, như phải có biên bản xử phạt hành chính về việc lao động bỏ trốn (có xác nhận của những lao động làm việc cùng hoặc của chủ sử dụng về việc lao động bỏ trốn), mới có căn cứ xử lý hình sự khi lao động đó về nước. Chính sự thiếu đồng bộ trong hành lang pháp lý, cùng với thủ tục trình tự xét xử phức tạp, việc tìm kiếm lao động bỏ trốn ở nước ngoài để

đưa ra tòa khó như tìm kim đáy biển, nên cho đến nay chưa một trường hợp lao động bỏ trốn nào bị đưa ra tòa. Hình thức cưỡng chế duy nhất đối với lao động bỏ trốn trong thời gian qua là tiền ký quỹ, đặt cọc. Trên thực tế, hình thức này không giải quyết được vấn đề vì nhiều lao động sẵn sàng chịu mất số tiền này. Hơn nữa, chính khoản tiền ký quỹ càng như một gánh nặng đối với lao động phải đầu tư ban đầu, càng làm cho lao động tìm cách bỏ ra ngoài làm nhằm kiếm nhiều tiền hơn để trang trải nợ, thu hồi vốn. Mặt khác, mới đây quy định của Nhật Bản đối với Việt Nam không cho phép các doanh nghiệp xuất khẩu lao động bắt người lao động ký quỹ dưới mọi hình thức càng tạo điều kiện cho người lao động dễ dàng bỏ trốn nếu như chúng ta không có những giải pháp ngăn chặn khác.

❖ *Nguyên nhân từ phía doanh nghiệp xuất khẩu*

Bên cạnh đó, các DN XKLD phải chịu trách nhiệm hầu hết các khâu trong quy trình XKLD, từ tuyển chọn, đào tạo lao động đến khai thác thị trường, quản lý LĐ ở nước ngoài, đưa NLD về nước. Điều này gây ra hai hạn chế:

- *Thứ nhất*, DN phải tăng kinh phí hoạt động, tăng phí dịch vụ đi XKLD tạo gánh nặng tài chính cho NLD khi tham gia XKLD, là một trong những nguyên nhân của tình trạng LĐ bỏ trốn, cư trú bất hợp pháp ở nước NKLD. Nghiên cứu thực trạng vấn đề LĐ Việt Nam tự ý phá hợp đồng, bỏ trốn ra ngoài làm việc và cư trú bất hợp pháp tại Nhật Bản, Hàn Quốc và Đài Loan trong thời gian vừa qua cho thấy một phần nguyên nhân bắt đầu từ chi phí đi XKLD cao, trong khi cách giải quyết vấn đề này hiện nay chưa được triệt để, ở tình trạng lẩn quẩn. NLD vì phải chi một khoản tiền khá lớn để đi XKLD, nhưng thời gian làm việc ở nước ngoài ngắn nên hình thành tư tưởng phải kiếm thật nhiều tiền để bù đắp cho chi phí bỏ ra và giành một khoản vốn khi về nước, do đó đã tự ý phá hợp đồng, bỏ trốn ra ngoài và cư trú bất hợp pháp để kiếm tiền. Phản ứng đầu tiên của phía nước ngoài là chủ sử dụng LĐXK Việt Nam phạt tiền các DN XKLD để bồi thường hợp đồng, bù đắp các thiệt hại do lao động bỏ trốn gây ra. Để đảm bảo có được khoản tiền nộp phạt, các DN XKLD Việt Nam buộc phải tăng mức tiền đặt cọc, yêu cầu NLD phải nộp thêm một khoản tiền thế chấp cao.

- *Thứ hai*, DN sẽ không tập trung vào đào tạo LĐXK, việc đào tạo giáo dục hướng nghiệp bị phiến diện, không chuyên sâu đào tạo lao động có trình độ chuyên môn cao, không đảm bảo về thời gian và nội dung giảng dạy, nhất là về đào tạo ngoại ngữ pháp luật ở nước NKLD; đồng thời cũng sẽ không tập trung được vào việc khai thác thị trường. Do đó, các khâu trong quá trình XKLD đều không được

quan tâm đúng mức và hiệu quả thực hiện không, làm giảm hiệu quả kinh doanh của các DN XKLD

❖ *Nguyên nhân từ phía cơ quan quản lý Nhà nước và cơ quan ban ngành liên quan*

- *Sự gắn kết kế hoạch XKLD sang thị trường các nước Châu Á với các kế hoạch, chương trình mục tiêu phát triển kinh tế xã hội còn chưa chặt chẽ, thiếu tính tổng thể.*

Đẩy mạnh hoạt động XKLD đã được coi là một chủ trương của Đảng nhưng công tác nghiên cứu, xây dựng một kế hoạch tổng thể về XKLD, từ tạo nguồn, quản lý lao động và giải quyết các vấn đề phát sinh sau khi lao động về nước còn hạn chế và gặp nhiều khó khăn. Công tác nghiên cứu xây dựng kế hoạch tổng thể về phát triển thị trường XKLD do Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội chủ trì thực hiện và cũng mới bắt đầu được triển khai chưa lâu nên vẫn còn hạn chế ở một số khu vực, thị trường được nghiên cứu, còn thiếu sự phối hợp chặt chẽ đồng bộ từ các cơ quan hữu quan như đầu tư, tài chính, ngân hàng, công an, tư pháp. Các chính sách điều tiết hoạt động XKLD ban hành chậm hoặc thiếu sự phù hợp với tình hình thực tế, còn thiếu và chưa kịp đổi mới chính sách, cơ chế cụ thể để quản lý và điều tiết hoạt động XKLD như đầu tư tạo nguồn LĐ phục vụ XK, hỗ trợ phát triển thị trường, hỗ trợ tín dụng cho DN và người LĐXK, hỗ trợ và bảo vệ NLĐ đang làm việc ở nước ngoài,... Vì vậy, đã không tạo ra được một sự đồng bộ, thống nhất về cơ chế chính sách để hỗ trợ sự phát triển của hoạt động XKLD cũng như giải quyết kịp thời và hiệu quả các vấn đề phát sinh. Các kế hoạch XKLD có ít tầm chiến lược để tạo ra sự chủ động đón đầu và đối phó với tác động, ảnh hưởng của những thay đổi từ bên ngoài đến hoạt động XKLD như cơ chế, chính sách tiếp nhận lao động của nước NKLD thay đổi, xảy ra các dịch bệnh ở các nước XKLD,... Các vấn đề liên quan sau một chu kì XKLD khi NLĐ về nước chưa được đánh giá, nghiên cứu một cách nghiêm túc, đầy đủ để có các giải pháp phù hợp và hiệu quả.

- *Công tác giáo dục hướng nghiệp và đào tạo tay nghề cho lao động đi XKLD còn nhiều bất cập.*

Nhìn tổng thể, hoạt động đào tạo nghề ở Việt Nam còn nhỏ yếu, lạc quan có rất ít cơ sở đào tạo để đáp ứng được yêu cầu về trang thiết bị giảng dạy và cơ sở thực hành để nâng cao chất lượng LĐXK, đặc biệt là lao động kỹ thuật chuyên ngành, lao động làm việc trong các ngành công nghệ mũi nhọn ở các nước NKLD. Trong khi đó Việt Nam cũng còn thiếu một hệ thống chuẩn các trường đào tạo chuyên

nghiệp LĐXK để tạo nguồn cho hoạt động XKLD của cả nước, trong đó có XKLD sang thị trường các nước khu vực Châu Á. Các giáo trình giảng dạy cho LĐ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài còn chưa được chuẩn hóa, thống nhất. Nhiều trung tâm đào tạo đã mượn giáo trình của nước ngoài về dịch và giảng lại, dẫn tới không thống nhất về nội dung, bài giảng không phù hợp với đặc thù, trình độ của LĐ Việt Nam. Chương trình đào tạo nặng về lý thuyết, thiếu thực hành vì không có xưởng và máy móc thiết bị mới thiết bị phù hợp với điều kiện làm việc ở các nước NKLD. Một thực tế trong thời gian qua là LĐXK có nghề đã qua đào tạo phần lớn được cung ứng từ các xí nghiệp, nhà máy. Sự gia tăng quy mô XKLD đang làm cạn kiệt dần nguồn lao động kỹ thuật. Việc tuyển chọn lao động kỹ thuật không có sẵn như trước, đang đứng trước nguy cơ mất cân đối nguồn lao động có kỹ thuật, nếu XK thì các nhà máy trong nước sẽ gặp khó khăn, nếu không tuyển trong các nhà máy lại không còn nguồn cung cấp cho nước ngoài.

- Công tác quản lý, hỗ trợ và bảo vệ NLD ở nước ngoài còn yếu và chưa được quan tâm đúng mức

Hạn chế này xuất phát từ cả chủ quan và khách quan. Về khách quan là do sự phân bố không tập trung, bị phân tán nhỏ lẻ của LĐ Việt Nam ở nước ngoài do phải tham gia vào các công việc khác nhau ở những địa phương khác nhau; Mặt khác là do hạn chế từ các quy định pháp luật của nước sở tại đã gây khó khăn cho công tác hỗ trợ NLD giải quyết các vấn đề phát sinh cũng như bảo vệ họ. Về chủ quan là do công tác này chưa được các cơ quan chức năng và DN XKLD Việt Nam đầu tư quan tâm đúng mức. Số cán bộ quản lý lao động đại diện của Việt Nam ở nước ngoài còn thiếu, không thể đảm nhiệm hết được các công việc cũng như vừa phải giải quyết các vấn đề phát sinh liên quan đến quyền lợi NLD, vừa xúc tiến tìm kiếm đối tác, mở rộng thị trường,... Nhiều DN XKLD chưa thật sự chú trọng đến công tác quản lý lao động ở nước ngoài, hoặc chưa đủ tiềm năng kinh tế cử đại diện thường trực ở nước ngoài để phối hợp với cơ quan đại diện Việt Nam quản lý, hỗ trợ và bảo vệ quyền lợi của NLD.

- Việt Công tác thị trường XKLD chưa được đầu tư thực hiện đúng với tiềm năng XKLD

Nam vẫn còn yếu trong việc thiết lập mạng lưới marketing đủ mạnh để quảng bá tiềm năng LĐ Việt Nam, tìm kiếm đối tác tiếp nhận LĐ ở nước ngoài, mở rộng thị trường XKLD,... Khả năng tiếp nhận trực tiếp với NSDLĐ của các DN XKLD Việt Nam vẫn còn hạn chế, mang nặng tính thụ động, trông chờ vào thông tin từ các

cơ quan quản lý của Nhà nước và phụ thuộc rất lớn vào các trung gian môi giới phía nước ngoài.

- Sự phối hợp giữa các cơ quan chủ quản với các cơ quan bộ ngành, chính quyền các địa phương trong điều hành quản lý hoạt động XKLD chưa thực sự chặt chẽ, chậm trễ trong việc phối hợp xây dựng chính sách về XKLD.

Việc thiếu kịp thời và chặt chẽ trong phối hợp xây dựng chính sách pháp luật về XKLD không chỉ tạo ra sự lúng túng đối với các DN mà còn gây khó khăn cho các cơ quan chức năng trong việc xử lý các vi phạm trong hoạt động XKLD, đồng thời không tạo ra được ý thức chấp hành pháp luật của các chủ thể tham gia vào các hoạt động này.

- Công tác thông tin tuyên truyền còn yếu, chưa kịp thời và đầy đủ

Sự phối hợp giữa các cơ quan chức năng, chính quyền địa phương và các DN với các cơ quan thông tin đại chúng chưa được thường xuyên, dẫn đến tình trạng NLĐ vẫn còn thiếu thông tin về chế độ chính sách về hoạt động tuyển chọn LĐ của các DN, không nắm rõ được bản chất của hoạt động XKLD,... nên không định hướng đúng đắn trước khi XKLD, dễ bị kẻ xấu lừa đảo. Thông tin về hoạt động XKLD có xu hướng chỉ tập trung vào các sự việc tiêu cực, chưa tuyên truyền những ưu điểm của NLĐ Việt Nam, những gương điển hình tốt trong hoạt động XKLD.

CHƯƠNG 3: ĐỊNH HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN CHÍNH SÁCH ĐẨY MẠNH XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG VIỆT NAM SANG THỊ TRƯỜNG CÁC NƯỚC KHU VỰC CHÂU Á ĐẾN NĂM 2020

3.1. Quan điểm hoàn thiện chính sách đẩy mạnh xuất khẩu lao động của Việt Nam sang thị trường các nước khu vực Châu Á

Để hoạt động xuất khẩu lao động trong thời gian tới phát triển hơn và kịp thời bảo vệ các quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động, tôi xin nêu một số quan điểm hoàn thiện chính sách đẩy mạnh xuất khẩu lao động của Việt Nam sang thị trường các nước khu vực Châu Á như sau:

Thứ nhất, hoàn thiện chính sách đẩy mạnh xuất khẩu lao động phải dựa trên cơ sở các nguyên tắc xây dựng chính sách và cần tính đến các nhân tố ảnh hưởng nhất là môi trường bên ngoài, như sự phối hợp của công tác quản lý, khai thác hệ thống thông tin,... để nhanh chóng thực thi. Tiếp tục hoàn thiện cơ chế, chính sách, các văn bản hướng dẫn Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng một cách đồng bộ, có chế tài đủ mạnh để xử lý đối với những tổ chức, cá nhân vi phạm; nghiên cứu ban hành các chính sách hỗ trợ đầu tư để hình thành những doanh nghiệp mạnh có khả năng cạnh tranh cao trên thị trường, chính sách hỗ trợ đồng bào dân tộc, lao động ở vùng sâu vùng xa tham gia xuất khẩu lao động. Đảm bảo tính nguyên tắc của chính sách, thống nhất chính sách không được xa rời đường lối của Đảng.

Thứ hai, hoàn thiện chính sách đẩy mạnh hoạt động XKLD đảm bảo sự phối hợp quản lý giữa các cơ quan trung ương và địa phương, cũng như tăng cường trách nhiệm của các Bộ, ngành, địa phương trong việc phát triển thị trường và công tác quản lý; sắp xếp lại các doanh nghiệp hiện có; chỉ đạo, kiểm tra, thanh tra hoạt động của các doanh nghiệp trực thuộc và quan tâm chỉ đạo giải quyết những vấn đề phát sinh đối với doanh nghiệp. Các địa phương và ngành ngân hàng cần tiếp tục duy trì chính sách hỗ trợ người lao động và đối tượng chính sách về chi phí đào tạo – bồi dưỡng kiến thức cần thiết và vay vốn đi xuất khẩu lao động; cải tiến thủ tục, tạo điều kiện thuận lợi cho các doanh nghiệp trong quá trình thực hiện mô hình liên kết tuyển lao động tại địa phương.

Thứ ba, hoàn thiện chính sách đẩy mạnh hoạt động XKLD thì cần hoàn thiện chính sách về đào tạo người lao động đảm bảo nâng cao chất lượng nguồn lao động xuất khẩu. Tiếp tục đẩy mạnh triển khai mô hình liên kết giữa các doanh nghiệp và

địa phương để có nguồn lao động đáp ứng yêu cầu; thực hiện đào tạo nguồn nhân lực phục vụ công tác hội nhập kinh tế quốc tế của Chính phủ; các doanh nghiệp cần nâng cao chất lượng đào tạo – bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài để đảm bảo có nguồn lao động xuất khẩu lao động đáp ứng được yêu cầu của thị trường lao động quốc tế; Nhà nước hỗ trợ đầu tư từ nguồn kinh phí chương trình mục tiêu việc làm và các chương trình, dự án khác để mở rộng quy mô và nâng cao chất lượng đào tạo nguồn lao động...

Thứ tư, hoàn thiện chính sách đẩy mạnh hoạt động XKLD đảm bảo tăng cường công tác quản lý và bảo vệ người lao động ở nước ngoài: Triển khai thoả thuận đã ký về hợp tác lao động để bảo vệ quyền lợi cho người lao động; thúc đẩy đàm phán và ký kết các thoả thuận với các nước khác; Kiểm tra, giám sát các doanh nghiệp trong việc ký kết hợp đồng với đối tác nước ngoài bảo đảm các điều kiện theo quy định để làm cơ sở cho việc bảo vệ quyền lợi của người lao động; tăng cường phối hợp chặt chẽ giữa các cơ quan quản lý trong và ngoài nước, giữa cơ quan đại diện ngoại giao với đại diện các doanh nghiệp tại nước ngoài.

Thứ năm, hoàn thiện chính sách đẩy mạnh hoạt động XKLD về chính sách quản lý đối với tổ chức, DN XKLD, tăng cường công tác thanh tra và xử lý vi phạm; phát hiện kịp thời và kiên quyết triệt phá các đường dây đưa người đi làm việc bất hợp pháp, xử lý nghiêm các tổ chức, cá nhân có hành vi lừa đảo. Tăng cường công tác kiểm soát cửa khẩu để phát hiện và kịp thời ngăn chặn việc đưa người lao động Việt Nam ra nước ngoài làm việc bất hợp pháp.

Thứ sáu, hoàn thiện chính sách đẩy mạnh hoạt động XKLD cần hoàn thiện các chính sách về hỗ trợ cho DN XKLD, đảm bảo UBND các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương cần chỉ đạo các cấp chính quyền và các cơ quan chức năng trực thuộc tăng cường giáo dục, vận động nhân dân thực hiện đúng các quy định của Nhà nước về xuất khẩu lao động; đầu tư và hỗ trợ các doanh nghiệp tạo nguồn lao động có chất lượng; tăng cường quản lý hoạt động xuất khẩu lao động trên địa bàn, ngăn chặn các hành vi tiêu cực ảnh hưởng đến quyền lợi của người lao động, của các doanh nghiệp và hoạt động xuất khẩu lao động.

Cuối cùng là, đổi mới công tác thông tin, tuyên truyền về xuất khẩu lao động đến tận người dân với nhiều hình thức phù hợp. Cùng với các doanh nghiệp xuất khẩu lao động, Nhà nước cần quan tâm cải thiện đời sống văn hoá, tinh thần cho người lao động ở nước ngoài thông qua việc cung cấp sách, báo và tổ chức các đoàn nghệ thuật đi biểu diễn ở các điểm có nhiều người lao động Việt Nam sinh sống và

làm việc. Tổng kết và phổ biến các mô hình, cách làm hay, có hiệu quả trong hoạt động xuất khẩu lao động và chuyên gia, đồng thời kiên quyết đấu tranh với các hiện tượng tiêu cực, những vi phạm trọng xuất khẩu lao động và chuyên gia đồng thời vẫn đảm bảo quan hệ hợp tác, đối ngoại với các nước, không làm phương hại đến phát triển thị trường.

3.2. Định hướng và mục tiêu xuất khẩu lao động của Việt Nam sang thị trường các nước khu vực Châu Á

3.2.1. Định hướng xuất khẩu lao động Việt Nam sang thị trường các nước khu vực Châu Á

Để tiếp tục phát triển công tác đưa lao động Việt Nam đi làm việc sang thị trường các nước Châu Á nhằm góp phần giải quyết việc làm cho người lao động và thực hiện các chỉ tiêu về phát triển kinh tế - xã hội của đất nước, trong thời gian tới cần tiếp tục thực hiện đồng bộ một số định hướng sau:

- Mở rộng thị trường xuất lao động: Nhà nước khuyến khích, hỗ trợ và tạo điều kiện cho các DN XKLD tiến hành thăm, tìm kiếm và mở rộng thị trường phù hợp với trình độ, tay nghề và chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam. Tiếp tục ổn định và mở rộng thị phần tại các thị trường hiện có, đặc biệt là các thị trường trọng điểm; mở thêm các thị trường lao động mới như thị trường và những thị trường nhận lao động có trình độ kỹ thuật cao;

- Đào tạo nghề, dạy ngoại ngữ, giáo dục định hướng cho người lao động: các tổ chức trước khi đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài và giáo dục định hướng cho người lao động phù hợp với từng loại hình công việc, thị trường nơi người lao động sẽ đến làm việc. Mở rộng quy mô, chú trọng nâng cao chất lượng lao động đi làm việc ở nước ngoài; xây dựng các cơ chế, chính sách để đào tạo đội ngũ lao động có trình độ chuyên môn, tay nghề, có khả năng về ngoại ngữ đáp ứng yêu cầu của các thị trường tiếp nhận lao động Việt Nam;

- Hỗ trợ tài chính trong xuất khẩu lao động: Nhà nước hỗ trợ người lao động một phần các phí đào tạo tay nghề, dạy ngoại ngữ, giáo dục định hướng từ Quỹ Giải quyết việc làm và cho người lao động vay tín chấp theo lãi suất ưu đãi thông qua Ngân hàng Chính sách – Xã hội, ngân hàng thương mại nhất là các đối tượng chính sách, bộ đội xuất ngũ, lao động nghèo, lao động vùng sâu, vùng xa, hải đảo, dân tộc ít người, thiểu số.

- Quản lý xuất khẩu lao động: Nhà nước thống nhất quản lý XKLD theo đường lối, chủ trương, chính sách và pháp luật trên cơ sở thông thoáng và bình đẳng, nhằm tạo điều kiện cho mọi tổ chức, cá nhân có điều kiện cùng tham gia.

- Nâng cao hiệu quả của hoạt động đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài thông qua việc ban hành và thực thi các chính sách hỗ trợ cho đối tượng lao động đi làm việc ở nước ngoài trở về để họ có thể sử dụng và phát huy những kiến thức, kỹ năng, nguồn vốn đã tích lũy được trong thời gian làm việc ở nước ngoài, qua đó góp phần xóa đói giảm nghèo, phát triển kinh tế xã hội.

- Tiếp tục cho phép các thành phần kinh tế tham gia xuất khẩu lao động: Nhà nước cho phép các DN, tổ chức kinh tế thành lập theo Luật Doanh nghiệp, hội đủ các điều kiện về vốn pháp định, bộ máy tổ chức, có đề hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài, đóng tiền ký quỹ được tham gia XKLD.

- Phân đầu duy trì đưa trên 100.000 lao động sang thị trường các nước khu vực Châu Á mỗi năm, trong đó tăng tỷ lệ lao động nữ, tỷ lệ lao động qua đào tạo, cũng như tỷ lệ lao động ở các huyện nghèo đi làm việc ở nước ngoài.

3.2.2. Mục tiêu xuất khẩu lao động Việt Nam sang thị trường các nước khu vực Châu Á giai đoạn 2010 - 2020

a, Mục tiêu tổng quát

Chỉ ra được nhu cầu về số lượng, cơ cấu và trình độ nhân lực, đảm bảo yêu cầu nhân lực thực hiện thành công đường lối công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, xây dựng và bảo vệ Tổ quốc, phát triển nhanh những ngành, lĩnh vực mà Việt Nam có lợi thế so sánh quốc tế; đồng thời nêu ra các giải pháp phát triển nhân lực, hình thành đội ngũ nhân lực chất lượng cao theo chuẩn khu vực và từng bước tiến tới chuẩn quốc tế và các nước khu vực Châu Á.

b, Mục tiêu cụ thể

- Tăng nhanh số lao động xuất khẩu từ 62.590 LĐ năm 2010 lên 140.000 LĐ năm 2020, với tỷ lệ LĐ nữ 45%.

- Chuyển dịch cơ cấu ngành nghề xuất khẩu, đẩy mạnh gia tăng LĐXK trong ngành dịch vụ từ 22.75% năm 2010 lên 60% năm 2020.

- Tăng nhanh tỷ lệ nhân lực qua đào tạo trong nền kinh tế dưới các hình thức, trình độ khác nhau từ mức 33,3% năm 2010 lên mức 70,0% năm 2020, trong đó tỷ lệ nhân lực qua đào tạo ngành nông, lâm ngư nghiệp tăng tương ứng từ 15,5% lên 50,0%; ngành công nghiệp từ 78,0% lên 92,0%, ngành xây dựng từ 41,0% lên 56,0%; ngành dịch vụ tăng từ 67,0% lên 88,0%.

- Phát triển đồng bộ đội ngũ nhân lực với chất lượng ngày càng cao, đủ mạnh ở lĩnh vực XKLD này để đáp ứng nhu cầu của tất cả các nước tiếp nhận LĐ; Xây dựng được đội ngũ giáo viên có chất lượng cao để đào tạo người lao động có trình độ cho đất nước, cán bộ có chuyên môn, tay nghề giúp DN hoàn thành tốt công việc kinh doanh.

3.3. Đề xuất các giải pháp hoàn thiện chính sách đẩy mạnh xuất khẩu lao động của Việt Nam sang thị trường các nước khu vực Châu Á đến năm 2020

Để có thể đưa được các giải pháp phù hợp, cần nghiên cứu được những diễn biến vẫn đề còn tồn tại vướng phải trong giai đoạn 2010 – 2015, rút ra kinh nghiệm cho giai đoạn mới. Hoàn thiện, sửa đổi bổ sung những chính sách đối với phát triển thị trường xuất khẩu, chính sách đối với người lao động và chính sách đối với doanh nghiệp XKLD đảm bảo thúc đẩy được hoạt động XKLD đến năm 2020:

3.3.1. Giải pháp hoàn thiện chính sách phát triển thị trường

3.3.1.1. Giải pháp hoàn thiện chính sách phát triển quan hệ đối ngoại với các nước

Thị trường XKLD là đầu ra của XKLD, là nhân tố quan trọng quyết định đến sự tăng trưởng hoạt động XKLD Việt Nam trong thời gian tới. Để phát triển thị trường XKLD, Chính phủ cần hoàn thiện chính sách phát triển thị trường hơn nữa cả về những chính sách phát triển quan hệ đối ngoại với các nước, đàm phán ký kết các thỏa thuận để xuất khẩu lao động giữa hai nước để khai thông thị trường, tiến hành các biện pháp sau:

(1) Hoàn thiện bổ sung chính sách phát triển và tăng thị phần với từng loại thị trường, đặc biệt thị trường có thu nhập cao, thị trường tiềm năng ổn định tiếp nhận nhiều LĐ Việt Nam và thực hiện khai thác thị trường mới,...

Nhà nước cần có những chính sách thiết lập các quan hệ chính thức về hợp tác lao động với các quốc gia và vùng lãnh thổ có nhu cầu tiếp nhận lao động Việt Nam, tranh thủ được vai trò của các tổ chức quốc tế để phát triển thị trường XKLD hơn nữa. Thông qua con đường ngoại giao tiến hành đàm phán với các nước và vùng lãnh thổ có nhu cầu tiếp nhận lao động Việt Nam để ký kết các hiệp định, các bản thỏa thuận, bản ghi nhớ trong hợp tác lao động làm cơ sở pháp lý cho việc đưa LĐ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài. Tận dụng vai trò thành viên của các tổ chức quốc tế như ILO, IOM, WTO,... và dưới sự bảo trợ của các tổ chức này để làm cầu nối xâm nhập vào các thị trường khó tính, thị trường có thu nhập cao.

Nhà nước cần có những chính sách cụ thể về chiến lược phát triển thị trường XKLD. Trên cơ sở đánh giá nhu cầu lao động của từng thị trường theo ngành nghề,

giới tính, tay nghề và khả năng đáp ứng các nhu cầu đó của Việt Nam, xây dựng các Đề án XKLD cụ thể cho từng thị trường. Tham gia đàm phán ký kết các chương trình, thỏa thuận để xuất khẩu lao động theo khả năng đáp ứng của Việt Nam với thị trường các nước Châu Á như Đài Loan, Nhật Bản, Hàn Quốc một cách chuyên sâu hơn. Trong thời gian qua, Các Đề án và các chương trình của nước ta ký kết đàm phán với các nước bạn, đặc biệt Đài Loan và Hàn Quốc rất ít, với thị trường Nhật Bản khá hơn đôi chút. Vì vậy, cần chú trọng hơn nữa vấn đề xây dựng Đề án, triển khai đàm phán ký kết thỏa thuận các chương trình hợp tác với các nước trong khu vực Châu Á nói riêng, cũng như các nước có nhu cầu tiếp nhận lao động lớn trên thế giới nói chung.

Nhà nước cần đưa ra chính sách xây dựng và củng cố mạng lưới văn phòng đại diện, ban quản lý LĐ trực thuộc cơ quan ngoại giao của Việt Nam ở nước ngoài. Giao chỉ tiêu mở rộng thị phần, thị trường cho các văn phòng này, xem đó như là một nhiệm vụ hàng đầu, một tiêu chí đánh giá công tác hàng năm. Thông qua các văn phòng này để nắm bắt thông tin về nhu cầu lao động, chính sách lao động,... của các nước để có chính sách và các đối sách kịp thời phục vụ XKLD.

(2) *Đưa ra chính sách về đẩy mạnh công tác dự báo thông tin thị trường XKLD, dự báo và chuẩn bị nguồn cho XKLD kịp thời cho từng thị trường, không gây bị động và đáp ứng kịp thời yêu cầu của các nước NKLD, đảm bảo thông tin được đầy đủ, chính xác và cập nhật nhanh chóng, cần có những thông tin, số liệu thống kê thống nhất về hoạt động XKLD.*

3.3.1.2. Giải pháp hoàn thiện chính sách đẩy mạnh hoạt động xúc tiến thương mại trong XKLD

Nhằm đẩy mạnh hoạt động XKLD sang thị trường các nước, Cục Quản lý lao động ngoài nước – Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội cần kết hợp với các cơ quan ngoại giao, thương mại, các bộ phận chuyên ngành cũng như các DN trong và ngoài nước tổ chức các diễn đàn, hội thảo trong và ngoài nước để giới thiệu các tiềm năng về LĐ Việt nam cũng như nhu cầu sử dụng lao động của các DN nước ngoài, làm cầu nối giữa DN trong nước và DN nước ngoài. Bên cạnh đó, cũng cần tổ chức các đoàn công tác liên ngành để khảo sát thị trường và kiểm tra thực tế LĐ Việt Nam làm việc ở nước ngoài.

Không chỉ vậy, cần phải có chính sách đẩy mạnh về vai trò và vấn đề liên quan đến hoạt động XKLD cho người dân, giúp nhận thức về XKLD và thị trường các nước NKLD. Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội cần phối hợp với Bộ

Thông tin và Truyền thông cần sử dụng các phương tiện thông tin đại chúng để tuyên truyền, quảng bá chủ trương chính sách của Đảng và Nhà nước, các quy định pháp luật về XKLD, lợi ích của việc tham gia XKLD, điều kiện tham gia, quyền lợi và nghĩa vụ, quy trình đào tạo và tuyển chọn lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài nhằm tạo ra sự nhận thức đúng đắn từ các cấp, các ngành liên quan đến người dân và xã hội. Bên cạnh đó, cần quản lý tốt các tin, các bài viết liên quan đến hoạt động XKLD tạo điều kiện cho công tác ổn định và phát triển thị trường lao động ngoài nước, tạo ra lợi thế cạnh tranh của doanh nghiệp và lao động Việt Nam trên thị trường lao động quốc tế. Kiên quyết đấu tranh với các hiện tượng tiêu cực, những hành vi vi phạm trong XKLD nhưng phải đảm bảo quan hệ hợp tác với nước ngoài, không gây ảnh hưởng đến mối quan hệ đó.

Tạo mối quan hệ tốt để thường xuyên xin ý kiến đóng góp về việc chỉ đạo nghiệp vụ và tiếp nhận thông tin định hướng thị trường của Cục Quản lý lao động ngoài nước; tranh thủ tạo mối quan hệ với Đại sứ quán các nước, các tổ chức phi chính phủ, các văn phòng Đại diện và các công ty nước ngoài tại Việt Nam và Đại sứ quán nước ta ở nước ngoài để khai thác mở rộng thị trường. Ngoài ra, cần có chính sách tăng cường đầu tư cơ sở vật chất, và cán bộ cho hoạt động XKLD, lựa chọn cán bộ có trình độ, năng lực quản lý, có kiến thức về pháp luật, ngoại ngữ, có khả năng giao tiếp, thuyết phục trong quá trình đàm phán, khai thác mở rộng thị trường.

3.3.1.3. Giải pháp hoàn thiện chính sách giải quyết các vướng mắc phát sinh trong XKLD giữa hai nước

Hiện nay, lực lượng lao động đi làm việc ở nước ngoài khá đông nên việc kiểm soát lao động ở các thị trường là một yêu cầu cấp bách. Tình trạng lao động cư trú bất hợp pháp, phạm pháp, gây rối trật tự, trộm cắp... diễn ra ở nhiều nơi gây ảnh hưởng không nhỏ đến uy tín và hình ảnh lao động Việt Nam ở nước ngoài. Theo Cục Quản lý lao động ngoài nước việc lao động vi phạm pháp luật tại nước sở tại không chỉ gây thiệt hại cho chính bản thân người lao động mà còn gây nhiều khó khăn cho công tác bảo hộ công dân, nhất là lao động chui khi xảy ra sự cố. Các chính sách đưa ra đã giảm thiểu được tỷ lệ LĐ bỏ trốn, lấy lại hình ảnh đối với các nước bạn. Nhưng vấn đề này các nước bạn ngày càng làm chặt chẽ hơn, nếu giải quyết không triệt để hơn nữa nguy cơ mất thị trường tiếp nhận LĐ là rất cao. Chính vì vậy, Nhà nước cần hoàn thiện hơn nữa những chính sách liên quan đến vấn đề này. Đưa ra nhiều ràng buộc hơn kể cả về phía NLD, liên kết với gia đình NLD và

phía DN XKLD. Đối với NLD, cần cung cấp đầy đủ những quy định, những điều cần biết về luật XKLD, những hình thức xử phạt nếu vi phạm, chủ động gắn kết hơn với gia đình của NLD để liên hệ vận động NLD thực hiện đúng như cam kết trong HĐLD. Bên cạnh đó, đưa ra mức ký quỹ đối với mỗi đối tượng khác nhau và thị trường khác nhau là khác nhau và mức ký quỹ sát thực hơn để NLD không còn tính đến chuyện bỏ trốn nữa.

Cần bám sát và quản lý các DN XKLD, việc thu phí quá cao so với quy định không chỉ gây hại đến quyền lợi của người lao động, mà cũng dẫn tới việc người lao động bỏ trốn sau khi hết hạn hợp đồng để làm việc bất hợp pháp nhằm kiếm thêm thu nhập bù vào chi phí xuất cảnh quá lớn phải bỏ ra. Thu phí đối với NLD của các DN phải minh bạch, có sự đồng nhất với cùng đối tượng đi cùng một thị trường, cấm thu thêm phí không chính đáng hay khai khống không sát thực gây ảnh hưởng đến quyền lợi của NLD. DN phải quản lý NLD, bám sát quá trình hoạt động của NLD làm việc tại nước ngoài, nắm bắt được những LD sắp hết HĐ để thông báo và chấn chỉnh NLD. Có sự hợp tác với công ty khác hoặc công ty trong nước để hỗ trợ NLD sau khi về nước có việc làm và tái hòa nhập xã hội ngay giảm thiểu lo lắng về việc làm và giảm thiểu tình trạng bỏ trốn của NLD. Trong trường hợp, NLD vi phạm là người DN đã đưa đi thì DN cũng sẽ bị phạt nặng và có thể tạm dừng hoạt động do đem con bỏ chợ, không sát sao với LD mà DN đã đưa đi,...

3.3.2. Giải pháp hoàn thiện chính sách đối với người lao động

3.3.2.1. Giải pháp hoàn thiện chính sách đào tạo

Chính sách đào tạo của nước ta trong thời gian qua còn gặp nhiều khó khăn trong vấn đề thực thi, nội dung chính sách đưa ra chưa chi tiết và lường trước những tác động yếu tố bên ngoài, hiệu quả của thực thi chính sách không cao. Số LD được đào tạo chưa đạt mục tiêu đề ra, LD đi XK vẫn còn yếu kém không chỉ về trình độ chuyên môn mà cả về ngoại ngữ, tác phong công nghiệp đều thiếu. Chính vì vậy, Nhà nước cần bổ sung chi tiết hơn các điều khoản về chương trình đào tạo và hình thức đào tạo đối với nhóm đối tượng khác nhau, thị trường tiếp nhận khác nhau là khác nhau.

Có sự giám sát chặt chẽ với đối tượng tham gia đào tạo, thường xuyên theo dõi sự rèn luyện và tu dưỡng của NLD trong quá trình đào tạo, cương quyết không cho xuất cảnh nếu những NLD có ý thức kỷ luật kém, không chịu học tập và rèn luyện, tiếp thu quá kém để tránh ảnh hưởng đến số đông LD và uy tín của DN và

Cộng đồng LĐ Việt Nam ở nước ngoài. Tổ chức tuyển chọn LĐ phải bài bản phù hợp với yêu cầu LĐ của thị trường tiếp nhận.

Tăng cường cơ sở vật chất, thiết bị dạy đạt chuẩn tạo cơ sở để đầu tư tập trung, hình thành hệ thống trọng điểm, trường nghề trọng điểm, nâng cao chất lượng và số lượng đào tạo.

Nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên, đội ngũ giáo viên cần chuẩn về trình độ đào tạo, nghiệp vụ sư phạm và kỹ năng nghề. Đổi mới nội dung chương trình dạy và phương pháp đào tạo giúp NLD tiếp thu tốt hơn. Tăng cường quản lý, đánh giá chất lượng dạy nghề, chất lượng đào tạo. Kiểm tra và thi kiểm tra kiến thức chuyên môn thường xuyên của đội ngũ cán bộ, kiểm tra đánh giá trình độ cấp bậc của NLD cả về kiến thức và thực tế.

3.3.2.2. Giải pháp hoàn thiện chính sách chính sách hỗ trợ lao động

- Giải pháp hoàn thiện chính sách chính sách hỗ trợ lao động về tài chính

Chính sách hỗ trợ về tài chính cho NLD một phần sơ chi phí ban đầu đào tạo về ngoại ngữ, nghề và giáo dục định hướng. Tuy nhiên số tiền hỗ trợ này chỉ chiếm tỷ lệ khiêm tốn trong tổng chi phí cần phải có trước khi đi của NLD. Việc vay chi phí trước khi đi đã được một số Ngân hàng thực hiện cho vay theo Quyết định số 71/2009/QĐ-TTg và Nghị định số 61/2015/NĐ-CP nhưng khoản vay còn nhiều hạn chế cả về đối tượng và số lượng. Trong khi thủ tục vay còn rườm rà,... Vì vậy, để NLD có đủ tài chính đi làm việc ở nước ngoài cần hoàn thiện lại chính sách hỗ trợ như sau:

Đối với các ngân hàng được đưa vào trong Quyết định, Nghị định cần bố trí nguồn vốn đáp ứng nhu cầu vay vốn của NLD, áp dụng hạn mức cho vay sát với chi phí thực tế từng thị trường với mức lãi suất hợp lý và ưu tiên với những NLD mở tài khoản và gửi thu nhập về ngân hàng, xác định kỳ hạn trả nợ vay thích hợp với từng đối tượng LĐ trên cơ sở mức vay, thu nhập hàng tháng, thời hạn hợp đồng. Đồng thời đa dạng hóa các nguồn vốn vay và hỗ trợ. Người đi XKLD không chỉ được vay vốn từ các ngân hàng, thương mại, ngân hàng chính sách xã hội mà còn được hỗ trợ chi phí từ ngân sách Nhà nước thông qua Chương trình Quốc gia giải quyết việc làm, Chương trình xóa đói giảm nghèo, Quỹ hỗ trợ việc làm ngoài nước hoặc thông qua các tổ chức chính trị xã hội khác.

Đưa ra điều khoản tăng cường hơn nữa trách nhiệm của NLD, gia đình, chính quyền địa phương và các DN XKLD để đảm bảo thu hồi nợ cho ngân hàng. Phối hợp chặt chẽ giữa Bộ LĐTBXH với các cấp chính quyền địa phương, các ngân

hàng các DN trong hoạt động cho vay vốn và thu hồi nợ. Áp dụng các biện pháp hợp đồng bảo lãnh với các trường hợp vay không thể chấp tài sản đối với NLD không thuộc diện chính sách. Người LĐ mở tài khoản cá nhân tại ngân hàng đã cho vay vốn và cam kết chuyển thu nhập về tài khoản.

Tiến hành cải tiến, đơn giản hóa hồ sơ, thủ tục vay vốn đối với NLD, rút ngắn thời gian thẩm định hồ sơ và giải quyết cho vay để NLD có thể vay vốn được nhanh nhất, dễ dàng nhất.

- Giải pháp hoàn thiện chính sách hỗ trợ người lao động về nước sau xuất khẩu

Chính sách hỗ trợ người lao động về nước sau xuất khẩu nhằm phát huy tối đa ưu điểm, hiệu quả của XKLD đồng thời hạn chế những rủi ro, tác động tiêu cực do XKLD mang lại, giảm thiểu tình trạng thất nghiệp của NLD sau khi trở về từ nước ngoài. Do đó, hoàn thiện chính sách này rất cần thiết, chính sách cần phải cụ thể và phân biệt cho từng loại lao động khi về nước và với những lý do khác nhau.

Đối với NLD về nước trước hạn cần phân biệt nguyên nhân về nước để có quy định hỗ trợ cụ thể nhằm tạo điều kiện thuận lợi cho người LĐ sớm tái hòa nhập xã hội.

Đối với NLD hoàn thành hợp đồng, Nhà nước cần có chính sách hỗ trợ để tái hòa nhập, nhất là khuyến khích NLD về nước đúng hạn tránh tình trạng bỏ trốn gây ra khó khăn cho quản lý LĐ ở nước ngoài. Ngoài hỗ trợ về tư vấn, giới thiệu việc làm sau khi NLD về nước, Nhà nước hỗ trợ những kiến thức, tay nghề, để NLD tự tạo việc làm hoặc đào tạo lại theo đơn đặt hàng của các DN, các cấp chính quyền cần tạo điều kiện cho NLD sử dụng hiệu quả đồng vốn tích lũy sau khi làm việc ở nước ngoài thông qua chính sách khuyến khích đầu tư, miễn giảm thuế, tiền thuê đất, cho vay hỗ trợ phát triển sản xuất kinh doanh,...

Khuyến khích các DN XKLD kết hợp giữa tạo việc làm nước ngoài và tạo việc làm trong nước, giới thiệu việc làm cho các LĐ hoàn thành HĐ về nước hoặc làm cầu nối giữa chủ sử dụng nước ngoài và chủ sử dụng trong nước, khuyến khích việc đưa LĐ đến làm việc tại các công ty mẹ, các công ty trong cùng hệ thống để sau khi về nước, NLD có ngay việc làm ổn định, nhanh chóng hòa nhập xã hội. Cần phải có sự phối hợp chặt chẽ giữa doanh nghiệp cung ứng lao động, Hiệp hội xuất khẩu lao động và Cục quản lý Lao động ngoài nước, nhằm quản lý được lực lượng lao động xuất khẩu trở về để cung ứng cho các đơn vị trong nước.

Hình thành một bộ máy trực thuộc Bộ LĐ-TB và XH nhằm khai thác, quản lý và sử dụng nguồn nhân lực hậu XKLD, đồng thời có sự phân công, phân

cấp quản lý nguồn LĐ này trong phạm vi cả nước, quản lý thông tin liên quan đến LĐ theo thị trường, ngành nghề,... khi còn làm việc ở nước ngoài và nhu cầu LĐ của các DN trong nước để có thể gắn kết và giới thiệu công việc cho NLĐ ngay sau khi về nước.

Cần quan tâm là việc làm cho người lao động khi trở về nước. Thực tế cho thấy, các doanh nghiệp nước ngoài tại Việt Nam rất mong muốn tuyển dụng những lao động Việt Nam đã làm việc ở nước họ trở về vì họ biết ngoại ngữ, có tay nghề, tác phong công nghiệp, hiểu biết văn hóa của họ, đặc biệt là các lao động từ Nhật Bản, Đài Loan, Hàn Quốc,... trở về. Đây là giải pháp có tính bền vững: vừa tránh lãng phí nguồn lực, vừa làm cho người lao động an tâm về việc làm và thu nhập, tránh sức ép kiếm tiền đối với họ trong thời gian làm việc ở nước ngoài.

3.3.2.3. Giải pháp hoàn thiện chính sách bảo vệ người lao động làm việc ở nước ngoài

Thiếu cơ chế bảo vệ người lao động khi đi làm việc tại nước ngoài, đặc biệt là thiếu sự bảo vệ trực tiếp của các cơ quan, tổ chức đã khiến không ít người lao động Việt Nam phải đối mặt với nhiều rủi ro nơi đất khách quê người. Theo Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, hàng năm, Việt Nam đưa khoảng 100.000 lao động đi làm việc ở nước ngoài, chiếm khoảng 5% tổng số lao động được giải quyết việc làm. Hiện có khoảng 500.000 lao động Việt Nam đang làm việc hợp pháp tại hơn 40 quốc gia và vùng lãnh thổ với hơn 30 nhóm ngành nghề khác nhau. Trong bối cảnh hội nhập kinh tế và chính sách xuất khẩu lao động vẫn tiếp tục được đẩy mạnh thì việc cần có những cơ chế quản lý đủ mạnh như những cánh tay đủ dài để bảo vệ lực lượng lao động này đang ngày càng cấp bách. Và cần hoàn thiện hơn chính sách bảo vệ người lao động làm việc ở nước ngoài.

Những doanh nghiệp XKLĐ cần thương thảo và ký kết hợp đồng có đủ các điều kiện rõ ràng liên quan đến quyền lợi và nghĩa vụ của người lao động đúng theo pháp luật Việt Nam. DN XKLĐ cần bảo vệ NLĐ làm việc ở nước ngoài, luôn hỗ trợ khi NLĐ cần thiết. NLĐ được đào tạo về ngôn ngữ, phân nào về tập quán địa phương và chính NLĐ cũng cần tự giác nâng cao trình độ ngoại ngữ, tìm hiểu thật kỹ thị trường lao động tới làm việc.

Ngoài ra, vai trò của tổ chức Công đoàn trong bảo vệ lao động di cư tránh những rủi ro có thể xảy ra trong điều kiện có nhiều rào cản về pháp lý đối với hoạt động di cư tại cả nước phái cử và nước tiếp nhận là rất quan trọng. Do đó, Tổ chức Công đoàn cần tăng cường hoạt động hợp tác với các nước tiếp nhận lao động trong

việc bảo vệ quyền bình đẳng với lao động bản địa và lao động của các quốc gia khác. Đặc biệt, phải cung cấp thông tin cho người lao động ở nước ngoài giúp cho việc tìm kiếm sự giúp đỡ khi cần thiết của người lao động được thuận tiện.

3.3.3. Giải pháp hoàn thiện chính sách đối với doanh nghiệp xuất khẩu lao động

3.3.3.1. Giải pháp hoàn thiện chính sách quản lý doanh nghiệp xuất khẩu lao động

Gần đây, số lượng chi nhánh của doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực xuất khẩu lao động ngày càng tăng, nhưng công tác quản lý chưa theo kịp. Tính trung bình, mỗi doanh nghiệp được thành lập 3 chi nhánh, dưới các chi nhánh lại là các trung tâm đào tạo nên số lượng đơn vị làm xuất khẩu lao động thực tế phải gấp 3 lần đơn vị đăng ký giấy phép. Vấn đề giám sát và quản lý các chi nhánh còn nhiều lỏng lẻo, bỏ sót. Để giảm thiểu tình trạng này, Nhà nước cần đưa ra hình phạt nặng hơn đối với các DN XKLD không thành thực khai báo, và báo cáo lên cơ quan chức năng. Với hình phạt không chỉ về tài chính mà đưa ra hình phạt đối với đình chỉ hoạt động DN XKLD thời gian bao nhiêu năm hoặc có thể đình chỉ và dừng hẳn hoạt động đối với DN vi phạm lần tiếp theo. Việc thu phí quá cao so với quy định không chỉ gây hại đến quyền lợi của người lao động, mà cũng dẫn tới việc người lao động bỏ trốn sau khi hết hạn hợp đồng để làm việc bất hợp pháp nhằm kiếm thêm thu nhập bù vào chi phí xuất cảnh quá lớn phải bỏ ra.

3.3.3.2. Giải pháp hoàn thiện chính sách hỗ trợ tài chính

Trong thời gian vừa qua, các DN XKLD được hỗ trợ tài chính để thực hiện các hoạt động đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài. Song, nguồn vốn cho vay đối với các DN còn hạn chế, mức cho vay còn thấp, thủ tục lại quá phức tạp. Quy trình thẩm tra hồ sơ vay vốn tại các địa phương còn kéo dài với nhiều thủ tục, trong khi đó lại không hướng dẫn kỹ nên làm chậm tiến độ vay vốn và xuất cảnh của người lao động. Một số chi nhánh ngân hàng địa phương bắt buộc người lao động phải có xác nhận của Ban chỉ đạo XKLD các cấp, mặc dù đã đủ hồ sơ pháp lý của doanh nghiệp XKLD. Vì vậy, Nhà nước cần hoàn thiện lại chính sách hỗ trợ tài chính đối với DN để đảm bảo tính khả thi với chính sách và mang lại hiệu quả cho DN:

Đối với các ngân hàng được đưa vào trong Quyết định, Nghị định cần bố trí nguồn vốn đáp ứng nhu cầu vay vốn của DN XKLD, áp dụng hạn mức cho vay sát với chi phí thực tế về đào tạo, cơ sở vật chất trang thiết bị cần thiết cho giảng dạy cũng như quy mô của DN với mức lãi suất hợp lý và ưu tiên với những DN XKLD có NLD mở tài khoản và gửi thu nhập về ngân hàng, xác định kỳ hạn trả nợ vay

thích hợp với từng đối tượng DN trên cơ sở mức vay, thời hạn hợp đồng. Đồng thời đa dạng hóa các nguồn vốn vay và hỗ trợ.

Tiến hành cải tiến, đơn giản hóa hồ sơ, thủ tục vay vốn đối với DN XKLD, rút ngắn thời gian thẩm định hồ sơ và giải quyết cho vay để DN XKLD có thể vay vốn được nhanh nhất, dễ dàng nhất.

3.3.3.3. Giải pháp hoàn thiện chính sách hỗ trợ về thông tin thị trường

Ngoài những chính sách hỗ trợ về thông tin thị trường Nhà nước cần hỗ trợ các doanh nghiệp XKLD để DN chủ động mở rộng thị trường XKLD bằng việc xây dựng đội ngũ cán bộ chuyên nghiệp về thị trường XKLD: Tổ chức thường xuyên các cuộc khảo sát đến các thị trường tiềm năng để tìm kiếm các cơ hội cũng như các nhu cầu nhập khẩu lao động của thị trường này. Hỗ trợ các DN trong quá trình tiến hành khảo sát thị trường, có sự giám sát đối với các DN trong việc lựa chọn các đối tác nước ngoài và đàm phán ký kết hợp đồng cung ứng lao động, thẩm định kỹ các đơn hàng lao động nhất là thị trường có thu nhập không cao và thị trường mới.

3.4. Kiến nghị

Để các giải pháp trên đi vào cuộc sống và phát huy tác dụng hoàn thiện các chính sách thúc đẩy hoạt động XKLD của Việt Nam vào thị trường các nước Châu, DN XKLD và NLĐ đều cần tiến hành ngay một số công việc theo kiến nghị sau:

3.4.1. Đối với các doanh nghiệp xuất khẩu lao động

Thực hiện các quy định theo đúng chủ trương, chính sách của Đảng về hoạt động XKLD đối với các DN XKLD, tuân thủ các yêu cầu, các quy định về giấy phép đăng ký kinh doanh, những quy định về hoạt động đối với các DN, những quy định về tuyển chọn, đào tạo, thu phí và quản lý NLĐ khi đưa NLĐ sang làm việc ở nước ngoài,.. Có sự phản hồi lại phía cơ quan ban hành chính sách về tính khả thi của chính sách trong quá trình chấp hành để nghiên cứu, chỉnh sửa bổ sung cho phù hợp.

Đầu tư, xây dựng, nâng cao năng lực cạnh tranh của DN trên thị trường LĐ quốc tế, thị trường Châu Á bằng cách đầu tư cơ sở vật chất cho các lớp đào tạo LĐ, nâng cao trình độ đội ngũ cán bộ làm XKLD không chỉ trong khâu ngoại ngữ mà cả về kiến thức như tâm lý, quản trị nhân sự, luật lao động, thương mại quốc tế,... Xây dựng quy trình làm việc khoa học, có chính sách khen thưởng thỏa đáng thúc đẩy sự phát triển của đội ngũ cán bộ, của DN. Tăng cường đầu tư vào phát triển bộ phận phát triển thị trường, ưu tiên nhân lực và tài lực cho bộ phận này để đàm phán ký kết có được những hợp đồng cung ứng LĐ tốt, có kỹ năng thẩm định cũng như trình

độ về hiểu biết đơn hàng đảm bảo có thẩm định kỹ các đơn hàng. Thực hiện đầy đủ các cam kết với đối tác về số lượng và chất lượng LĐ kể cả về trình độ và chuyên môn hóa.

Cung cấp thông tin đầy đủ, công khai minh bạch cho NLD về việc làm, môi trường và điều kiện làm việc, các chi phí về đào tạo và môi giới cần phải nộp cũng như các chế độ tiền lương tiền thưởng, các hình thức hỗ trợ, phụ cấp, những người liên quan cần liên hệ ngay khi có vấn đề.

Tăng cường quản lý LĐ ở nước ngoài, cùng với chủ sử dụng KĐ, đại diện ngoại giao Việt nam ở nước ngoài quản lý tốt NLD ở nước ngoài, kịp thời giải quyết những phát sinh và quyền lợi cho NLD, giải quyết dứt điểm tình trạng LĐ bỏ trốn, lành mạnh hóa môi trường làm việc,... Tăng cường hỗ trợ việc làm cho LĐXX sau khi về nước. Tạo điều kiện XKLD cho người có tay nghề, kinh nghiệm có nhu cầu đi XKLD tiếp.

3.4.2. Đối với người lao động

Thực hiện các quy định theo đúng chủ trương, chính sách của Đảng về hoạt động XKLD đối với NLD,.. Có sự phản hồi lại phía cơ quan chức năng về tính khả thi của chính sách trong quá trình chấp hành để nghiên cứu, chỉnh sửa bổ sung cho phù hợp.

Chủ động tìm hiểu thông tin về thị trường XKLD, các mức phí và hình thức XKLD phù hợp với năng lực của bản thân về kiến thức cũng như nguồn lực tài chính. Chủ động nâng cao tay nghề, chuyên môn kỹ thuật bằng việc tham gia học nghề một cách bài bản phù hợp với nhu cầu LĐ của nước tiếp nhận, nâng cao nhận thức về ý nghĩa và mục đích của XKLD, đảm bảo về ngoại ngữ, rèn luyện sức khỏe, tác phong công nghiệp, ý thức kỷ luật,... Cũng như chủ động tìm hiểu các quy định về hoạt động XKLD để nâng cao nhận thức, hiểu biết, phòng tránh là nạn nhân của các vụ lừa đảo XKLD.

Thực hiện nghiêm chỉnh các nội dung đã thỏa thuận và cam kết trong hợp đồng, khi có phát sinh mâu thuẫn tìm kiếm cách giải quyết hoặc yêu cầu hỗ trợ từ phía DN XKLD hoặc Đại diện ngoại giao Việt Nam ở nước ngoài, nghiêm cấm hành vi vi phạm HĐLĐ, vi phạm pháp luật ở nước sở tại, trộm cắp, mất trật tự an ninh xã hội ảnh hưởng đến uy tín cộng đồng LĐ Việt Nam.

KẾT LUẬN

XKLD là một bộ phận của chương trình mục tiêu giải quyết việc làm – một trong những chương trình Kinh tế - Xã hội trọng điểm của quốc gia. Đây là hoạt động mang tính Kinh tế - Xã hội sâu sắc thông qua việc phát triển nguồn nhân lực, giải quyết việc làm và tạo thu nhập, nâng cao trình độ tay nghề cho NLĐ, tăng nguồn thu ngoại tệ cho đất nước. Bên cạnh đó, là một bộ phận của hoạt động kinh tế đối ngoại, hoạt động XKLD cũng góp phần vào củng cố và thắt chặt mối quan hệ hợp tác giữa Việt Nam với các nước tiếp nhận lao động trên thế giới nói chung cũng như các nước trong khu vực Châu Á nói riêng. Đây là một hoạt động mang tính chất đặc thù và nhạy cảm. Trên cơ sở kết quả nghiên cứu đề tài cho phép tác giả rút ra một số kết luận chủ yếu sau:

1. Hệ thống hóa làm rõ thêm một số vấn đề lý luận và thực tiễn cơ bản về chính sách đẩy mạnh xuất khẩu lao động Việt Nam sang thị trường các nước khu vực Châu Á.

2. Phân tích, đánh giá thực trạng hoạt động XKLD và thực trạng chính sách đẩy mạnh xuất khẩu lao động Việt Nam sang thị trường các nước khu vực Châu Á giai đoạn 2010 - 2015.

3. Đề xuất phương hướng, giải pháp và một số kiến nghị nhằm hoàn thiện chính sách đẩy mạnh xuất khẩu lao động Việt Nam sang thị trường các nước khu vực Châu Á đến năm 2020.

Do thời gian và năng lực nghiên cứu của tác giả còn hạn chế, do vậy luận văn không thể tránh khỏi những thiếu sót. Tác giả rất mong nhận được sự góp ý, bổ sung của các thầy giáo, cô giáo, các nhà khoa học, các nhà quản lý để luận văn được hoàn thiện hơn.

Xin chân trọng cảm ơn!

TÀI LIỆU THAM KHẢO

A. Sách và Công trình nghiên cứu

1. Nguyễn Thị Hồng Bích (2007), “*Xuất khẩu lao động của một số nước Đông Nam Á, kinh nghiệm và những bài học*”, NXB Khoa học Xã hội.
2. Bộ Lao động Thương binh và Xã hội (2001), “*Hỏi đáp về xuất khẩu lao động*”, NXB Lao động – Xã hội.
3. Bộ Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, 2006 (2007), NXB Lao động – Xã hội.
4. Phạm Đức Chính (2011), “*Hoàn thiện chính sách sử dụng nguồn nhân lực sau xuất khẩu lao động ở Việt Nam*”, Luận án Tiến sĩ, Học viện Chính trị - Hành chính Quốc gia Hồ Chí Minh, Trường Học viện Hành chính.
5. *Chương trình EPS: Chương trình cấp phép việc làm cho lao động nước ngoài của Hàn Quốc (2004)*
6. *Chương trình đưa lao động trình độ cao sang làm việc tại Hàn Quốc theo chương trình thẻ vàng (visa E7).*
7. Công văn Số - 462/QLLĐNN - TTLĐ “*Hợp tác đưa lao động sang làm việc tại Đài Loan*” (2012), Cục Quản lý người lao động ngoài nước – Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội.
8. Công văn số 341/LĐTĐBXH-QLLĐNN “*Về việc chấn chỉnh công tác đưa lao động sang làm việc tại Đài Loan*” (2012), Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội.
9. Nguyễn Tiến Dũng (2010), “*Phát triển xuất khẩu lao động Việt Nam trong hội nhập Kinh tế Quốc tế*”, Luận án Tiến sĩ kinh tế, Trường Đại học Kinh tế - Luật, Đại học Quốc gia Thành phố HCM.
10. Đặng Đình Đào (2005), “*Một số vấn đề xuất khẩu lao động ở Việt Nam*”, Tạp chí Kinh tế và Phát triển, số 92 tháng 02/2005.
11. Đề án “*Tổ chức các khóa đào tạo về khởi sự doanh nghiệp cho những lao động muốn thành lập doanh nghiệp hoặc tổ chức kinh doanh*” (2009), Bộ Lao động Thương binh và Xã hội.
12. *Hiệp định VJEPA và đối tác toàn diện Việt Nam - Nhật Bản* (2009), Trung tâm WTO.
13. Nguyễn Phúc Khanh(2004) “*Xuất khẩu sức lao động với Chương trình Quốc gia về việc làm: Thực trạng và giải pháp*”, Đề tài cấp bộ, Đại học Ngoại thương.

14. *Ký kết thỏa thuận hợp tác phát triển nguồn nhân lực cho thanh niên nghèo của Việt Nam* (2013).
15. Ngô Tự Nam (2013), *“Tổng quan về phân tích chính sách”*, Trung tâm Bồi dưỡng Đại biểu Dân cử.
16. Nghị định số 95/2013/NĐ-CP *“Quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội và đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng”* (2013), Thủ tướng Chính phủ.
17. Nghị định số 88/2015/NĐ-CP *“Sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 95/2013/NĐ-CP ngày 22 tháng 8 năm 2013 của Chính phủ quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội và đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng”* (2015), Thủ tướng Chính phủ.
18. Đỗ Thị Quế (2014), *“Chính sách đối với người lao động sau khi kết thúc hợp đồng xuất khẩu lao động tại tỉnh Hà Nam”*, luận văn thạc sĩ kinh tế, Đại học Thương mại.
19. Quyết định số 71/2009/QĐ-TTg Đề án *“Hỗ trợ các huyện nghèo đẩy mạnh xuất khẩu lao động góp phần giảm nghèo bền vững giai đoạn 2009 - 2020”*(2009), Thủ tướng Chính phủ.
20. Quyết định số 1201/QĐ-TTg *“Phê duyệt Chương trình mục tiêu quốc gia Việc làm và Dạy nghề giai đoạn 2012 – 2015”* (2012), Thủ tướng Chính phủ.
21. Quyết định số 1465/QĐ-TTg *“Về việc thực hiện thí điểm ký quỹ đối với người lao động đi làm việc tại Hàn Quốc theo Chương trình cấp phép việc làm cho lao động nước ngoài của Hàn Quốc”* (2013), Thủ tướng Chính phủ.
22. *Thỏa thuận hợp tác thúc đẩy tiếp nhận thực tập sinh Việt Nam đến tỉnh Okayama* (2013).
23. Thông tư số 21/2013/TT-BLĐTBXH *“Thông tư quy định mức trần tiền ký quỹ và thị trường lao động mà Doanh nghiệp dịch vụ được thỏa thuận ký quỹ với người lao động”* (2013), Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.
24. Thông tư Số - 22/2013/TT-BLĐTBXH, *“Quy định mẫu và nội dung của hợp đồng cung ứng lao động và hợp đồng đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài”* (2013), Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.
25. Thông tư liên tịch số 31/2013/TTLT-BLĐTBXH-BTC *“Hướng dẫn thực hiện Quyết định số 1465/QĐ-TTg ngày 21 tháng 8 năm 2013 của Thủ tướng Chính phủ về việc thực hiện thí điểm ký quỹ đối với người lao động đi làm việc tại Hàn Quốc”*

theo Chương trình cấp phép việc làm cho lao động nước ngoài của Hàn Quốc” (2013), Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội – Bộ Tài Chính.

26. Thủ tướng Chính phủ “*Quy định về chính sách hỗ trợ tạo việc làm và Quỹ quốc gia về việc làm*” (2015), Thủ tướng Chính phủ.

27. Trần Thị Thu (2006), “*Nâng cao hiệu quả quản lý xuất khẩu lao động của các doanh nghiệp trong điều kiện hiện nay*”, NXB Lao động – Xã hội.

28. Nguyễn Tiệp (2007), “*Thực trạng và giải pháp tạo việc làm cho lao động thanh niên*”, Tạp chí Kinh tế và Phát triển, số 124 tháng 10/2007.

29. Đỗ Hoàng Toàn (2008), “*Giáo trình quản lý Nhà nước về kinh tế*”, Đại học Kinh tế Quốc dân.

30. Bùi Sỹ Tuấn (2012), “*Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nhằm đáp ứng nhu cầu xuất khẩu lao động của Việt Nam đến năm 2020*”, Viện Đào tạo sau Đại học - Trường Đại học Kinh tế Quốc dân.

31. Lê Văn Tùng (2003), “*Xuất khẩu lao động Việt Nam – Thực trạng và triển vọng đến năm 2010*”, Đại học Ngoại thương.

32. Đoàn Thị Yến (2014), “*Quản lý hoạt động xuất khẩu lao động tại các doanh nghiệp trên địa bàn Thành phố Hà Nội*”, Học Viện Nông nghiệp Việt Nam.

B. Báo và các báo cáo trên web

1. Bộ Lao động Thương Binh và Xã Hội (2008), “*Một số kiến nghị hoàn thiện pháp luật về bảo vệ người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài*”. <http://www.molisa.gov.vn/vi/pages/ChiTiet.aspx?IDNews=15302>,. Truy cập ngày 22/03/2016.

2. Công đoàn xây dựng Việt Nam (2015), “*Thúc đẩy quan hệ lao động hài hòa, chính sách lao động tốt và xây dựng công đoàn cơ sở vững mạnh*”. <http://congdoanxaydungvn.org.vn/tin-tuc/t4934/thuc-day-quan-he-lao-dong-hai-hoa-chinh-sach-lao-dong-tot-va-xay-dung-cong-doan-co-so-vung-manh.html>. Truy cập ngày 25/03/2016.

3. Hiệp hội xuất khẩu lao động Việt Nam (2015), “*Lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài năm 2014*”. http://www.vamas.com.vn/lao-dong-viet-nam-di-lam-viec-o-nuoc-ngoai-nam-2014_t221c654n44352.html. Truy cập ngày 21/03/2016.

4. Nguyễn Thị Thu Hương (2015), “*Lao động nước ngoài ở Việt Nam thực trạng và những vấn đề đặt ra*”. <http://ilssa.org.vn/2015/07/17/lao-dong-nuoc-ngoai-o-viet-nam-thuc-trang-va-nhung-van-de-dat-ra/>. Truy cập ngày 21/03/2016.