

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO BỘ NÔNG NGHIỆP VÀ PTNT
HỌC VIỆN NÔNG NGHIỆP VIỆT NAM

ĐOÀN THỊ YẾN

**QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG
TẠI CÁC DOANH NGHIỆP TRÊN ĐỊA BÀN
THÀNH PHỐ HÀ NỘI**

LUẬN ÁN TIẾN SĨ
CHUYÊN NGÀNH: KINH TẾ PHÁT TRIỂN

HÀ NỘI, 2014

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO BỘ NÔNG NGHIỆP VÀ PTNT
HỌC VIỆN NÔNG NGHIỆP VIỆT NAM

ĐOÀN THỊ YẾN

QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG
TẠI CÁC DOANH NGHIỆP TRÊN ĐỊA BÀN
THÀNH PHỐ HÀ NỘI

CHUYÊN NGÀNH: KINH TẾ PHÁT TRIỂN
MÃ SỐ: 62 31 01 05

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC:

- 1. PGS.TS. NGUYỄN THỊ MINH HIỀN**
- 2. PGS.TS. NGUYỄN TIỆP**

HÀ NỘI, 2014

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan rằng, đây là nghiên cứu của tôi. Các số liệu và kết quả nghiên cứu trong luận án này là trung thực và chưa từng được dùng để bảo vệ một học vị nào.

Tôi xin cam đoan rằng, mọi sự giúp đỡ cho việc thực hiện luận án đã được cảm ơn và các thông tin trích dẫn trong luận án đều được chỉ rõ nguồn gốc.

Hà Nội, ngày tháng 9 năm 2014

Tác giả luận án

Đoàn Thị Yến

LỜI CẢM ƠN

Trong thời gian thực hiện đề tài “Quản lý hoạt động xuất khẩu lao động tại các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội” tôi đã nhận được sự giúp đỡ, hướng dẫn, chỉ bảo tận tình của các thầy cô giáo Khoa Kinh tế và PTNN, Học viện Nông nghiệp Việt Nam, một số cơ quan, ban ngành, các cán bộ, đồng nghiệp và bạn bè.

Tôi xin bày tỏ lòng biết ơn sâu sắc tới PGS.TS. Nguyễn Thị Minh Hiền và PGS.TS. Nguyễn Tiệp, người hướng dẫn khoa học đã tận tình giúp đỡ và định hướng tôi trưởng thành trong công tác nghiên cứu khoa học và hoàn thiện luận án.

Tôi xin trân trọng cảm ơn tới các thầy cô giáo Bộ môn Phát triển nông thôn, các thầy cô giáo trong Khoa Kinh tế và PTNN, Ban Quản lý đào tạo, Học viện Nông nghiệp Việt Nam đã tận tình giúp đỡ và tạo điều kiện cho tôi trong suốt thời gian học tập và thực hiện luận án.

Tôi xin trân trọng cảm ơn Sở Lao động - Thương binh và Xã hội Hà Nội, Cục Quản lý lao động ngoài nước, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, các doanh nghiệp XKLD trên địa bàn thành phố Hà Nội đã giúp đỡ tôi trong việc thu thập tài liệu, số liệu để nghiên cứu.

Trân trọng cảm ơn bạn bè, đồng nghiệp và gia đình đã luôn sát cánh, tạo điều kiện tốt nhất để tôi học tập và hoàn thiện luận án.

Xin trân trọng cảm ơn!

Hà Nội, ngày tháng 9 năm 2014

Tác giả luận án

Đoàn Thị Yến

MỤC LỤC

	Trang
Lời cam đoan	i
Lời cảm ơn	ii
Mục lục	iii
Danh mục chữ viết tắt	v
Danh mục bảng	vi
Danh mục sơ đồ	ix
Danh mục biểu đồ	x
PHẦN MỞ ĐẦU	1
1. Tính cấp thiết của đề tài	1
2. Mục tiêu nghiên cứu	2
3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu	3
4. Những đóng góp mới của luận án	3
CHƯƠNG 1. CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN VỀ QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG TẠI CÁC DOANH NGHIỆP	5
1.1. Cơ sở lý luận	5
1.1.1. Các khái niệm	5
1.1.2. Vai trò của quản lý hoạt động xuất khẩu lao động tại các doanh nghiệp	8
1.1.3. Nội dung của quản lý hoạt động xuất khẩu lao động tại doanh nghiệp	11
1.1.4. Các nhân tố ảnh hưởng đến quản lý hoạt động xuất khẩu lao động tại các doanh nghiệp	19
1.2. Cơ sở thực tiễn nghiên cứu quản lý hoạt động xuất khẩu lao động tại các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội	23
1.2.1. Các kinh nghiệm trong quản lý hoạt động xuất khẩu lao động của một số nước trên thế giới	23
1.2.2. Những bài học kinh nghiệm được rút ra đối với quản lý hoạt động xuất khẩu lao động ở Việt Nam	30
1.2.3. Các quy định của pháp luật Việt Nam về quản lý hoạt động xuất khẩu lao động tại các doanh nghiệp	34
1.2.4. Tổng quan các đề tài và công trình nghiên cứu có liên quan	37
TÓM TẮT CHƯƠNG 1	40

CHƯƠNG 2. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU	41
2.1. Đặc điểm tự nhiên, kinh tế - xã hội của Hà Nội	41
2.1.1. Đặc điểm tự nhiên	41
2.1.2. Đặc điểm về dân số và nguồn lao động	42
2.1.3. Đặc điểm kinh tế - xã hội	44
2.2. Đặc điểm các doanh nghiệp xuất khẩu lao động trên địa bàn thành phố Hà Nội	48
2.2.1. Lĩnh vực kinh doanh của các doanh nghiệp đa dạng và có lợi thế khác nhau	48
2.2.2. Thị trường và ngành nghề cung ứng lao động của doanh nghiệp tương đối ổn định	48
2.2.3. Tổ chức bộ máy và cơ cấu bộ máy quản lý hoạt động xuất khẩu lao động tại các doanh nghiệp	48
2.3. Phương pháp nghiên cứu	49
2.3.1. Khung phân tích	49
2.3.2. Phương pháp tiếp cận	51
2.3.3. Phương pháp chọn điểm nghiên cứu và mẫu điều tra	53
2.2.4. Phương pháp thu thập thông tin	55
2.2.5. Phương pháp phân tích	57
2.2.6. Các chỉ tiêu phân tích	57
TÓM TẮT CHƯƠNG 2	59
CHƯƠNG 3. THỰC TRẠNG QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG TẠI CÁC DOANH NGHIỆP TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ HÀ NỘI	61
3.1. Khái quát về xuất khẩu lao động Việt Nam	61
3.1.1. Quá trình hình thành và phát triển của xuất khẩu lao động Việt Nam	61
3.1.2. Thị trường chủ yếu của xuất khẩu lao động Việt Nam	66
3.1.3. Sự hình thành và phát triển doanh nghiệp xuất khẩu lao động Việt Nam	60
3.1.4. Sự hình thành và phát triển doanh nghiệp xuất khẩu lao động ở Hà Nội	71
3.2. Thực trạng quản lý hoạt động xuất khẩu lao động tại các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội	72
3.2.1. Thực trạng lập kế hoạch xuất khẩu lao động	73
3.2.2. Thực trạng tổ chức thực hiện hoạt động xuất khẩu lao động	76
3.2.3. Thực trạng kiểm tra - giám sát	102

3.2.4. Thực trạng công tác đánh giá - điều chỉnh	107
3.3. Các nhân tố ảnh hưởng đến quản lý hoạt động xuất khẩu lao động tại các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội	109
3.3.1. Các nhân tố thuộc về doanh nghiệp xuất khẩu lao động	109
3.3.2. Các nhân tố thuộc về người lao động tham gia xuất khẩu lao động	116
3.3.3. Các nhân tố thuộc về nước nhập khẩu lao động	119
3.3.4. Các nhân tố thuộc về cơ chế chính sách của Nhà nước Việt Nam	123
TÓM TẮT CHƯƠNG 3	126
CHƯƠNG 4. GIẢI PHÁP TĂNG CƯỜNG QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG TẠI CÁC DOANH NGHIỆP TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ HÀ NỘI	127
4.1. Quan điểm và định hướng nhằm tăng cường quản lý hoạt động xuất khẩu lao động	127
4.1.1. Quan điểm	127
4.1.2. Định hướng	128
4.2. Căn cứ đề xuất các giải pháp tăng cường quản lý hoạt động xuất khẩu lao động tại các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội	129
4.3. Một số giải pháp tăng cường quản lý hoạt động xuất khẩu lao động tại các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội	129
4.3.1. Nhóm giải pháp về lập kế hoạch	129
4.3.2. Nhóm giải pháp về tổ chức thực hiện	131
4.3.3. Nhóm giải pháp về kiểm tra - giám sát	140
4.3.4. Nhóm giải pháp về đánh giá - điều chỉnh	141
4.3.5. Nhóm giải pháp về đội ngũ cán bộ quản lý hoạt động xuất khẩu lao động tại các doanh nghiệp	142
4.3.6. Giải pháp tăng cường quản lý Nhà nước đối với các doanh nghiệp xuất khẩu lao động	143
TÓM TẮT CHƯƠNG 4	147
KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ	148
DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH ĐÃ CÔNG BỐ LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN	151
TÀI LIỆU THAM KHẢO	152
PHỤ LỤC	157

DANH MỤC CHỮ VIẾT TẮT

CMKT	: Chuyên môn kỹ thuật
CNH	: Công nghiệp hóa
DNNN	: Doanh nghiệp Nhà nước
DNNNN	: Doanh nghiệp ngoài Nhà nước
HĐH	: Hiện đại hóa
KHH	: Kế hoạch hóa
LĐ	: Lao động
LĐTBXH	: Lao động - Thương binh và Xã hội
LĐXK	: Lao động xuất khẩu
PTTH	: Phổ thông trung học
QLNN	: Quản lý Nhà nước
TĐCM	: Trình độ chuyên môn
XKLD	: Xuất khẩu lao động
XHCN	: Xã hội chủ nghĩa

DANH MỤC BẢNG

STT	Tên bảng	Trang
2.1	Danh sách các đơn vị hành chính cấp huyện của Hà Nội	42
2.2	Tỷ số việc làm trên dân số quý 3 năm 2013	43
3.1	Số lao động đi làm việc ở các nước Xã hội Chủ nghĩa từ 1980 - 1990	61
3.2	Số lượng lao động đi làm việc ở nước ngoài từ 1991 -1995	62
3.3	Số lượng lao động đưa đi làm việc ở nước ngoài từ 1996 - 2013	63
3.4	Lao động xuất khẩu qua các năm từ năm 1992 - 2012	66
3.5	Số lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài từ 2005-2012 chia theo giới tính và quốc gia đến làm việc	68
3.6	Tỷ lệ lao động xuất khẩu phân theo giới tính và quốc gia đến làm việc, giai đoạn 2005 - 2012	69
3.7	Số doanh nghiệp được cấp Giấy phép hoạt động xuất khẩu lao động giai đoạn 2005 - 2012 phân theo quy mô xuất khẩu	70
3.8	Số doanh nghiệp được cấp Giấy phép hoạt động xuất khẩu lao động ở Hà Nội	71
3.9	Tổng hợp ý kiến đánh giá vai trò và chất lượng lập kế hoạch xuất khẩu lao động tại các doanh nghiệp	76
3.10	Quy trình tuyển chọn - đào tạo - hoàn tất thủ tục đi xuất khẩu lao động tại Đài Loan	81
3.11	Ý kiến đánh giá về công tác tuyển chọn lao động của cán bộ quản lý hoạt động xuất khẩu lao động	85
3.12	Số lượng và tỷ lệ lao động xuất khẩu phân theo kênh thông tin đi xuất khẩu lao động	86
3.13	Nội dung tổng quát và phân bổ thời gian giáo dục định hướng	90
3.14	Nguyên nhân lao động về nước trước thời hạn	93
3.15	Tự đánh giá về kiến thức và kỹ năng sau đào tạo - giáo dục định hướng của lao động xuất khẩu	93
3.16	Thời gian giáo dục định hướng cho lao động xuất khẩu	94
3.17	Thời gian đào tạo nghề cho lao động xuất khẩu	95

3.18	Thời gian đào tạo ngoại ngữ cho lao động xuất khẩu	95
3.19	Ý kiến đánh giá về công tác quản lý lao động ở nước ngoài của cán bộ quản lý hoạt động xuất khẩu lao động	96
3.20	Lý do người lao động về nước trước thời hạn theo ý kiến đánh giá của lao động xuất khẩu đã về nước	97
3.21	Tỷ lệ người lao động nhận được sự hỗ trợ của các bên tham gia	98
3.22	Nội dung quản lý lao động ở nước ngoài tại các doanh nghiệp	99
3.23	Tỷ lệ lao động quay lại thành lý hợp đồng theo đánh giá của cán bộ quản lý hoạt động xuất khẩu lao động	102
3.24	Ý kiến đánh giá về công tác kiểm tra, giám sát của cán bộ quản lý hoạt động xuất khẩu lao động	104
3.25	Số lượng và tỷ lệ phần trăm doanh nghiệp sử dụng kết quả kiểm tra, giám sát vào chính sách sử dụng nhân lực	106
3.26	Các nội dung đã thực hiện trong đánh giá, điều chỉnh	108
3.27	Đánh giá của cán bộ quản lý hoạt động xuất khẩu lao động đối với hoạt động đánh giá, điều chỉnh	108
3.28	Lý do công tác đánh giá - điều chỉnh tại các doanh nghiệp hoạt động kém hiệu quả	109
3.29	Các kỹ năng cần thiết đối với cán bộ quản lý hoạt động xuất khẩu lao động tại các doanh nghiệp	112
3.30	Tỷ lệ cán bộ hạn chế về kỹ năng, kiến thức và các nguyên nhân	112
3.31	Số lượng và tỷ lệ các doanh nghiệp có bộ phận chuyên trách làm công tác lập kế hoạch xuất khẩu lao động	113
3.32	Số lượng và tỷ lệ doanh nghiệp có bộ phận theo dõi, quản lý lao động ở nước ngoài	115
3.33	Số lao động đi làm việc ở nước ngoài từ năm 2005 - 2012 chia theo giới tính và trình độ chuyên môn kỹ thuật	117
3.34	Cơ cấu lao động xuất khẩu theo trình độ học vấn và trình độ chuyên môn kỹ thuật	118

DANH MỤC SƠ ĐỒ

STT	Tên sơ đồ	Trang
1.1	Quy trình lập kế hoạch xuất khẩu lao động tại các doanh nghiệp	12
1.2	Hệ thống quản lý lao động ở ngoài nước của Hàn Quốc	28
2.1	Bản đồ hành chính Hà Nội năm 2013	41
2.2	Khung phân tích quản lý hoạt động xuất khẩu lao động tại các doanh nghiệp	50
2.3	Quy trình quản lý hoạt động xuất khẩu lao động tại các doanh nghiệp	51
2.4	Quy trình tuyển chọn lao động xuất khẩu tại các doanh nghiệp	52
3.1	Quy trình xuất khẩu lao động Việt Nam trong giai đoạn hiện nay	65
3.2	Quy trình quản lý hoạt động xuất khẩu lao động tại các doanh nghiệp ở Hà Nội	72
3.3	Quy trình tổ chức thực hiện quản lý hoạt động xuất khẩu lao động tại các doanh nghiệp ở Hà Nội	77
3.4	Quy trình ký kết hợp đồng lao động tại các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội	77
3.5	Quy trình tuyển chọn lao động xuất khẩu tại các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội	79
3.6	Quy trình đào tạo và giáo dục định hướng tại các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội	92

DANH MỤC BIỂU ĐỒ

STT	Tên biểu đồ	Trang
3.1	Tỷ lệ lao động xuất khẩu đánh giá các khó khăn gặp phải trong công tác tuyển chọn	87
3.2	Ý kiến đánh giá về hiệu quả giải quyết mâu thuẫn, tranh chấp của lao động xuất khẩu đã về nước	98
3.3	Lý do không thanh lý hợp đồng của lao động xuất khẩu	101
3.4	Nội dung kiểm tra – giám sát hoạt động xuất khẩu lao động tại các doanh nghiệp	105
3.5	Ý kiến đánh giá về công tác xử lý vi phạm sau kiểm tra giám sát của cán bộ quản lý hoạt động xuất khẩu lao động	107
3.6	Ý kiến đánh giá về vai trò của lập kế hoạch của cán bộ quản lý hoạt động xuất khẩu lao động	116
3.7	Tỷ lệ lao động đã về nước không thanh lý hợp đồng	122

PHẦN MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Xuất khẩu lao động và chuyên gia được Đảng và Nhà nước ta xác định là một lĩnh vực kinh tế đối ngoại quan trọng, là một bộ phận của chính sách giải quyết việc làm. Chỉ thị 41/CT-TW ngày 22/9/1998 của Bộ Chính trị về đẩy mạnh xuất khẩu lao động (XKLĐ) và chuyên gia đã nêu rõ: “Cùng với các giải pháp giải quyết việc làm trong nước là chính thì xuất khẩu lao động và chuyên gia là một chiến lược quan trọng, lâu dài, góp phần xây dựng đội ngũ lao động cho công cuộc xây dựng đất nước trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa”. Trong những năm qua, hoạt động XKLĐ đã thu được một số kết quả quan trọng, góp phần tạo việc làm, xoá đói, giảm nghèo, cải thiện đời sống cho một bộ phận người lao động. Có được những kết quả đó, bên cạnh không ngừng hoàn thiện các yếu tố cơ chế, chính sách vĩ mô thì quản lý hoạt động XKLĐ tại các doanh nghiệp XKLĐ đã góp phần rất lớn.

Do vậy, để nâng cao hiệu quả quản lý hoạt động XKLĐ của cả nước nói chung và của thành phố Hà Nội nói riêng, thì một trong những vấn đề cần được quan tâm hàng đầu chính là công tác quản lý hoạt động XKLĐ tại các doanh nghiệp. Đây là cơ sở để các doanh nghiệp chuẩn bị nguồn nhân lực chất lượng cao tham gia vào quá trình XKLĐ nhằm tăng tính cạnh tranh XKLĐ của Việt Nam, đồng thời giúp các doanh nghiệp hoạt động có hiệu quả hơn trong lĩnh vực XKLĐ.

Hà Nội là một trong các thành phố lớn của Việt Nam, là nơi có số doanh nghiệp XKLĐ chiếm tỷ lệ cao nhất, năm 2012 Hà Nội có 93/167 doanh nghiệp XKLĐ của cả nước (chiếm 55,7%), năm 2013 Hà Nội có 112/178 doanh nghiệp XKLĐ của cả nước (chiếm 62,9%) (Cục Quản lý lao động ngoài nước, 2013^a). Tuy nhiên, cũng giống như tình trạng chung của các doanh nghiệp XKLĐ Việt Nam, hiệu quả quản lý hoạt động XKLĐ tại các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội hiện nay còn thấp, các chính sách quản lý còn bộc lộ nhiều hạn chế. Các doanh nghiệp còn lúng túng, bị động, chưa phát huy được đầy đủ vai trò của quản lý hoạt động XKLĐ. Dẫn đến hiệu quả quản lý chưa cao, chưa đem lại lợi

ích thiết thực về kinh tế cho doanh nghiệp, góp phần vào sự phát triển kinh tế xã hội của đất nước. Những yếu kém trong quản lý hoạt động XKLD tại các doanh nghiệp ở Hà Nội đã làm cho tổng số vụ việc phát sinh của lao động khi làm việc ở nước ngoài cao khoảng 10% (như đình công, tuyên truyền xấu, vi phạm kỷ luật lao động, trốn ra ngoài,...); hiệu quả làm việc của lao động xuất khẩu cũng bị hạn chế do yếu ngoại ngữ, trình độ chuyên môn, sức khỏe,... và do đó ảnh hưởng lớn đến hiệu quả kinh tế - xã hội của hoạt động XKLD.

Cho đến nay đã có nhiều tác giả nghiên cứu về quản lý hoạt động XKLD, các đề tài chủ yếu tập trung nghiên cứu quản lý Nhà nước về XKLD. Nội dung quản lý hoạt động XKLD tại doanh nghiệp chưa có đề tài nào đề cập một cách có hệ thống từ lập kế hoạch, tổ chức thực hiện, kiểm tra - giám sát, đánh giá - điều chỉnh. Đặc biệt, chưa có đề tài nào nghiên cứu quản lý hoạt động XKLD tại các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội.

Xuất phát từ thực tiễn đó, tác giả đã lựa chọn đề tài “*Quản lý hoạt động xuất khẩu lao động tại các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội*” để nghiên cứu nhằm phân tích rõ thực trạng, tìm ra các nguyên nhân yếu kém trong công tác quản lý hoạt động XKLD tại các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội. Từ đó, đề xuất các giải pháp nhằm tăng cường quản lý hoạt động XKLD tại các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội.

2. Mục tiêu nghiên cứu

2.1. Mục tiêu chung

Phân tích thực trạng quản lý hoạt động XKLD tại các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội và đề xuất các giải pháp tăng cường quản lý hoạt động XKLD tại các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội.

2.2. Mục tiêu cụ thể

- Hệ thống hoá và làm rõ được cơ sở lý luận và thực tiễn về quản lý hoạt động XKLD tại các doanh nghiệp XKLD;

- Đánh giá thực trạng quản lý hoạt động XKLD tại các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội; Phân tích nhân tố ảnh hưởng đến quản lý hoạt động XKLD tại các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội;

- Đề xuất các giải pháp nhằm tăng cường quản lý hoạt động XKLD tại các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

3.1. Đối tượng nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu:

Những vấn đề lý luận và thực tiễn về quản lý hoạt động XKLD tại các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội.

Cơ chế, chính sách và các nội dung của quản lý hoạt động XKLD tại các doanh nghiệp XKLD.

3.2. Phạm vi nghiên cứu

- Nghiên cứu quản lý hoạt động XKLD trực tiếp ra nước ngoài (đưa người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài) tại các doanh nghiệp XKLD.

Đề tài tập trung vào việc nâng cao năng lực quản lý hoạt động XKLD tại các doanh nghiệp XKLD, không đi sâu vào quản lý Nhà nước đối với các doanh nghiệp này.

- Về không gian, nghiên cứu thu thập thông tin ở 40 doanh nghiệp XKLD trên địa bàn thành phố Hà Nội.

- Về thời gian, số liệu và thông tin phản ánh trong nghiên cứu chủ yếu giai đoạn 2005 đến 2013.

4. Những đóng góp mới của luận án

- Luận án đã làm sáng tỏ được cơ sở lý luận, thực tiễn và khung lý thuyết về quản lý hoạt động xuất khẩu lao động tại các doanh nghiệp xuất khẩu lao động; Làm rõ các chỉ tiêu đánh giá và các nhân tố ảnh hưởng đến quản lý hoạt động xuất khẩu lao động tại các doanh nghiệp.

- Luận án đã phân tích, đánh giá thực trạng quản lý hoạt động xuất khẩu lao động tại các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội theo các nội dung; lập kế hoạch xuất khẩu lao động, tổ chức thực hiện, kiểm tra giám sát và đánh giá điều chỉnh; Phân tích và đánh giá được các nhân tố ảnh hưởng theo đến quản lý hoạt động xuất khẩu lao động tại các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội.

- Luận án đã đề xuất 6 nhóm giải pháp tăng cường quản lý hoạt động xuất khẩu lao động tại các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội nhằm tăng cường hoạt động xuất khẩu lao động tại các doanh nghiệp. Luận án cũng đã đưa ra các khuyến nghị đối với thành phố Hà Nội, với doanh nghiệp và với người lao động để tăng cường quản lý hoạt động xuất khẩu lao động tại các doanh nghiệp.

CHƯƠNG 1. CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN VỀ QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG TẠI CÁC DOANH NGHIỆP XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG

1.1. Cơ sở lý luận

1.1.1. Các khái niệm

- *Xuất khẩu*: 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.

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).

- *Lao động*: 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 Nguyễn Văn Hảo và cs. (2008), lao động là hoạt động có mục đích, có ý thức của con người nhằm thay đổi những vật thể tự nhiên cho phù hợp với nhu cầu của con người.

Như vậy, lao động chính là hoạt động có mục đích, có ý thức của con người nhằm thay đổi những vật thể tự nhiên, biến đổi tự nhiên để phù hợp với mục đích nhất định của con người. Lao động là sự vận động của sức lao động, là quá trình kết hợp giữa sức lao động và tư liệu sản xuất nhằm tạo ra của cải vật chất cho xã hội, lao động là yếu tố chủ yếu của hoạt động sản xuất kinh doanh (Nguyễn Tiệp, 2007).

- *Xuất khẩu lao động*: 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 (Đặng Đình Đào, 2005).

Theo tổ chức lao động quốc tế (ILO, 1991) thì “*XKLD là hoạt động kinh tế của một quốc gia thực hiện việc cung ứng lao động cho một quốc gia khác 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*”.

Xét theo hướng tiếp cận của nội dung nghiên cứu này, khái niệm xuất khẩu lao động có thể được khái quát như sau: *Xuất khẩu lao động là hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài. Xuất khẩu lao động có tổ chức, hợp pháp thông qua các tổ chức kinh tế, các doanh nghiệp được cấp giấy phép hoạt động xuất khẩu lao động.*

- Quản lý: Quản lý là chức năng vốn có của mọi tổ chức, mọi hành động của các cá nhân, các bộ phận trong tổ chức có sự điều khiển từ trung tâm, nhằm thực hiện mục tiêu chung của tổ chức.

Quản lý là sự tác động có chủ đích của chủ thể quản lý tới đối tượng quản lý một cách liên tục, có tổ chức, liên kết các thành viên trong tổ chức hành động nhằm đạt tới mục tiêu với kết quả tốt nhất (Nguyễn Tiệp, 2011). Điều này đã được nhiều nhà khoa học quản lý nhấn mạnh qua cách thể hiện như: "Quản lý là một quá trình làm cho những hành động được hoàn thành với hiệu quả cao, bằng và thông qua những người khác".

Có nhiều quan điểm khác nhau về chức năng của quản lý trong doanh nghiệp (dẫn theo Phan Thị Phương, 2010):

+ Quan điểm của Henry Fayol: Henry Fayol là nhà khoa học quản trị người Pháp, được coi là người thành công nhất trong nghiên cứu về “Khoa học quản trị” đầu thế kỷ XX, đặc biệt cách phân loại của ông về chức năng quản lý trong doanh nghiệp. Theo ông, quản lý trong doanh nghiệp có 5 chức năng: chức năng dự kiến, chức năng tổ chức, chức năng phối hợp, chức năng chỉ huy và chức năng kiểm tra.

+ Quan điểm của L. Gulick và L. Urwich: L. Gulick (người Mỹ) và L. Urwich (người Anh), trong cuốn “Luận cứ về khoa học quản trị”, hai nhà khoa học này đã phát triển lý thuyết của Henry Fayol thành 7 chức năng, bao gồm: hoạch định, tổ chức, nhân sự, chỉ huy, phối hợp, báo cáo, ngân sách.

+ Quan điểm của H. Koontz và C.Odonnell: Hai nhà khoa học người Mỹ này đã quay trở lại phát triển và nhấn mạnh hơn nữa phân loại của Henry Fayol. Theo quan điểm của nhóm này, hoạt động quản lý trong doanh nghiệp gồm 4 chức năng cơ bản, là: Xác định triết lý và chính sách kinh doanh; Kế hoạch kinh doanh và kiểm tra; Tổ chức và chỉ huy; Phát triển quản trị viên.

Tổng hợp các quan điểm trên và tiếp cận từ nghiên cứu này, quản lý hoạt động trong doanh nghiệp thực hiện theo bốn nội dung là: lập kế hoạch, tổ chức thực hiện (tổ chức, điều phối), kiểm tra - giám sát và đánh giá - điều chỉnh.

Hoạt động quản lý được triển khai theo các lĩnh vực hoạt động cụ thể để chuyên môn hóa quản lý theo lĩnh vực và đạt hiệu quả cao trong lĩnh vực đó. Có nhiều lĩnh vực hoạt động, trong đó có lĩnh vực XKLD. Quản lý lĩnh vực XKLD sau đây gọi là quản lý hoạt động XKLD.

Quản lý hoạt động XKLD gồm quản lý Nhà nước về XKLD và quản lý hoạt động XKLD tại các doanh nghiệp.

- *Quản lý Nhà nước về XKLD*: là một dạng quản lý Nhà nước, mang tính quyền lực của Nhà nước và sử dụng pháp luật Nhà nước để điều chỉnh hành vi hoạt động của con người trong lĩnh vực XKLD, nhằm thỏa mãn nhu cầu hợp pháp của con người, duy trì sự ổn định và phát triển của hoạt động XKLD nói riêng và của nền kinh tế xã hội nói chung, bao gồm: hoạt động ban hành văn bản; hướng dẫn tổ chức thực hiện (đưa các loại văn bản pháp luật về XKLD vào thực tiễn quản lý Nhà nước về XKLD); Thanh tra, kiểm tra và xử lý vi phạm pháp luật về XKLD; Qua thực tiễn tiến hành điều chỉnh hệ thống văn bản pháp luật về XKLD (Bùi Sỹ Tuấn, 2007).

- *Quản lý hoạt động xuất khẩu lao động tại doanh nghiệp (gọi tắt là quản lý hoạt động xuất khẩu lao động)*: Là sự tác động thống nhất dựa trên các chính sách để nhằm điều chỉnh các công tác tuyển mộ, tuyển chọn, đào tạo - giáo dục định hướng, quan hệ lao động, thanh lý hợp đồng trong hoạt động xuất khẩu lao động của doanh nghiệp nhằm nâng cao hiệu quả của hoạt động này (Nguyễn Vinh Quang, 2005).

Từ những phân tích trên, theo tôi có thể khái quát: *Quản lý hoạt động xuất khẩu lao động là sự tác động có chủ đích của cán bộ quản lý hoạt động xuất khẩu lao động lên đối tượng quản lý nhằm điều chỉnh các nội dung quản lý hoạt động xuất khẩu lao động để duy trì và nâng cao hiệu quả hoạt động này.*

- *Doanh nghiệp*: Theo Luật Doanh nghiệp ban hành 29/11/2005 thì doanh nghiệp được hiểu như sau: *Doanh nghiệp là tổ chức có tên riêng, có tài sản, có trụ sở giao dịch ổn định được đăng ký kinh doanh theo quy định của pháp luật nhằm mục đích thực hiện các nhiệm vụ kinh doanh* (Quốc hội, 2005). Cũng theo Luật doanh nghiệp thì tất cả các loại hình doanh nghiệp đều được thành lập, tổ chức quản lý và hoạt động theo mô hình công ty trách nhiệm hữu hạn, công ty cổ phần, công ty hợp danh hoặc doanh nghiệp tư nhân. Như vậy theo Luật doanh nghiệp ban hành ngày 29/11/2005 thì mọi doanh nghiệp ở mọi thành phần kinh tế đều hoạt động theo luật doanh nghiệp.

- *Doanh nghiệp XKLD*: là doanh nghiệp được Nhà nước cấp phép hoạt động XKLD, doanh nghiệp XKLD thực chất là doanh nghiệp hoạt động kinh tế dưới hình thức thực hiện dịch vụ cung ứng lao động Việt Nam ra nước ngoài theo hợp đồng có thời hạn, đáp ứng nhu cầu nhân lực của doanh nghiệp nước ngoài.

1.1.2. Vai trò của quản lý hoạt động xuất khẩu lao động tại các doanh nghiệp xuất khẩu lao động

1.1.2.1. Đối với các doanh nghiệp xuất khẩu lao động

Quản lý hoạt động XKLD tại các doanh nghiệp có các vai trò sau:

- Tạo ra thống nhất ý chí và hành động giữa các cán bộ quản lý hoạt động xuất khẩu lao động.

- Định hướng phát triển lĩnh vực XKLD tại doanh nghiệp trên cơ sở xác định mục tiêu chung và hướng mọi nỗ lực của các cá nhân, của doanh nghiệp vào việc thực hiện mục tiêu về XKLD và mục tiêu chung của doanh nghiệp.

- Đảm bảo các hoạt động XKLD được thực hiện đúng theo quy định của Nhà nước. Hiện nay, có nhiều doanh nghiệp vi phạm các quy định của Nhà nước, một trong những lý do đó là công tác quản lý hoạt động XKLD chưa được các doanh nghiệp đầu tư bài bản. Nội dung đào tạo - giáo dục định hướng, quản lý

lao động ở nước ngoài,... không làm rõ các quy định của luật, tiêu chuẩn tuyển chọn lao động thiếu rõ ràng dẫn đến cán bộ vi phạm quy định. Công tác thanh kiểm tra, đánh giá chưa chặt chẽ cũng là nguyên nhân vi phạm kỷ luật của cán bộ doanh nghiệp và người lao động xuất khẩu.

- Góp phần nâng cao uy tín và thương hiệu của doanh nghiệp trong hoạt động xuất khẩu lao động. Quản lý hoạt động XKLD giúp doanh nghiệp hoạt động tốt hơn, giảm các tình trạng phá vỡ hợp đồng, bỏ trốn, vi phạm kỷ luật cũng như đảm bảo công việc, thu nhập cho lao động xuất khẩu. Qua đó góp phần nâng cao uy tín và thương hiệu của doanh nghiệp.

- Quản lý phối hợp tất cả các nguồn lực liên quan đến hoạt động XKLD của doanh nghiệp (nhân sự, vật lực, tài chính, thông tin...) để đạt mục tiêu của doanh nghiệp với hiệu quả về lĩnh vực XKLD cao. Các mục tiêu đó là: Quản lý hoạt động XKLD thích nghi với môi trường, nắm bắt tận dụng tốt hơn các cơ hội và giảm bớt ảnh hưởng tiêu cực từ phía môi trường, đảm bảo sự phát triển ổn định và bền vững trong lĩnh vực XKLD tại các doanh nghiệp.

- Quản lý hoạt động XKLD giúp doanh nghiệp tuyển được đúng đối tượng đi XKLD theo mục tiêu quản lý; tiết kiệm được thời gian, chi phí; giảm tình trạng về nước trước thời hạn của người lao động; Đồng thời giúp doanh nghiệp làm tốt công tác đào tạo - giáo dục định hướng, người lao động ra làm việc ở nước ngoài sẽ đáp ứng tốt hơn về chuyên môn, ngoại ngữ, ý thức kỷ luật, cũng như nắm bắt được tốt hơn về phong tục tập quán, có những ứng biến tốt hơn về sức khỏe khi họ biết được khí hậu, thời tiết của nước nhập khẩu,...; Tăng doanh thu từ hoạt động XKLD; Mở rộng quan hệ quốc tế, tăng đối tác kinh doanh; Giúp người lao động xuất khẩu tránh được các rủi ro đi XKLD,...

Với các doanh nghiệp hoạt động đa ngành, thông qua quản lý hoạt động XKLD có thể tìm kiếm bạn hàng, mở rộng thị trường cho lĩnh vực sản xuất kinh doanh khác, tăng cường thông tin và trao đổi hàng hóa với đối tác.

Như vậy, quản lý hoạt động XKLD tại các doanh nghiệp giúp doanh nghiệp đạt mục tiêu hoạt động của lĩnh vực này và cuối cùng chính là giúp doanh nghiệp đạt mục tiêu lợi nhuận từ hoạt động XKLD.

1.1.2.2. Đối với Nhà nước và người lao động

Quản lý hoạt động XKLD tại các doanh nghiệp có hiệu quả sẽ góp phần rất lớn vào việc đạt được mục tiêu, chương trình XKLD của quốc gia, từ đó tạo ra các lợi ích từ hoạt động XKLD của các quốc gia như:

- Góp phần tăng số lao động được tạo việc làm của cả nước. Việc làm tạo ra nhờ hoạt động XKLD có ý nghĩa quan trọng với nền kinh tế quốc dân và với mỗi người lao động. Tạo việc làm thông qua hoạt động XKLD được thể hiện bằng các chỉ tiêu: tạo việc làm ở nước ngoài, chỉ tiêu này xác định số lượng việc làm được tạo ra ở nước ngoài cho LĐXX; Tạo việc làm nhờ hoạt động XKLD, chỉ tiêu này cho thấy hoạt động XKLD là một hoạt động dịch vụ và hệ thống cung cấp dịch vụ XKLD đang tạo ra nhiều việc làm cho người lao động trong nước; Tạo việc làm trong nước có liên quan nhờ tác động dẫn xuất của hoạt động XKLD như: số việc làm của người lao động về nước có việc làm, đặc biệt là các việc làm tốt hơn mà họ có được sau khi họ được nâng cao trình độ chuyên môn (TĐCM) và kinh nghiệm, số việc làm do người LĐXX trở về tạo ra thông qua đầu tư mở các cơ sở sản xuất kinh doanh.

- Góp phần tạo ra thu nhập cho LĐXX và những người tham gia vào hoạt động XKLD đồng thời nâng cao thu nhập bình quân của người lao động và tăng nguồn thu cho ngân sách quốc gia. Người lao động tham gia XKLD có mức thu nhập cao hơn nhiều so với làm việc trong nước. Những người sau khi về nước có vốn tích lũy tiếp tục tạo thu nhập cho bản thân họ qua các hoạt động sản xuất. Hoạt động XKLD tạo ra tiền lương, thu nhập cho người lao động được tạo việc làm nhờ lao động xuất khẩu làm việc ở nước ngoài về tạo ra. Mặt khác, hoạt động XKLD tạo việc làm và thu nhập cho những người lao động làm việc trong hệ thống dịch vụ XKLD.

Các doanh nghiệp XKLD thu phí dịch vụ hàng tháng, Nhà nước thu thuế từ các hoạt động này. Hoạt động XKLD của doanh nghiệp làm tăng nguồn thu cho ngân sách Nhà nước.

- Góp phần xóa đói giảm nghèo: Phần lớn lao động trực tiếp đi làm việc ở nước ngoài hiện nay là từ khu vực nông thôn và từ các địa bàn tỉnh/huyện/xã

nghèo. Vai trò của XKLD đóng góp cho xóa đói giảm nghèo đã được công nhận ở nhiều nơi trong cả nước. Có thể thông qua các tiêu chí số người lao động XKLD ở các hộ nghèo hoặc số hộ thoát nghèo nhờ có người đi làm việc ở nước ngoài,... sẽ thấy rõ hơn vai trò của XKLD với việc xóa đói giảm nghèo.

- Nâng cao tay nghề và trình độ chuyên môn kỹ thuật: Khi tham gia XKLD, người lao động sẽ học hỏi được ở nước ngoài về phong cách làm việc, kỹ năng, kinh nghiệm thực tế và nâng cao trình độ CMKT. Đặc biệt là những người lao động được làm việc ở các nước có nền công nghiệp phát triển sẽ có điều kiện tiếp xúc với kỹ thuật hiện đại và tiên tiến. Đây là cơ hội đào tạo tại chỗ về tay nghề và trình độ chuyên môn kỹ thuật (CMKT). Ngoài ra, XKLD còn có vai trò lớn là góp phần tiếp cận, khám phá và thúc đẩy ứng dụng công nghệ tiên tiến trong tiến trình Công nghiệp hóa - hiện đại hóa (CNH, HĐH).

- Mở rộng quan hệ hợp tác: Hoạt động XKLD tại các doanh nghiệp cũng giúp quan hệ giữa nước cung ứng lao động và nước tiếp nhận lao động trở nên gắn bó hơn, hiểu nhau hơn tạo ra mối quan hệ tốt đẹp giữa hai nước. Sự đa dạng hóa các quan hệ hợp tác quốc tế được mở rộng thông qua hoạt động XKLD.

1.1.3. Nội dung của quản lý hoạt động xuất khẩu lao động tại các doanh nghiệp

Từ khái niệm và bản chất của quản lý nói chung và quản lý hoạt động XKLD tại doanh nghiệp, nội dung nghiên cứu quản lý hoạt động XKLD tại doanh nghiệp bao gồm: Lập kế hoạch XKLD, tổ chức thực hiện hoạt động XKLD, kiểm tra - giám sát và đánh giá - điều chỉnh hoạt động XKLD.

1.1.3.1. Lập kế hoạch xuất khẩu lao động

Lập kế hoạch là khâu đầu tiên và có vị trí quan trọng trong quản lý doanh nghiệp, đó là quá trình xác định các mục tiêu, chỉ tiêu kế hoạch cụ thể và đề xuất giải pháp áp dụng thực hiện mục tiêu đó. Kết quả của lập kế hoạch là một bản kế hoạch và nó là cơ sở cho việc tổ chức thực hiện và kiểm tra - giám sát.

Bản kế hoạch của doanh nghiệp là hệ thống các phương hướng, nhiệm vụ và các chỉ tiêu nguồn lực vật chất, nguồn lực tài chính cần thiết cho việc thực hiện mục tiêu phát triển của doanh nghiệp trong kỳ kế hoạch. Kế hoạch của

doanh nghiệp chính là thể hiện ý đồ phát triển của các nhà quản lý đối với hoạt động của doanh nghiệp và các giải pháp khả thi.

Tại các doanh nghiệp XKLD, công tác lập kế hoạch cũng chính là khâu đầu tiên và rất quan trọng đối với quản lý hoạt động XKLD.

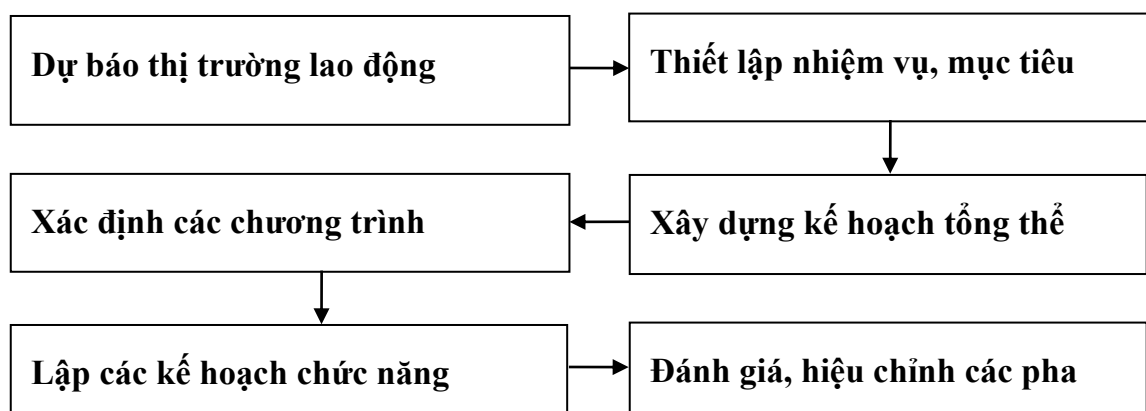
Lập kế hoạch XKLD bao gồm: Kế hoạch dài hạn, kế hoạch trung hạn và kế hoạch ngắn hạn. Các doanh nghiệp hiện nay thường chú trọng kế hoạch ngắn hạn - kế hoạch năm.

Để kế hoạch lập ra có tính khả thi và đem lại kết quả tốt trong quá trình thực hiện, khi lập kế hoạch cần tính đến các nhân tố ảnh hưởng đến lập kế hoạch.

- Kết quả của lập kế hoạch phải là một bản kế hoạch mang tính thúc đẩy sự nỗ lực cố gắng. Lập kế hoạch là việc đưa ra mục tiêu theo hướng phát triển trên cơ sở phát huy lợi thế và hạn chế các tác động không thuận lợi của các yếu tố ảnh hưởng. Nói cách khác đó là việc đưa ra các chỉ tiêu theo hướng tốt nhất trên cơ sở phải có chương trình nỗ lực lớn để tận dụng tối đa các thuận lợi, các lợi thế và có những kế hoạch đối phó tốt nhất với những yếu tố ảnh hưởng.

Trình tự lập kế hoạch xuất khẩu lao động:

Lập kế hoạch phải được thực hiện trên cơ sở chiến lược kinh doanh của doanh nghiệp, đây là bước quan trọng trong quy trình quản lý. Nó đòi hỏi nhà quản trị phải xác định mục tiêu XKLD một cách có ý thức, có căn cứ và đưa ra các quyết định trên cơ sở mục tiêu, sự hiểu biết và những đánh giá thận trọng. Lập kế hoạch phải tuân thủ một quy trình với các bước cụ thể (Sơ đồ 1.1).



Sơ đồ 1.1. Quy trình lập kế hoạch xuất khẩu lao động tại các doanh nghiệp xuất khẩu lao động

- Bước 1: Dự báo thị trường lao động. Nhận thức cơ hội trên cơ sở xem xét đánh giá thị trường XKLD của doanh nghiệp, thu thập và phân tích thông tin về thị trường các nước; Tìm hiểu các cơ hội có thể có trong tương lai và xem xét một cách toàn diện, rõ ràng để doanh nghiệp có cơ sở đưa ra các mục tiêu XKLD đến các thị trường. Phân tích tình hình kinh tế, chính trị, xã hội cũng như dự báo nhu cầu lao động nhập khẩu của các nước (nhu cầu lao động Việt Nam) là một trong các căn cứ quan trọng để xác định mục tiêu XKLD tại các doanh nghiệp.

- Bước 2: Thiết lập nhiệm vụ, mục tiêu cho doanh nghiệp về XKLD. Trên cơ sở dự báo thị trường, phân tích tình hình thực tế tại doanh nghiệp, các doanh nghiệp XKLD đưa ra mục tiêu XKLD theo giai đoạn và đến các thị trường, đồng thời thiết lập các nhiệm vụ để thực hiện mục tiêu đề ra.

- Bước 3: Xây dựng kế hoạch tổng thể. Doanh nghiệp so sánh các nhiệm vụ, mục tiêu với kết quả phân tích từ nhân tố ảnh hưởng, thuận lợi và khó khăn, các cơ hội. Lập kế hoạch tổng thể phác thảo về tình hình XKLD trong tương lai của doanh nghiệp và các năng lực có thể khai thác. Bước này gồm: (1) Xác định các phương án kế hoạch. Xác định các phương án hợp lý, tìm ra phương án tốt nhất và có nhiều triển vọng nhất. (2) Đánh giá các phương án lựa chọn. Sau khi xác định được các phương án, các phương án có triển vọng cần tiến hành đánh giá và xem xét điểm mạnh, điểm yếu của từng phương án trên cơ sở định lượng các chỉ tiêu của từng phương án. Có phương án mang lại lợi nhuận ít hơn nhưng cũng ít rủi ro hơn; một phương án khác lại có thể phù hợp hơn với mục tiêu phát triển lâu dài của doanh nghiệp trong lĩnh vực XKLD,... (3) Lựa chọn phương án cho kế hoạch. Đây là khâu mang tính quyết định đến việc cho ra đời một bản kế hoạch. Việc quyết định một trong số các phương án phụ thuộc vào những ưu tiên về mục tiêu cần thực hiện trong kỳ kế hoạch. Doanh nghiệp cũng nên lựa chọn phương án dự phòng và phương án phụ trong những trường hợp cần thiết.

- Bước 4: Xác định các chương trình. Xác định các bước tiến hành, các nguồn lực cần sử dụng và các yếu tố khác cần thiết để tiến hành chương trình hành động, những yêu cầu về ngân sách cần thiết, các tiến độ thực hiện, tổ chức huy động, sử dụng nguồn lực,...

- Bước 5: Lập các kế hoạch chức năng (kế hoạch bộ phận). Mục tiêu của kế hoạch XKLD thường hướng tới là: Đáp ứng đòi hỏi của thị trường về lao động xuất khẩu, nâng cao hiệu quả quản lý hoạt động XKLD, đảm bảo chiến lược XKLD đã chọn,... Để thực hiện được những mục tiêu đó, kế hoạch tổng thể phải được cụ thể hóa bằng các kế hoạch chức năng như: kế hoạch khai thác thị trường, tìm kiếm đối tác, kế hoạch tuyển chọn, kế hoạch đào tạo - giáo dục định hướng, kế hoạch kiểm tra - giám sát,...

- Bước 6: Đánh giá, hiệu chỉnh các pha của kế hoạch. Đây có thể coi là bước thẩm định cuối cùng trước khi cho ra một bản kế hoạch. Các nhà quản lý hoạt động xuất khẩu lao động, bộ phận chuyên môn, bộ phận liên quan khác kiểm tra lại các mục tiêu, chỉ tiêu, các kế hoạch chức năng, ngân sách,... trên cơ sở đó tiến hành phê duyệt để đưa ra bản kế hoạch cuối cùng (Phạm Thị Thúy Vân, 2007).

1.1.3.2. Tổ chức thực hiện hoạt động xuất khẩu lao động

Tổ chức thực hiện là nội dung tiếp theo của quản lý hoạt động XKLD tại các doanh nghiệp. Các hoạt động trong quá trình tổ chức thực hiện bao gồm:

a) Tìm kiếm thị trường, ký kết và thẩm định hợp đồng cung ứng lao động

Khai thác thị trường tiếp nhận, tìm kiếm lựa chọn đơn hàng cụ thể

Ngoài quan hệ ngoại giao của các nước, Nhà nước thiết lập quan hệ với các nước nhập khẩu lao động để tạo tiền đề và hành lang cho các doanh nghiệp trong nước tiếp cận thị trường này, các doanh nghiệp cũng cần chủ động trong việc tìm kiếm và khai thác thị trường mới bằng các quan hệ riêng có của mình. Doanh nghiệp cần lựa chọn kỹ các quốc gia, đối tác có khả năng thực hiện đơn hàng và phù hợp với quy định trong nước (Trần Thị Thu, 2006).

Khi xác định được thị trường tiếp nhận, doanh nghiệp triển khai tìm kiếm chủ sử dụng lao động, tìm kiếm và lựa chọn đơn hàng cụ thể. Có nhiều cách để tiếp cận tìm kiếm chủ sử dụng lao động (trực tiếp gặp gỡ, đàm phán, thông qua các công ty môi giới nhân lực, thông qua sự giới thiệu của bên thứ 3: Đại sứ quán, lãnh sứ quán...). Trong quá trình triển khai, doanh nghiệp cần chú ý đến các khu vực các nghề mà người lao động làm việc.

Đàm phán và thực hiện các hợp đồng cung ứng lao động

Khi đàm phán và thực hiện các hợp đồng cung ứng lao động với nước ngoài cần chú ý: Tìm hiểu sơ bộ về đối tác, thị trường tiếp nhận; Các vấn đề cụ thể trong hợp đồng lao động (hợp đồng khung hoặc hợp đồng chi tiết). Các nội dung thường gồm: tuổi, sức khỏe, yêu cầu về nghề nghiệp, thời hạn hợp đồng, các phí người lao động đóng góp, tiền lương, thưởng, trách nhiệm các bên,...

Để hoàn thành tốt nhiệm vụ quy định trong hợp đồng, đảm bảo lợi ích của các bên, đồng thời giữ và tăng cường uy tín của lao động trong nước nhằm duy trì và phát triển thị trường thì trong quá trình thực hiện hợp đồng các doanh nghiệp cần phải chú ý và coi trọng công tác tuyển chọn LĐXK, đào tạo - giáo dục định hướng và quản lý lao động ở nước ngoài.

Đăng ký hợp đồng với cơ quan quản lý

Đối với các doanh nghiệp sau khi tìm kiếm được đơn hàng cụ thể phải đăng ký hợp đồng với Cục Quản lý lao động ngoài nước, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (Bộ LĐTBXH). Cục Quản lý lao động ngoài nước sẽ tiếp nhận các hợp đồng đã đăng ký, khi đó doanh nghiệp mới tiến hành tuyển lao động.

b) Tuyển chọn lao động

- Làm thông báo tuyển chọn

Trong thông báo tuyển chọn cần cụ thể hoá các nội dung trong hợp đồng đã ký ra thành các nội dung đơn giản và dễ hiểu về: Đối tượng, tiêu chuẩn tuyển chọn (độ tuổi, giới tính, cân nặng, chiều cao, sức khỏe, trình độ văn hoá, trình độ nghề,...); Ngành nghề tuyển chọn; Quyền lợi, nghĩa vụ của người lao động; Các loại chi phí trước khi xuất cảnh; Thời gian dự kiến xuất cảnh; Chính sách hỗ trợ, ưu đãi của doanh nghiệp, của địa phương,...; Thời gian và địa điểm đăng ký.

- Lựa chọn địa bàn, phương thức tiến hành tuyển

Dựa trên năng lực và điều kiện hiện có, doanh nghiệp tiến hành lựa chọn địa bàn để tuyển chọn lao động. Khi lựa chọn cần lưu ý các đặc điểm của địa bàn như: quy mô dân số, số người trong độ tuổi lao động, thu nhập bình quân đầu người, ngành nghề phụ và phong trào đi XKLD ở địa phương, các doanh nghiệp XKLD đã và đang hoạt động ở địa bàn,...

Sau khi nghiên cứu và lựa chọn được các địa bàn phù hợp, doanh nghiệp tiến hành lựa chọn hình thức triển khai:

+ Có thể triển khai trực tiếp bằng cách cử cán bộ xuống hoạt động tại địa bàn, thành lập văn phòng đại diện, tổ chức các hội nghị XKLD tại địa phương để tuyên truyền và tuyển lao động theo thông báo tuyển chọn.

+ Có thể tuyển gián tiếp thông qua hợp đồng, hợp tác với chính quyền địa phương hoặc các hội đoàn thể tại địa phương.

+ Có thể triển khai kết hợp hai hình thức trên.

Sau khi thông qua các hình thức trên, doanh nghiệp có được danh sách lao động đăng ký tham gia. Doanh nghiệp cần hẹn ngày và tiến hành sơ tuyển.

Bước sơ tuyển doanh nghiệp thường tiến hành nghiên cứu hồ sơ (loại các hồ sơ không đạt yêu cầu, tiếp đó sẽ phỏng vấn sơ bộ và kiểm tra sức khỏe (loại những người qua phỏng vấn sơ bộ và sức khỏe không đảm bảo).

Các lao động vượt qua vòng sơ tuyển sẽ tham gia vào tuyển chọn chính thức (phỏng vấn tuyển chọn và kiểm tra tay nghề), thường tỷ lệ sàng lọc qua các vòng thể hiện được một phần hiệu quả của tuyển chọn. Sau tuyển chọn chính thức, doanh nghiệp lập danh sách lao động được tuyển chọn để chuẩn bị cho đào tạo - giáo dục định hướng.

c) Tổ chức đào tạo - giáo dục định hướng

Sau khi tuyển chọn lao động xuất khẩu, các doanh nghiệp tiến hành đào tạo - giáo dục định hướng. Đào tạo - giáo dục định hướng cho LĐXK gồm 3 nội dung chính là: Đào tạo nghề, đào tạo ngoại ngữ và giáo dục định hướng.

Nội dung, chương trình và thời gian đào tạo - giáo dục định hướng là do doanh nghiệp quy định. Vì vậy, doanh nghiệp phải đưa ra nội dung đào tạo - giáo dục định hướng phù hợp với từng nghề, từng nước, đồng thời phải nâng cao chất lượng đào tạo ngoại ngữ cho người lao động trên cơ sở lựa chọn nội dung, phương pháp và thời gian phù hợp.

Tổ chức thi tuyển và cấp chứng chỉ phải thực sự nghiêm túc và chất lượng trên cơ sở đó mới có được đội ngũ lao động xuất khẩu đáp ứng được yêu cầu của đối tác.

Cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ đào tạo phải đảm bảo theo quy định. Hiện nay, hầu hết các doanh nghiệp kết hợp với các trung tâm dạy nghề, giới thiệu việc làm để tổ chức đào tạo nghề cho người lao động.

d) Tổ chức quản lý lao động xuất khẩu trong thời gian làm việc ở nước ngoài

Sau khi người lao động được sàng lọc thông qua tuyển chọn, đào tạo - giáo dục định hướng thì công việc tiếp theo là: Chuẩn bị các thủ tục cần thiết tổ chức cho lao động xuất cảnh và tổ chức quản lý trong thời gian người lao động làm việc ở nước ngoài.

Các loại thủ tục để chuẩn bị đưa người lao động ra nước ngoài làm việc, bao gồm: Lập hồ sơ, xin visa cho người lao động; Hoàn thiện văn bản hồ sơ, hợp đồng ký kết với lao động trước khi xuất cảnh; Hoàn thành thủ tục quyết toán tài chính; Giải quyết các phát sinh trước khi xuất cảnh; Đặt vé, lập trình xuất cảnh, thông báo cho đối tác chuẩn bị đón lao động đến làm việc.

Sau khi đã xác nhận và lên lịch xuất cảnh chính xác, doanh nghiệp tổ chức xuất cảnh cho người lao động.

Doanh nghiệp XKLD chịu trách nhiệm quản lý trực tiếp người lao động ở nước ngoài, cử người đại diện đến nước nhận lao động để quản lý lực lượng lao động của mình, theo dõi, giám sát việc thực hiện hợp đồng đã ký, xử lý tranh chấp lao động và những vấn đề phát sinh liên quan. Đại diện của doanh nghiệp ở nước ngoài chịu sự chỉ đạo về mặt quản lý Nhà nước của cơ quan đại diện của Việt Nam ở nước sở tại và Bộ LĐTBXH.

Các doanh nghiệp tùy theo quy mô, cơ cấu lao động của lao động xuất khẩu ở các nước mà có mô hình quản lý phù hợp.

e) Thanh lý hợp đồng

Doanh nghiệp có trách nhiệm hướng dẫn thanh lý hợp đồng và thực hiện thanh lý hợp đồng cho LĐXK sau khi họ về nước. LĐXK đến thanh lý hợp đồng cần xác định rõ các thông tin sau: thời điểm về nước, nguyên nhân về nước, các văn bản pháp lý đi kèm để làm căn cứ thanh lý hợp đồng. Bộ phận thanh lý hợp đồng của doanh nghiệp khi tiến hành thanh lý cần lưu ý đưa ra các phương án sử dụng lao động (nếu có) sau khi về nước.

1.1.3.3. Kiểm tra - giám sát hoạt động xuất khẩu lao động

Nội dung của kiểm tra - giám sát gồm:

- Giám sát thực hiện các hoạt động XKLD như tuyển chọn LĐXX, đào tạo giáo dục định hướng, quản lý lao động đang làm việc ở nước ngoài, thanh lý hợp đồng,...

- Phát hiện những lệch lạc, nguy cơ chệch hướng hoặc vi phạm pháp luật và những quy định của doanh nghiệp.

- Kiểm tra đánh giá sức mạnh của hệ thống tổ chức quản lý hoạt động XKLD tại doanh nghiệp cũng như năng lực đội ngũ cán bộ quản lý hoạt động xuất khẩu lao động.

Việc kiểm tra - giám sát hoạt động XKLD có vai trò:

- Tác động tới hành vi của người thực hiện bao gồm các cán bộ quản lý hoạt động XKLD và lao động xuất khẩu, nâng cao trách nhiệm của họ và động viên kịp thời để họ thực hiện những hoạt động trong kế hoạch.

- Thúc đẩy thực hiện kịp thời và có trình tự các nhiệm vụ đã vạch ra. Phòng và tránh các sai phạm trong XKLD như: các tiêu cực trong hoạt động của cán bộ, các sai phạm của cán bộ, các phát sinh do lao động xuất khẩu gây ra ở nước bạn (vi phạm kỷ luật, bỏ trốn,...).

- Giúp phát hiện những bất hợp lý giữa điều kiện thực hiện trong kế hoạch và điều kiện thực tế, phát hiện những cơ hội mà khi lập kế hoạch chưa có để từ đó có những kế hoạch điều chỉnh giúp cho thực hiện tốt hơn.

1.1.3.4. Đánh giá - điều chỉnh

Từ kết quả kiểm tra - giám sát, các doanh nghiệp tổ chức đánh giá mặt được, hạn chế và phân tích nguyên nhân, đặc biệt là các nguyên nhân của các hạn chế. Từ đó sửa đổi, điều chỉnh kịp thời. Như vậy, quá trình điều chỉnh một mặt được thực hiện ngay trong quá trình tổ chức thực hiện, mặt khác là thực hiện vào cuối kỳ để rút ra các kinh nghiệm, các ứng phó cho kỳ tiếp theo. Chất lượng của quá trình đánh giá - điều chỉnh là rất quan trọng bởi nó ảnh hưởng tới kết quả của cả quá trình quản lý tiếp theo. Nếu đánh giá sai sẽ dẫn tới điều chỉnh sai và hệ thống sẽ không đạt mục tiêu đề ra.

1.1.4. Các nhân tố ảnh hưởng đến quản lý hoạt động xuất khẩu lao động tại các doanh nghiệp

1.1.4.1. Nhóm nhân tố thuộc về các doanh nghiệp xuất khẩu lao động

(1) Kinh nghiệm quản lý hoạt động xuất khẩu lao động, tiềm lực tài chính và cơ sở vật chất của các doanh nghiệp

Các doanh nghiệp hoạt động XKLD thực chất là cung cấp loại dịch vụ cung ứng lao động và giải quyết việc làm. Đối tượng của dịch vụ này là con người, phạm vi hoạt động trên thị trường quốc tế với nhiều biến động nên uy tín, kinh nghiệm và tiềm lực tài chính là những nhân tố quan trọng có ảnh hưởng đến quản lý hoạt động XKLD tại doanh nghiệp. Với những doanh nghiệp hoạt động XKLD lâu năm, xác định xuất khẩu lao động là một lĩnh vực kinh doanh quan trọng thường có xu hướng đầu tư nhiều hơn vào lĩnh vực này và quản lý hoạt động XKLD có hiệu quả hơn.

(2) Lĩnh vực kinh doanh của các doanh nghiệp

Lĩnh vực kinh doanh của các doanh nghiệp rất đa dạng và có những lợi thế riêng: XKLD là cầu nối sự hợp tác nhiều lĩnh vực kinh doanh khác của doanh nghiệp cũng như tận dụng những cơ hội của lĩnh vực này. Nhiều doanh nghiệp được thành lập từ những đơn vị hoạt động cung ứng lao động và việc làm, dạy nghề nên có điều kiện tiếp cận các nguồn lực lao động dễ dàng hơn. Các doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực du lịch, cung ứng dịch vụ hàng không hoặc xuất nhập khẩu khác cũng đều có lợi thế riêng trong việc tiếp cận thị trường và nguồn cung lao động xuất khẩu.

(3) Tổ chức bộ máy

Cơ cấu tổ chức bộ máy quản lý hoạt động XKLD tại các doanh nghiệp theo các mô hình khác nhau cũng ảnh hưởng nhất định đến hiệu quả quản lý hoạt động XKLD tại doanh nghiệp. Các doanh nghiệp thực hiện quản lý theo mô hình trực tuyến và chức năng tham mưu, mô hình quản lý có nhiều ưu thế hiện nay, vừa đảm bảo tính thống nhất trong mọi hoạt động khi điều hành trực tiếp theo chiều dọc từ trên xuống, đồng thời mỗi bộ phận trong doanh nghiệp được giao những chức năng riêng, chịu trách nhiệm về những chức năng đó, nên có thể

giảm bớt những gánh nặng quản lý và nâng cao tinh thần trách nhiệm của từng bộ phận. Ngoài ra, các bộ phận còn có nhiệm vụ tham mưu cho Ban Giám đốc những chiến lược kế hoạch thuộc lĩnh vực chuyên môn mình phụ trách. Vì vậy, đã nâng cao hiệu quả của các quyết định và quản lý hoạt động XKLD.

(4) Quy mô và chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý hoạt động xuất khẩu lao động tại các doanh nghiệp

Số lượng và chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý hoạt động XKLD có ảnh hưởng lớn đến hiệu quả quản lý hoạt động XKLD tại các doanh nghiệp. Nếu đội ngũ này vừa thiếu về số lượng lại vừa yếu về chất lượng sẽ làm giảm hiệu quả quản lý và ngược lại. Theo quy định của Nhà nước hiện nay, doanh nghiệp phải có ít nhất 9 cán bộ chuyên trách có trình độ từ cao đẳng trở lên thuộc các chuyên ngành kinh tế, pháp luật và ngoại ngữ, có kinh nghiệm, có phẩm chất trong hoạt động XKLD. Thực tế đội ngũ cán bộ quản lý hoạt động XKLD tại các doanh nghiệp rất khác nhau. Về quy mô hầu hết các doanh nghiệp đều đảm bảo, nhưng cơ cấu đội ngũ lại có sự khác nhau và thường không đáp ứng về mặt chất lượng (một trong các yếu tố quan trọng quyết định đến hiệu quả của quản lý hoạt động XKLD). Do đó, dẫn đến hiệu quả quản lý hoạt động XKLD không cao. Các cơ cấu gồm: cơ cấu tuổi, giới tính, trình độ chuyên môn kỹ thuật, các chuyên ngành được đào tạo, năm kinh nghiệm trong quản lý hoạt động XKLD, cơ cấu theo công việc đảm nhận.

1.1.4.2. Nhóm nhân tố thuộc về người lao động tham gia xuất khẩu lao động

Các đặc điểm về trình độ văn hóa, trình độ chuyên môn kỹ thuật của người LĐXK là một trong các nhân tố ảnh hưởng đến quản lý hoạt động XKLD tại các doanh nghiệp. Thường thì nguồn LĐXK có trình độ văn hóa, chuyên môn kỹ thuật cao công tác quản lý hoạt động XKLD sẽ thuận lợi và tốt hơn. Mặt khác, sức khỏe, đạo đức, nhận thức và ý thức kỷ luật của người LĐXK cũng ảnh hưởng đến quản lý hoạt động XKLD. Nếu LĐXK ở một quốc gia có sức khỏe tốt, tác phong làm việc công nghiệp, có nhận thức và ý thức tổ chức kỷ luật thì sẽ thuận lợi cho công tác quản lý lao động ở nước ngoài, thanh lý hợp đồng cũng như các hoạt động đào tạo - giáo dục định hướng,... tại doanh nghiệp của quốc gia đó.

Ngoài ra, đặc trưng vùng miền, điều kiện kinh tế gia đình của LĐXX cũng là nhân tố ảnh hưởng đến quản lý hoạt động XKLD tại các doanh nghiệp.

1.1.4.3. Nhóm nhân tố thuộc về nước nhập khẩu lao động

Quản lý hoạt động xuất khẩu lao động tại các doanh nghiệp phụ thuộc nhiều vào các đặc điểm và chính sách của nước nhập khẩu lao động.

(1) *Cầu về lao động nhập khẩu.* Số lượng, cơ cấu ngành nghề, yêu cầu về chất lượng (sức khỏe, trình độ văn hóa, CMKT, ngoại ngữ,...) là những yếu tố ảnh hưởng đến công tác tuyển chọn, đào tạo - giáo dục định hướng tại các doanh nghiệp, cầu trên thị trường lao động cũng sàng lọc những doanh nghiệp không đảm bảo uy tín trong cung ứng dịch vụ của mình, điều này đòi hỏi các doanh nghiệp phải nâng cao hiệu quả quản lý để đảm bảo tồn tại và phát triển.

(2) Tình hình kinh tế, chính trị của nước nhập khẩu

Kinh tế các quốc gia không thể tách rời thể chế chính trị của các quốc gia đó. Đặc biệt, trong lĩnh vực XKLD - lĩnh vực liên quan đến con người, có nhiều yếu tố nhạy cảm thì tình hình kinh tế, chính trị càng có ý nghĩa quan trọng. Nếu không có sự ổn định về kinh tế và chính trị ở các nước nhập khẩu lao động thì rất khó khăn cho công tác quản lý hoạt động XKLD tại doanh nghiệp.

(3) Phong tục, tập quán của các nước nhập khẩu

Phong tục, tập quán của nước nhập khẩu thường có ảnh hưởng mạnh tới cuộc sống hàng ngày của người lao động. Sự ảnh hưởng này tác động đến khả năng làm việc của người lao động. Nếu có sự khác biệt quá lớn về phong tục, tập quán sẽ gây khó khăn cho người lao động và đôi khi gây mâu thuẫn giữa chủ sử dụng lao động và người lao động. Do đó, các doanh nghiệp có nhiệm vụ định hướng cho người lao động sự khác biệt về phong tục tập quán, phải có nội dung giới thiệu làm rõ phong tục tập quán của nước nhập khẩu và những can thiệp nhất định nếu xảy ra những mâu thuẫn không mong muốn giữa chủ sử dụng lao động và người lao động trong chương trình đào tạo - giáo dục định hướng cho LĐXX.

(4) Luật pháp của nước nhập khẩu

Luật pháp của nước nhập khẩu là một trong những yêu cầu bắt buộc đối với các doanh nghiệp và đây cũng thường là yếu tố nhạy cảm dễ vi phạm. Mỗi

quốc gia có một hệ thống pháp luật, sự khác nhau về pháp luật đối với lĩnh vực XKLD sẽ là thuận lợi hay khó khăn đối với quản lý hoạt động XKLD tại các doanh nghiệp. Là một doanh nghiệp cung ứng lao động, các doanh nghiệp phải chấp nhận những quy định và hoạt động XKLD phải được hoạt động trong khuôn khổ pháp luật đó. Vì vậy, doanh nghiệp cần am hiểu luật pháp của nước nhập khẩu, một mặt là để xây dựng nội dung về giáo dục định hướng cho LĐXK, mặt khác giúp cho quá trình quản lý lao động ở nước ngoài thuận lợi và hiệu quả hơn.

Các nhân tố liên quan đến môi trường, thể chế, chính sách và công tác quản lý lao động di cư của các nước nhập khẩu cũng là nhân tố ảnh hưởng đến quản lý hoạt động xuất khẩu lao động tại các doanh nghiệp.

1.4.3.4. Nhóm nhân tố thuộc về cơ chế, chính sách của Nhà nước

Quản lý hoạt động XKLD tại các doanh nghiệp phụ thuộc vào cơ chế, chính sách của Nhà nước về XKLD. Các cơ chế, chính sách về hỗ trợ vốn cho xuất khẩu lao động, quy định tiền đặt cọc, kỹ quỹ; Các quy định về thời gian đào tạo nghề, ngoại ngữ, giáo dục định hướng cũng như các quy định về xử phạt hành chính,... đều ảnh hưởng đến quản lý hoạt động XKLD tại các doanh nghiệp.

Với mỗi cách nhìn nhận khác nhau về vai trò, vị trí của hoạt động XKLD sẽ dẫn tới cách quản lý hoạt động XKLD của Nhà nước đối với các doanh nghiệp có sự khác nhau và điều đó cũng tác động đến cách quản lý và hiệu quả quản lý hoạt động XKLD trong từng doanh nghiệp.

Luật pháp là công cụ quản lý vĩ mô của Nhà nước. Khi một hệ thống luật pháp đầy đủ, việc quản lý sẽ đơn giản và thuận lợi hơn. Nguyên nhân của một số tồn tại, hạn chế trong quản lý hoạt động XKLD thường tập trung ở chỗ chưa có được một hệ thống luật pháp thống nhất và bao quát cũng như các pháp chế để tổ chức thực hiện pháp luật một cách nghiêm túc. Đôi khi luật pháp đã ban hành song pháp chế, chế tài không nghiêm thì các chính sách, luật pháp cũng không thể phát huy được tác dụng.

Chính phủ là cơ quan quản lý vĩ mô, ban hành cơ chế, chính sách. Các cơ chế, chính sách được Chính phủ ban hành càng hoàn thiện, sát thực tế hơn thì quản lý hoạt động XKLD ở các doanh nghiệp ngày càng hiệu quả thiết thực hơn.

1.1.4.5. Nhóm các nhân tố khác

(1) Cơ quan quản lý các doanh nghiệp và địa bàn doanh nghiệp đóng

Các doanh nghiệp XKLD thuộc Bộ, ngành Trung ương quản lý có trụ sở đóng tại các thành phố lớn (Hà Nội, thành phố Hồ Chí Minh) hoạt động sẽ thuận lợi và thường có hiệu quả hơn so với các doanh nghiệp thuộc địa phương và các đoàn thể do được tăng cường công tác quản lý giám sát từ các Bộ, ngành Trung ương, đồng thời nếu doanh nghiệp đóng trên địa bàn các thành phố lớn sẽ có nhiều cơ hội và có tiềm năng hơn trong tìm kiếm đối tác. Uy tín của các Bộ, ngành Trung ương cũng ảnh hưởng tới quản lý hoạt động XKLD tại các doanh nghiệp trực thuộc đặc biệt trong khâu tìm kiếm đối tác và tuyển chọn lao động.

(2) Sự cạnh tranh giữa các quốc gia

Sự cạnh tranh trong XKLD không chỉ diễn ra giữa các doanh nghiệp mà còn giữa các quốc gia thể hiện ở chính sách quản lý Nhà nước nhằm đẩy mạnh XKLD. Khi có cạnh tranh xuất hiện giữa các quốc gia, để nâng cao hiệu quả quản lý hoạt động XKLD, tạo điều kiện hơn cho các doanh nghiệp trong cạnh tranh quốc tế, các Chính phủ không còn ở ngoài cuộc đối với hoạt động tại các doanh nghiệp mà ngày càng can thiệp mạnh mẽ hơn theo hướng đưa hoạt động XKLD đi vào khuôn khổ pháp luật.

1.2. Cơ sở thực tiễn nghiên cứu quản lý hoạt động xuất khẩu lao động tại các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội

1.2.1. Các kinh nghiệm trong quản lý hoạt động xuất khẩu lao động của một số nước trên thế giới

1.2.1.1. Kinh nghiệm quản lý hoạt động xuất khẩu lao động của Philippines

Là một quốc gia có diện tích khoảng 333 nghìn km², dân số khoảng hơn 80 triệu người, Philippines sớm nghĩ đến XKLD ra nước ngoài nhất là XKLD nữ làm nghề giúp việc gia đình sang Đài Loan và các nghề khác như thuyền viên tại các thị trường khác. Số lượng lao động đi làm việc ở nước ngoài bình quân mỗi năm khoảng 5 triệu người và thu nhập trung bình đạt khoảng 18 - 20 tỷ USD/năm (ILO, 2010), đưa tổng số lao động làm việc ở nước ngoài của Philippines rất lớn, lượng ngoại tệ chuyển về nước cũng rất cao (khoảng 8 - 10 tỷ USD).

Từ lâu Philippines đã coi XKLD là một trong những ngành kinh tế đối ngoại quan trọng của đất nước và có nhiều kinh nghiệm để tăng cường quản lý hoạt động XKLD (Ministry and Employment of The Philippines, 1995).

+ Chính phủ Philippines đã ban hành Đạo luật về lao động di cư và người Philippines ở nước ngoài năm 1995. Phê chuẩn Công ước quốc tế về bảo vệ quyền lợi cho người lao động và di cư. Quy định đa mục tiêu thực hiện Luật lao động đối với lao động và người Philippines làm việc, sống ở nước ngoài 1995 (Philippines Parliament, 1995).

+ Nhà nước chỉ đưa người Philippines sang lao động tại các nước đã có Luật Bảo vệ quyền lợi cho người lao động ở nước ngoài.

+ Khuyến khích các đơn vị XKLD trong các khu vực kinh tế tư nhân nhưng Chính phủ quản lý rất chặt chẽ và thẩm định nghiêm ngặt các điều kiện quy định cấp giấy phép cho doanh nghiệp hoạt động XKLD với các nội dung: Khả năng tài chính của doanh nghiệp; Tư cách và khả năng điều hành của người lãnh đạo; Tính khả thi của hợp đồng ký kết.

+ *Các doanh nghiệp XKLD ở Philippines phải thực hiện nghiêm túc những quy định của Chính phủ đồng thời tổ chức thực hiện các công đoạn khai thác và phát triển thị trường, tăng cường tuyển chọn lao động chặt chẽ theo các tiêu chí đặt ra của phía đối tác, tổ chức đào tạo - giáo dục định hướng cho người LĐXX rất bài bản và có chất lượng. Tuyển chọn LĐXX được tiến hành dựa trên tiêu chuẩn sức khoẻ tốt và trình độ ngoại ngữ khá. Sau khi tuyển chọn, người đi XKLD được đào tạo - giáo dục định hướng theo từng nghề và từng thị trường nước nhận lao động. Ví dụ đối với nghề giúp việc gia đình, người đi giúp việc được tham dự khoá đào tạo về sử dụng các thiết bị trong gia đình với công nghệ cao như: máy hút bụi; máy giặt; máy rửa bát; học cách là quân áo đúng kỹ thuật, dọn nhà theo tiêu chuẩn cao cấp, cách giao tiếp và ứng xử với khách và chủ nhà văn minh, lễ phép, đúng với phong tục tập quán và văn hoá của nước sở tại.*

Sát hạch, kiểm tra kiến thức và kỹ năng đạt được của người lao động sau mỗi khoá học là một công đoạn bắt buộc và thực hiện rất nghiêm túc. Chỉ có những người thực sự đáp ứng được tiêu chuẩn mới được cấp chứng chỉ đào tạo

ngành XKLD của nghề đó và mới được phép tham gia vào thị trường XKLD theo nghề đã được đào tạo.

+ Tăng cường mạng lưới các cơ quan quản lý lao động ở nước ngoài. Có chính sách và biện pháp hỗ trợ, thu nạp và bảo đảm tái hoà nhập cho LĐXX trở về sớm hoà nhập với cộng đồng. Định hướng cho họ sử dụng có hiệu quả vốn từ hoạt động XKLD vào sản xuất kinh doanh tạo việc làm cho bản thân, gia đình và cho người khác, đây cũng là một bài học cho Việt Nam trong giải quyết hậu xuất khẩu lao động.

1.2.1.2. Kinh nghiệm quản lý hoạt động xuất khẩu lao động của Thái Lan

Cùng với Philippines, Thái Lan là nước có kinh nghiệm quản lý hoạt động XKLD mà các doanh nghiệp Việt Nam có thể học tập. Tính trung bình từ 1973 đến 2011, mỗi năm Thái Lan xuất khẩu được khoảng 117.360 lao động tới ba thị trường lớn trên thế giới đó là: Khu vực Trung Đông; các nước Châu Á như Đài Loan, Singapore, Malaysia, Brunei; một số nước công nghiệp phát triển như: Đức, Anh, Hoa Kỳ... với số lượng ngoại tệ thu về hơn 3 tỷ USD/năm đã và đang là một ngành kinh tế có đóng góp đáng kể vào thu nhập quốc dân của Thái Lan.

Cũng giống như Philippines, Chính phủ Thái Lan ban hành các đạo luật như Đạo luật Bảo hộ lao động và tuyển mộ lao động, Bộ luật tuyển mộ và bảo vệ người tìm việc của Thái Lan (Quốc hội Thái Lan, 1985).

Luật này cho phép các công ty tư nhân thực hiện các dịch vụ tuyển mộ lao động đồng thời ngăn cấm người dân Thái tự đi lao động ở nước ngoài theo cách riêng của họ. Bên cạnh các dịch vụ XKLD do Bộ Lao động và Phúc lợi Xã hội của Thái Lan thực hiện thì các dịch vụ tuyển mộ của tư nhân để đi lao động ở nước ngoài được khuyến khích.

Các doanh nghiệp XKLD của Thái Lan rất chú trọng đến đào tạo - giáo dục định hướng cho lao động xuất khẩu cũng như chất lượng tuyển chọn lao động xuất khẩu. Tiêu chuẩn tuyển chọn thường rất khắc khe với việc đảm bảo tỷ lệ sàng lọc trong tuyển chọn, do vậy kết quả tuyển chọn rất tốt. Các doanh nghiệp xây dựng quy trình đào tạo - giáo dục định hướng rất bài bản, với các nội dung được đầu tư nghiêm túc và đầy đủ. Thường các khóa đào tạo có quy định thời

gian khác nhau với các đối tượng đầu vào khác nhau. Nội dung chương trình chi tiết để lao động sau đào tạo có đủ tự tin để thực hiện công việc ở nước ngoài.

Bên cạnh đó, các doanh nghiệp XKLD của Thái Lan rất tích cực đào tạo và quảng bá hình ảnh người lao động Thái Lan cho các nhà tuyển dụng quốc tế. Các doanh nghiệp luôn tìm cách tiếp cận và cung cấp các thông tin nhanh nhất về lao động Thái Lan cho nhà tuyển dụng, xây dựng các trang web để thông tin, giới thiệu qua các kênh thông tin của Bộ Ngoại giao, Bộ Lao động và Phúc lợi Xã hội hoặc tiếp cận trực tiếp các nhà tuyển dụng truyền thống.

Về vấn đề quản lý các doanh nghiệp XKLD, chính sách của Chính phủ Thái Lan là đưa ra các quy định minh bạch và rõ ràng vào trong pháp luật. Nhà nước khuyến khích và ưu tiên tạo mọi điều kiện thuận lợi để các doanh nghiệp tự do tìm kiếm thị trường, đối tác nước ngoài. Nhà nước không cạnh tranh với các doanh nghiệp tư nhân trong hoạt động xuất khẩu lao động, nên việc quản lý chỉ nhằm tạo điều kiện thuận lợi cho hoạt động xuất khẩu lao động tại các doanh nghiệp và bảo vệ quyền lợi hợp pháp cho người lao động (Lê Hoài Linh, 2008). Chính phủ Thái Lan rất tích cực trong việc cùng với các tổ chức tư nhân, các doanh nghiệp tìm cơ hội việc làm tại nước ngoài cho người lao động, quản lý thống nhất hoạt động xuất khẩu lao động bằng pháp luật, bảo vệ lao động khi làm việc tại nước ngoài.

1.2.1.3. Kinh nghiệm quản lý xuất khẩu lao động của Ấn Độ

Ấn Độ là nước có truyền thống lâu đời về XKLD kỹ thuật cao lẫn lao động phổ thông. Có hơn 20 triệu người Ấn Độ sống ở nước ngoài, phần lớn di cư bởi lý do kinh tế, trong đó lao động có nghề và chuyên gia chiếm khoảng 20%, tiền kiều hối chuyên về nước đạt khoảng 97 tỷ USD, tính trung bình đạt từ 1,5 - 2% từ những năm 1990. Thị trường XKLD chủ yếu của Ấn Độ là các nước vùng Vịnh và Trung Đông, tiếp theo là các nước thuộc Tổ chức hợp tác và Phát triển kinh tế và các nước Đông Nam Á. Trong những năm gần đây, tỷ lệ XKLD có nghề đã tăng lên đáng kể.

Luật Di trú năm 1983 của Ấn Độ ra đời, giao cho Bộ Lao động quản lý các hoạt động liên quan đến XKLD, chuyên gia và vấn đề cư trú. Luật này đã

điều chỉnh việc lao động Ấn Độ đi làm việc ở nước ngoài trên cơ sở hợp đồng lao động, nhằm bảo vệ quyền lợi và phúc lợi của người lao động. Luật này quy định các tổ chức hoặc cá nhân thực hiện dịch vụ tuyển chọn lao động đi làm việc ở nước ngoài đều phải có giấy phép do Bộ Lao động cấp. Luật này còn quy định các chế tài xử phạt khi vi phạm. Cơ quan có thẩm quyền có thể tịch thu một phần hoặc toàn bộ số tiền ký quỹ của các tổ chức và cá nhân làm nhiệm vụ cung ứng lao động xuất khẩu và cấm đưa lao động sang một nước khác khi cần thiết.

Các chính sách quản lý hoạt động xuất khẩu lao động tại các doanh nghiệp ở Ấn Độ

- Chính sách phát triển ngành xuất khẩu chủ lực: Ngành công nghệ thông tin ở Ấn Độ là ngành cung cấp nhiều nhất LĐXK sang các nước. Cùng với sự hỗ trợ từ phía Chính phủ thông qua các chính sách, các giải pháp hỗ trợ đầu tư, hỗ trợ thông qua đàm phán,... Các doanh nghiệp XKLD đã đẩy mạnh lĩnh vực xuất khẩu ngành chủ lực - công nghệ thông tin theo định hướng của chính phủ, có chính sách thu hút lao động công nghệ cao, chuyên gia để tạo nguồn XKLD.

- Chính sách đào tạo nghề cho lao động xuất khẩu. Sức mạnh và sự thành công của các doanh nghiệp Ấn Độ trong lĩnh vực xuất khẩu chuyên gia công nghệ thông tin, nguồn nhân lực chất lượng cao. Nguồn nhân lực của Ấn Độ dồi dào, giỏi tiếng Anh, được đào tạo cơ bản và chi phí nhân công thấp, khả năng linh hoạt và dễ thích nghi cao, Ấn Độ luôn cung cấp các nguồn lực đúng thời hạn,... đã đem lại lợi thế cạnh tranh cho lĩnh vực XKLD nói chung và các doanh nghiệp XKLD nói riêng khi tham gia thị trường lao động quốc tế.

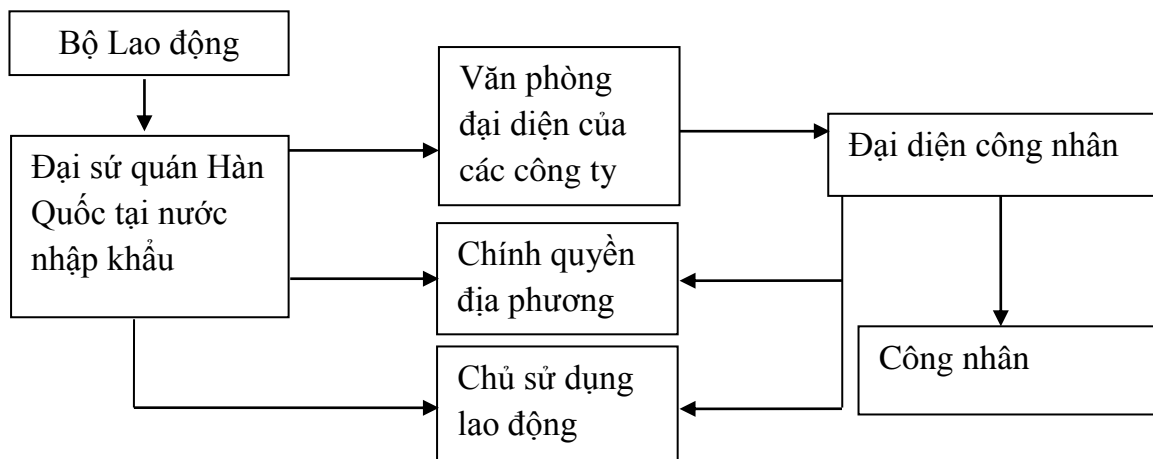
- Thế chấp đảm bảo thực hiện các cam kết: Các doanh nghiệp Ấn Độ thực hiện nghiêm túc việc ký quỹ tại Ngân hàng để đảm bảo thực hiện các cam kết trong hoạt động XKLD. Ở Ấn Độ khi xin giấy phép cung ứng LĐXK, các tổ chức cung ứng dịch vụ XKLD phải ký quỹ tại Ngân hàng một khoản tiền tùy theo số lượng lao động mà tổ chức, doanh nghiệp định tuyển để đưa đi nước ngoài làm việc, đây được xem là một khoản thế chấp để thực hiện cam kết khi nhận giấy phép XKLD và để trang trải chi phí đưa lao động về nước khi gặp rủi ro. Khoản thế chấp này sẽ bị tịch thu nếu doanh nghiệp không thực hiện đúng

cam kết. Điều này sẽ giúp quản lý Nhà nước về XKLD hiệu quả hơn, tăng thách thức đối với các doanh nghiệp được cấp giấy phép XKLD và cũng giúp các doanh nghiệp thực hiện nghiêm túc và tăng hiệu quả quản lý hoạt động XKLD.

1.2.1.4. Kinh nghiệm quản lý hoạt động xuất khẩu lao động của Hàn Quốc

- Về cơ chế tổ chức XKLD. Theo Luật “Đẩy mạnh công tác xây dựng ở nước ngoài”, công dân Hàn Quốc được phép ra nước ngoài làm việc sau khi được Bộ Lao động Hàn Quốc cho phép.

Chính phủ quản lý khu vực tư nhân tham gia chương trình XKLD thông qua Văn Phòng An ninh làm thuê và quản lý quá trình tuyển dụng, sắp xếp việc làm ngoài nước thông qua tổ hợp phát triển ở nước ngoài. Văn phòng An ninh làm thuê chịu trách nhiệm chủ yếu về lập kế hoạch, điều hành và giám sát tất cả các vấn đề có liên quan đến việc bảo vệ an ninh làm thuê; Tổ hợp phát triển ở nước ngoài là một công ty Nhà nước, thực hiện các nhiệm vụ về thị trường lao động ngoài nước, tuyển chọn lao động xuất khẩu thông qua phỏng vấn và kiểm tra tay nghề, hồ sơ lý lịch, sức khỏe, giáo dục cho người lao động về pháp luật, văn hóa, các kiến thức về nước ở tại,... trước khi đi XKLD, mua vé và bố trí các chuyến bay cho lao động xuất khẩu (Sơ đồ 1.2).



Sơ đồ 1.2. Hệ thống quản lý lao động ở ngoài nước của Hàn Quốc

Nguồn: Bùi Sỹ Tuấn, 2012

- Về chính sách phát triển thị trường, nguồn nhân lực xuất khẩu lao động. Hàn Quốc thực hiện thông qua các chính sách cụ thể: (1) Phát triển thị trường và đẩy mạnh việc làm. Lao động xuất khẩu Hàn Quốc ra nước ngoài làm việc dưới

nhiều hình thức khác nhau, trong đó theo hình thức thực hiện các công trình nhận thầu ở nước ngoài là nhiều nhất. Chính phủ duy trì chương trình đẩy mạnh các hoạt động của các công ty xây dựng Hàn Quốc nhận thầu ở nước ngoài. Mọi công dân muốn đi làm việc ở nước ngoài phải đăng ký tại cơ quan lao động ở địa phương. Việc tuyển mộ phải thông báo công khai trên các phương tiện thông tin đại chúng. (2) Đào tạo nghề cho lao động xuất khẩu. Công tác đào tạo nghề cho LĐXK được Hàn Quốc quan tâm đặc biệt. Chính phủ quy định các nghề cần đào tạo và các quy định tuyển chọn lao động đối với một số nghề cấm hoặc hạn chế do thiếu hụt lao động trong nước. Sau đó yêu cầu các công ty thắng thầu phải thuê lao động đã qua đào tạo nghề. Các chủ sử dụng nước ngoài chỉ được phép tuyển trực tiếp tối đa 10% số lao động họ có nhu cầu, phải thực hiện qua Đại sứ quán Hàn Quốc và Bộ Lao động Hàn Quốc cho phép, 90% còn lại phải được tuyển dụng qua Tổ hợp phát triển ở nước ngoài (KODOCO) hoặc các công ty tư nhân có giấy phép hoạt động xuất khẩu lao động. (3) Chính sách huy động tiền kiều hối và chương trình tái đào tạo dành cho lao động hồi hương. Chính phủ quy định mọi công nhân khi đi làm việc ở nước ngoài phải đăng ký chuyển ít nhất 80% thu nhập về nước thông qua hệ thống ngân hàng nội địa, và coi đây là một điều kiện bắt buộc. Những tính toán cho thấy tỷ lệ chuyển tiền qua hệ thống ngân hàng chính thức của công nhân Hàn Quốc trung bình là 90%. Từ đầu năm 1986, Chính phủ đã phát động một chương trình tái đào tạo cho lao động hồi hương giúp đỡ họ có các kỹ năng mới để tham gia các ngành công nghiệp khác hoặc tự thành lập và điều hành các cơ sở kinh doanh của họ. Giữa năm 1986, có khoảng 4.000 LĐXK về nước đã tham gia chương trình này (Premachadra, 1993).

Các tổ chức cung ứng dịch vụ xuất khẩu lao động của Hàn Quốc đặc biệt quan tâm đến việc tuyển chọn, đào tạo - giáo dục định hướng và quản lý lao động xuất khẩu đang làm việc ở nước ngoài.

Thường các doanh nghiệp XKLD tổ chức tuyển mộ lao động trước khi tiến hành tuyển chọn. Thông tin tuyển chọn được công khai trên nhiều phương tiện thông tin đại chúng kịp thời với các nội dung rất rõ ràng và đầy đủ. Điều này giúp các doanh nghiệp có được số lượng và chất lượng của những người tham gia

tuyển chọn cao. Tiếp đến là quy trình tuyển chọn được thực hiện khá bài bản thường được thực hiện qua nhiều bước như: *Tiếp nhận sàng lọc hồ sơ -> phỏng vấn sơ bộ -> kiểm tra trắc nghiệm -> phỏng vấn tuyển chọn -> khám sức khỏe và kiểm tra các thông tin -> ra quyết định tuyển chọn.*

Ngoài các quy định và định hướng của Chính phủ về công tác đào tạo nghề thì các doanh nghiệp XKLD của Hàn Quốc cũng đặc biệt quan tâm đến nghiệp vụ này. Các doanh nghiệp thường chú trọng đến chất lượng đội ngũ tham gia vào quá trình đào tạo nghề. Vì vậy, đã có chính sách thu hút và ưu đãi cho đội ngũ những người đào tạo nghề có trình độ cao. Ngoài ra, các doanh nghiệp thường thận trọng khi lựa chọn các cơ sở đào tạo để gửi lao động của doanh nghiệp mình đào tạo - giáo dục định hướng trước khi xuất cảnh.

Các doanh nghiệp XKLD Hàn Quốc, tổ chức chặt chẽ công tác quản lý cũng như xử lý các vấn đề phát sinh, tranh chấp lao động trong quá trình làm việc của người lao động tại nước ngoài, đảm bảo quyền lợi cho người lao động. Đối với lao động bỏ trốn, các doanh nghiệp nghiêm túc phối hợp với các cơ quan chức năng (trong đó có cảnh sát) của nước sở tại để bắt và đưa về nước xử lý vi phạm; Bên cạnh đó, các doanh nghiệp luôn quan tâm đến nguyện vọng của người lao động trong thời gian làm việc ở nước ngoài, tổ chức các hoạt động văn hóa, tinh thần lành mạnh để người lao động gắn bó, hỗ trợ nhau khi gặp khó khăn.

1.2.2. Những bài học được rút ra đối quản lý hoạt động xuất khẩu lao động ở Việt Nam

1.2.2.1. Đối với quản lý Nhà nước về xuất khẩu lao động

a. Về chủ trương và cơ sở pháp lý đối với hoạt động xuất khẩu lao động

Chính phủ các nước đều coi XKLD là chiến lược, là quốc sách lâu dài nên đều có chương trình quốc gia về XKLD. Vấn đề XKLD thường xuyên được đề cập trong các cuộc trao đổi cấp cao và được thực hiện trong các thỏa thuận song phương với nước ngoài. Các cơ quan ngoại giao và kinh tế của Chính phủ thường xuyên theo dõi, cập nhật kịp thời nhằm ứng phó và khai thác hiệu quả.

Các nước đã đưa quan điểm xúc tiến việc làm ngoài nước và nội dung hoạt động XKLD vào Bộ Luật lao động, từ đó đưa ra các văn bản dưới luật để

thực hiện quản lý Nhà nước từ khâu ký kết hợp đồng, tuyển chọn, đào tạo - giáo dục định hướng đến tổ chức xuất cảnh và quản lý lao động làm việc ở nước ngoài, thực hiện các chế độ đảm bảo quyền lợi hợp pháp của Nhà nước, của các doanh nghiệp và người lao động.

Hệ thống pháp luật và các quy định dưới luật về XKLD minh bạch, rõ ràng, chặt chẽ, nhưng cũng rất thông thoáng tạo chủ động cho người lao động và các doanh nghiệp.

b. Về cơ chế tổ chức, cấp giấy phép, tuyển chọn và quản lý lao động làm việc ở nước ngoài

Các nước đều có bộ máy quản lý Nhà nước về XKLD hoàn chỉnh, bao gồm các cơ quan quản lý Nhà nước, đại diện của các công ty chuyên doanh, môi giới về xuất khẩu lao động tại nước sở tại. Ngoài ra, một số nước còn có tùy viên lao động ở các cơ quan đại diện ngoại giao tại nước nhập khẩu lao động.

Chính phủ khuyến khích mọi thành phần kinh tế tham gia XKLD. Bộ máy tuyển dụng của các nước đơn giản, gọn nhẹ, thủ tục thuận tiện, chi phí đi XKLD thấp, thời gian thẩm định và cấp phép ngắn.

Lao động xuất khẩu được cấp hộ chiếu có xác nhận của Bộ Lao động (Cục Quản lý việc làm ngoài nước), trong thời gian làm việc chịu sự quản lý của doanh nghiệp cung ứng và cơ quan đại diện lao động ở nước nhập khẩu. Hàng năm Chính phủ tổ chức đánh giá hoạt động của các doanh nghiệp qua việc thực hiện các chính sách XKLD và là cơ sở cho việc cấp giấy phép hoặc đình chỉ hoạt động của doanh nghiệp, đây là một kinh nghiệm tốt để tăng cường chất lượng doanh nghiệp xuất khẩu lao động và nâng cao hiệu quả hoạt động xuất khẩu lao động.

c. Về chính sách quản lý tài chính đối với đào tạo lao động xuất khẩu, hỗ trợ xuất khẩu lao động, chính sách thuế, lệ phí sắp xếp việc làm và khuyến khích chuyển thu nhập về nước

Các nước đều chủ trương đẩy mạnh XKLD đã qua đào tạo, thực hiện hỗ trợ đào tạo XKLD thông qua các Trung tâm đào tạo, bổ túc nghề, ngoại ngữ, cung cấp thông tin miễn phí.

Phần lớn các nước thực hiện hỗ trợ các doanh nghiệp cung ứng lao động và người lao động bằng việc thành lập các Quỹ hỗ trợ xuất khẩu lao động, không đánh thuế thu nhập đối với lao động ở nước ngoài, miễn thuế chuyển tiền về nước, áp dụng các biện pháp khuyến khích chuyển tiền về nước qua hệ thống ngân hàng nội địa, trước khi đi làm việc ở nước ngoài, người lao động đã được các tổ chức tín dụng trực tiếp hướng dẫn các thủ tục chuyển tiền về nước (Philippines đã phát hành thẻ chứng minh đồng thời là thẻ visa giúp người lao động có thể dễ dàng chuyển tiền về nước), chính sách hỗ trợ vốn vay cho người lao động trước khi đi XKLD và khi hồi hương, quy định hợp lý về số tiền đặt cọc của người lao động xuất khẩu (ở Philippines chỉ khoảng 1.000 USD), lệ phí sắp xếp việc làm, quy định mức lương tối thiểu cho lao động làm việc ở nước ngoài, thành lập quỹ Phúc lợi Xã hội để hỗ trợ tư pháp, trợ giúp khi người lao động gặp những rủi ro trong lao động,... Việc áp dụng các chính sách khuyến khích XKLD của các nước cũng rất linh hoạt thích ứng với từng điều kiện, hoàn cảnh cụ thể.

Các chính sách trên hoàn toàn có khả năng áp dụng vào nước ta đặc biệt là các chính sách: hỗ trợ đào tạo XKLD thông qua các Trung tâm đào tạo, bổ túc nghề, ngoại ngữ, cho vay vốn XKLD, phát triển Quỹ Hỗ trợ việc làm ngoài nước, khuyến khích chuyển tiền về nước, không đánh thuế thu nhập cá nhân đối với LĐXK đang làm việc ở nước ngoài. Cần phát triển hoạt động hỗ trợ người lao động từ khi chuẩn bị đi làm việc, đang làm việc ở nước ngoài và sau khi về nước.

d. Về chính sách thị trường, đa dạng hóa loại hình và xác định ngành nghề mũi nhọn để đẩy mạnh xuất khẩu lao động

Các nước XKLD đều xây dựng chiến lược thị trường, Nhà nước hỗ trợ các tổ chức kinh tế trong việc tìm kiếm, khai thác thị trường thông qua các hoạt động chính thức của Chính phủ và các cơ quan ngoại giao. Các nước đều tìm cách phát huy cao nhất lợi thế so sánh của lao động nước mình, thể hiện qua đa dạng hóa hình thức và ngành nghề.

Nhìn chung các nước đều coi trọng việc tìm kiếm thị trường. Ở các nước này vai trò của doanh nghiệp trong việc tìm kiếm thị trường XKLD là rất quan trọng nhưng Nhà nước không phó mặc mà hỗ trợ việc nghiên cứu và tìm kiếm thị

trường ở tầm quốc gia thông qua các biện pháp: gửi các phái đoàn ra nước ngoài kết hợp với các cơ quan ngoại giao để tìm kiếm thị trường; tham gia hội thảo, hội nghị quốc tế về XKLD.

e. Cần có chương trình tái hòa nhập đối với lao động sau khi đi xuất khẩu trở về

Thực hiện chương trình này nhằm thu hút nguồn LĐXK trở về, mặt khác giúp người lao động nhanh chóng hòa nhập lại vào xã hội. Một số nước đã quan tâm đến vấn đề này, đây cũng là vấn đề mà Việt Nam cần nghiên cứu kỹ lưỡng. Bài học rút ra là chính sách này ở các nước hiện nay vẫn chưa thực sự thành công, Philippines đã có chính sách người LĐXK được cấp chứng nhận “Batick Manggagawa” để sau khi về nước họ sẽ được nhận lại làm tại nơi trước khi đi họ đã làm việc, nhưng thực tế tỷ lệ không tìm được việc làm sau khi về nước không ngừng tăng lên (năm 2004 là 8,6%, năm 2007 là 11,2%, năm 2012 là 12,3%).

1.2.2.2. Đối với quản lý hoạt động xuất khẩu lao động tại các doanh nghiệp

a. Về khai thác, tìm kiếm thị trường

Các doanh nghiệp của các nước đều chú trọng đến công tác tìm kiếm, khai thác thị trường. Các doanh nghiệp thường nghiên cứu và tìm kiếm thị trường thông qua: gửi các cán bộ thị trường ra nước ngoài để tìm kiếm; Quảng cáo và tiếp thị lao động với các nước nhập khẩu; Cử cán bộ tham gia hội thảo, hội nghị quốc tế về xuất khẩu lao động, từ đó mở rộng quan hệ và hợp tác với đối tác; Các doanh nghiệp lập các trang web để giới thiệu nguồn LĐXK của mình (Philippines) hoặc mời đối tác xem chất lượng LĐXK của mình (Thái Lan).

b. Về công tác tuyển chọn, đào tạo - giáo dục định hướng

Việc Nhà nước và doanh nghiệp đầu tư một cách bài bản về nghiên cứu thị trường sẽ giúp các doanh nghiệp nắm bắt được một cách toàn diện nhu cầu về lao động, mặt bằng tiền lương chung, đặc điểm riêng của từng thị trường để từ đó có định hướng đúng cho công tác tuyển chọn, đào tạo - giáo dục định hướng và ký hợp đồng với các chủ sử dụng lao động.

Các doanh nghiệp đưa ra các tiêu chuẩn tuyển chọn rất chặt chẽ theo tiêu chí đặt ra của phía đối tác, ngoài đảm bảo hai tiêu chuẩn sức khỏe tốt và trình độ ngoại ngữ khá. Sau tuyển chọn người lao động được đào tạo - giáo dục định

hướng theo từng nghề và từng thị trường nhận lao động với nội dung đảm bảo chất lượng cao và được tổ chức bài bản. Ví dụ, đối với nghề giúp việc gia đình, người đi giúp việc được tham dự khoá đào tạo về sử dụng các thiết bị trong gia đình công nghệ cao như: máy hút bụi; máy giặt; máy rửa bát; là quần áo đúng kỹ thuật, dọn nhà theo tiêu chuẩn cao cấp, học giao tiếp và ứng xử với khách và chủ nhà văn minh, lễ phép, đúng phong tục tập quán, văn hoá của nước sở tại.

Sát hạch, kiểm tra kiến thức và kỹ năng sau đào tạo - giáo dục định hướng được các doanh nghiệp thực hiện rất nghiêm túc. Chỉ có những người thực sự đáp ứng được tiêu chuẩn mới được cấp chứng chỉ đào tạo nghề - giáo dục định hướng và mới được tham gia vào thị trường XKLD. Chính điều này giúp nâng cao chất lượng đào tạo - giáo dục định hướng, đồng thời nâng cao chất lượng LĐXK, tránh các phát sinh trong quá trình quản lý lao động ở nước ngoài.

c. Về quản lý lao động làm việc ở ngoài nước

Các doanh nghiệp cũng rất chú trọng đến quản lý lao động đang làm việc ở nước ngoài. Các doanh nghiệp đều có đại diện cán bộ quản lý ở các thị trường có lao động của mình. Hoạt động quản lý lao động trong thời gian làm việc ở nước ngoài là quản lý và hỗ trợ người lao động trong quá trình làm việc. Đặc biệt các doanh nghiệp rất chú trọng đến tâm tư, nguyện vọng của người lao động, tổ chức các hoạt động văn hóa, tinh thần lành mạnh để người lao động gắn bó, hỗ trợ cho nhau khi gặp khó khăn, giúp nhau tiến bộ và tránh các tệ nạn như rượu chè, cờ bạc, đánh lộn,... Đây cũng là một trong những vấn đề mà doanh nghiệp XKLD Việt Nam nói chung và các doanh nghiệp XKLD ở Hà Nội nói riêng cần đặc biệt quan tâm.

1.2.3. Các quy định của pháp luật Việt Nam về quản lý hoạt động xuất khẩu lao động tại các doanh nghiệp

Ở Việt Nam, hệ thống văn bản về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng (Quỹ hỗ trợ việc làm ngoài nước, 2010) đã ban hành gồm:

*Luật số 72/QH11 ngày 29 tháng 11 năm 2006 của Quốc hội khóa XI, kỳ họp thứ 10 về người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài gồm 8 chương và 80

điều. Trong đó có những nội dung liên quan đến quản lý hoạt động XKLD tại các doanh nghiệp là:

Chương 1, điều 2 quy định về đối tượng áp dụng có điểm 1: Doanh nghiệp, tổ chức sự nghiệp đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; Điểm 2. Người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hình thức hợp đồng; Tại điều 6 (trong đó 1 trong các trường hợp là hợp đồng đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài với doanh nghiệp dịch vụ (doanh nghiệp XKLD)).

Chương 2. Doanh nghiệp, tổ chức sự nghiệp đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài, gồm các quy định điều kiện để doanh nghiệp đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài (Điều 8); Quy định về điều kiện cấp Giấy phép (điều 9); Quy định về hồ sơ, thủ tục và lệ phí cấp Giấy phép (điều 10), đổi Giấy phép (điều 11), cấp lại Giấy phép (điều 12), công bố Giấy phép (điều 13); Đình chỉ có thời hạn hoạt động đưa người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài (điều 14), nộp lại Giấy phép, thu hồi Giấy phép (điều 15); Điều 17 quy định các nội dung của Hợp đồng cung ứng lao động, Hợp đồng đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài và Hợp đồng lao động; Đăng ký Hợp đồng cung ứng và Hồ sơ đăng ký (điều 18 và điều 19); Điều 20, 21, 22, 23 quy định về tiền môi giới, tiền dịch vụ mà người lao động phải nộp, tiền ký quỹ của doanh nghiệp và tiền ký quỹ của người lao động; Điều 27 quy định về Quyền và nghĩa vụ của doanh nghiệp XKLD.

Chương 3. Người lao động đi làm việc ở nước ngoài. Trong đó, điều 42 quy định về điều kiện để người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; Điều 43 quy định về Hồ sơ đi làm việc ở nước ngoài; Điều 44 và điều 45 quy định về quyền và nghĩa vụ của người lao động đi làm việc ở nước ngoài, điều 46 quy định quyền và nghĩa vụ đối với người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng với các doanh nghiệp. Mục 3 của chương 3 quy định về bảo lãnh cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài, trong đó các điều 54, 55, 56, 57 và 58 quy định về điều kiện, phạm vi, thời hạn, hợp đồng và biện pháp bảo lãnh.

Chương 4. Dạy nghề, ngoại ngữ và bồi dưỡng kiến thức cần thiết. Trong đó có quy định trách nhiệm của người lao động trong việc học và trách nhiệm

của doanh nghiệp trong việc dạy nghề, ngoại ngữ và bồi dưỡng kiến thức cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài (điều 62, điều 63); Điều 65 quy định rõ nội dung bồi dưỡng kiến thức dạy nghề.

Chương 5. Quỹ hỗ trợ việc làm ngoài nước. Quy định nguồn hình thành, quản lý và sử dụng (điều 67 và điều 68).

Chương 6. Quản lý Nhà nước về người lao động đi làm việc ở nước ngoài. Quy định nội dung quản lý (điều 69), trách nhiệm quản lý (điều 70, 71), thanh tra (điều 72).

Chương 7. Quy định về giải quyết tranh chấp và xử lý vi phạm

* Nghị định 126/2007/NĐ-CP ngày 01 tháng 8 năm 2007 của Chính phủ, quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng. Trong đó: Quy định về khu vực, ngành nghề, công việc bị cấm đi làm việc ở nước ngoài (điều 1); Điều 2 quy định các doanh nghiệp được cấp Giấy phép, điều 3 quy định về vốn pháp định (5 tỷ đồng), điều 4 quy định nội dung đề án hoạt động, điều 5 quy định tiền ký quỹ của doanh nghiệp (mức 1 tỷ đồng); Điều 7 quy định lệ phí cấp Giấy phép (5 triệu đồng); Các điều 8, 9, 10, 11, 12, 13,... quy định trách nhiệm của các Bộ, ngành.

* Nghị định 144/2007/NĐ-CP ngày 10 tháng 9 năm 2007 của Chính phủ quy định xử phạt vi phạm hành chính trong hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.

* Quyết định số 144/2007/QĐ-TTg ngày 31 tháng 8 năm 2007 của Thủ tướng Chính phủ về việc thành lập, quản lý và sử dụng Quỹ hỗ trợ việc làm ngoài nước.

* Thông tư số 21/2007/TT-BLĐTBXH ngày 08 tháng 10 năm 2007 của Bộ LĐTBXH, hướng dẫn chi tiết một số điều của Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng và Nghị định số 126/2007/NĐ-CP ngày 01 tháng 8 năm 2007 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn một số điều của Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng. Thông tư đã hướng dẫn rất rõ: Giấy phép và thủ tục cấp, đổi Giấy phép; tuyển chọn và quản lý lao động, trong đó quy định rất rõ về thủ tục tuyển chọn, các cam kết

trong tuyển chọn,... Ký hợp đồng, thanh lý hợp đồng, trách nhiệm quản lý theo dõi giám sát, giải quyết kịp thời các vụ việc phát sinh vượt quá khả năng tự giải quyết của người lao động hoặc khi người lao động yêu cầu trợ giúp; Thông tư cũng hướng dẫn chế độ báo cáo và trách nhiệm báo cáo của các doanh nghiệp.

* Thông tư liên tịch số 11/2008/TTLT-BLĐTBXH-BTC ngày 21/7/2008 của Bộ LĐTBXH - Bộ Tài chính, hướng dẫn quản lý và sử dụng Quỹ hỗ trợ việc làm ngoài nước. Trong đó, có quy định đóng góp của doanh nghiệp XKLD (trích 1% số tiền dịch vụ hàng năm để đóng góp quỹ) và được hạch toán số tiền đóng góp này vào chi phí hoạt động XKLD của các doanh nghiệp; Quy định đóng góp của người lao động tại khoản 3, Điều 2 Quyết định số 144/2007/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ (mức 100.000 đồng/người/hợp đồng (kể cả thời gian gia hạn)) và được cấp chứng nhận tham gia Quỹ, doanh nghiệp phải có trách nhiệm thu; Quy định nội dung, mức, trình tự thủ tục hỗ trợ: Hỗ trợ tham gia hoạt động thăm dò, khảo sát và tìm hiểu thị trường mới, hỗ trợ hoạt động tìm kiếm, khai thác thị trường lao động của doanh nghiệp, hỗ trợ doanh nghiệp trong hoạt động củng cố và phát triển thị trường truyền thống; Hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng nguồn LĐXK. Trong đó, quy định cụ thể mức hỗ trợ tài liệu, hỗ trợ học phí, hỗ trợ giải quyết rủi ro cho người lao động và doanh nghiệp.

* Quy định về tổ chức bộ máy hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài và bộ máy chuyên trách để bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài (*Ban hành kèm theo Quyết định số 19/2007/QĐ-BLĐTBXH ngày 18 tháng 7 năm 2007 của Bộ trưởng Bộ LĐTBXH*). Quy định rõ nhiệm vụ của tổ chức bộ máy ở doanh nghiệp (điều 4, điều 5); Quy định về số lượng cán bộ chuyên trách của bộ máy (9 người), quy định tiêu chuẩn về chất lượng, cơ cấu thành phần của cán bộ chuyên trách (điều 6); Điều 7, điều 8, điều 9 quy định rõ yêu cầu, nhiệm vụ của bộ máy chuyên trách để bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài.

Ngoài ra, còn một số các quy định của Luật liên quan đến quản lý hoạt động XKLD tại doanh nghiệp như: Quyết định số 20/2007/QĐ-BLĐTBXH ngày 02 tháng 8 năm 2007 của Bộ LĐTBXH về ban hành Chứng chỉ bồi dưỡng kiến

thức cần thiết cho người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài; Quyết định số 61/2008/QĐ-LĐTBXH ngày 12 tháng 8 năm 2008 của Bộ LĐTBXH về mức tiền môi giới người lao động hoàn trả cho doanh nghiệp tại một số thị trường; Quyết định số 653/QĐ-LĐTBXH ngày 28 tháng 5 năm 2010 của Bộ trưởng Bộ LĐTBXH Phê duyệt đề án tăng cường quản lý lao động Việt Nam làm việc ở Libya; Công văn số 1257/QLLĐNN-TTLĐ ngày 01 tháng 7 năm 2010 của Cục Quản lý lao động ngoài nước về việc hướng dẫn doanh nghiệp thực hiện quyết định số 653/QĐ-LĐTBXH ngày 28/5/2010 của Bộ LĐTBXH,...

1.2.4. Tổng quan các đề tài, các công trình nghiên cứu có liên quan

Từ trước đến nay, đã có nhiều công trình nghiên cứu về các khía cạnh khác nhau liên quan đến hoạt động XKLD. Trong đó, các công trình tiêu biểu mà tác giả đã tiếp cận là:

- Trần Văn Hằng (1996), “Các giải pháp nhằm đổi mới quản lý Nhà nước về xuất khẩu lao động ở Việt Nam trong giai đoạn 1995-2010”, luận án tiến sĩ thuộc chuyên ngành kinh tế, quản lý và kế hoạch hóa quốc dân. Luận án đã làm rõ một số vấn đề liên quan đến quản lý Nhà nước (QLNN) về XKLD theo cơ chế thị trường, phân tích thực trạng QLNN về XKLD và những bài học kinh nghiệm từ thực tiễn của XKLD Việt Nam đồng thời đề xuất quan điểm, giải pháp đổi mới QLNN về XKLD.

- Nguyễn Thị Phương Linh (2004) “Một số giải pháp đổi mới quản lý tài chính về XKLD Việt Nam theo cơ chế thị trường”, luận án tiến sĩ thuộc chuyên ngành tài chính-lưu thông tiền tệ và tín dụng. Luận án đã làm rõ vấn đề quản lý tài chính trong XKLD, phân tích hiện trạng quản lý tài chính XKLD của nước ta ở tầm vĩ mô, đưa ra những hạn chế, nguyên nhân của hạn chế và đề xuất các giải pháp đổi mới quản lý tài chính về XKLD Việt Nam theo cơ chế thị trường.

- Đề án Dạy nghề cho lao động đi làm việc ở nước ngoài đến năm 2015 được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt ngày 07/02/2006 quyết định số 33/2006/QĐ-TTg. Đề án nhằm mục đích phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu về số lượng, chất lượng, cơ cấu ngành nghề cho thị trường lao động nước ngoài, Thủ tướng Chính phủ đã phê duyệt đề án này với những mục tiêu cụ thể

và các bước đi phù hợp với từng giai đoạn phát triển XKLD phần đầu đến năm 2015, 100% LĐXK qua đào tạo, trong đó có 40% CMKT cao (Chính Phủ, 2006).

- Đề tài nghiên cứu khoa học cấp thành phố “Những giải pháp nâng cao số lượng và chất lượng LĐXK của thành phố Hồ Chí Minh” do Công ty Dịch vụ XKLD và Chuyên gia (SULECO) làm chủ nhiệm (nghiệm thu tháng 5/2007). Trên cơ sở hiện trạng XKLD của thành phố những năm qua và kết quả điều tra người LĐXK của Công ty SULECO, đề tài đã đưa ra được một số giải pháp nâng cao số lượng và chất lượng LĐXK của TP. Hồ Chí Minh, góp phần vào việc thực hiện thành công chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 2001-2010 của thành phố (Công ty Dịch vụ XKLD và Chuyên gia, 2007).

- Thái Thị Hồng Minh (2003) “Hoàn thiện quản lý dịch vụ xuất khẩu lao động của Bộ LĐTBXH”, luận văn thạc sĩ. Luận văn đánh giá thực trạng quản lý dịch vụ XKLD của Bộ LĐTBXH giai đoạn 1996 - 2002 và đưa ra các giải pháp nhằm hoàn thiện công tác quản lý dịch vụ XKLD của Bộ LĐTBXH.

- Bùi Sỹ Tuấn (2007) “Một số giải pháp nhằm tăng cường công tác quản lý Nhà nước về xuất khẩu lao động của nước ta trong giai đoạn hiện nay”, luận văn thạc sĩ. Luận văn đã đánh giá thực trạng quản lý Nhà nước về XKLD của nước ta giai đoạn 2000 - 2006 và rút ra hạn chế, nguyên nhân của các hạn chế, đưa ra các giải pháp tăng cường quản lý Nhà nước về XKLD của Việt Nam.

- Công trình nghiên cứu “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 đã phân tích các yêu cầu về chất lượng LĐXK, phân tích thực trạng nguồn nhân lực XK của Việt Nam hiện nay, trên cơ sở đó đưa ra các giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực XKLD Việt Nam đáp ứng thị trường quốc tế,... (Bùi Sỹ Tuấn, 2012).

Các nghiên cứu nêu trên đã khái quát một số vấn đề lý luận về xuất khẩu lao động và thực trạng hoạt động xuất khẩu lao động, quản lý Nhà nước về XKLD ở nước ta chủ yếu ở giai đoạn trước năm 2006 và đưa ra một số giải pháp nhằm hoàn thiện đổi mới hệ thống tổ chức và cơ chế quản lý hoạt động XKLD của nước ta như giải pháp hoàn thiện pháp luật và chính sách, phát triển thị

trường lao động ngoài nước, chấn chỉnh, sắp xếp, tổ chức lại các doanh nghiệp XKLD, nâng cao chất lượng lao động xuất khẩu, tăng cường công tác thanh kiểm tra,... Tuy nhiên, đến nay do điều kiện nền kinh tế trong và ngoài nước có nhiều thay đổi, Việt Nam gia nhập WTO, tính cạnh tranh của các trên thị trường lao động quốc tế ngày càng cao, hệ thống văn bản quản lý còn nhiều bất cập, thành phố Hà Nội là trung tâm kinh tế, chính trị, xã hội của cả nước, nơi tập trung nhiều nhất các doanh nghiệp XKLD, nhưng chưa có đề tài nào nghiên cứu về quản lý hoạt động XKLD tại các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội, vì vậy đề tài sẽ giải quyết khoảng trống về quản lý hoạt động XKLD tại các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội, góp phần tăng cường quản lý và nâng cao hiệu quả hoạt động xuất khẩu lao động tại các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội.

TÓM TẮT CHƯƠNG 1

Quản lý hoạt động xuất khẩu lao động là sự tác động có chủ đích của cán bộ quản lý lên đối tượng quản lý nhằm điều chỉnh các nội dung của quản lý hoạt động xuất khẩu lao động để nâng cao hiệu quả hoạt động này.

Doanh nghiệp xuất khẩu lao động là doanh nghiệp được Nhà nước cấp phép hoạt động XKLD, doanh nghiệp XKLD thực chất là doanh nghiệp hoạt động kinh tế dưới hình thức cung ứng lao động Việt Nam ra nước ngoài theo hợp đồng có thời hạn, phục vụ cho nhu cầu nhân công của doanh nghiệp nước ngoài.

Các nội dung nghiên cứu quản lý hoạt động XKLD tại doanh nghiệp gồm: Lập kế hoạch xuất khẩu lao động, Tổ chức thực hiện, kiểm tra - giám sát và đánh giá - điều chỉnh hoạt động xuất khẩu lao động.

Các nhân tố ảnh hưởng đến quản lý hoạt động XKLD gồm các nhân tố thuộc về doanh nghiệp XKLD, các nhân tố thuộc về người lao động xuất khẩu, các nhân tố thuộc về nước nhập khẩu lao động, các nhân tố thuộc về cơ chế chính sách của Nhà nước.

Nghiên cứu các bài học kinh nghiệm của các nước như Philippines, Hàn Quốc, Ấn Độ, Thái Lan, tác giả đã rút ra được bài học về quản lý hoạt động XKLD cho các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội.

CHƯƠNG 2. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

2.1. Đặc điểm tự nhiên, kinh tế - xã hội của Hà Nội

2.1.1. Đặc điểm tự nhiên

Hà Nội là thủ đô, đồng thời là thành phố đứng đầu Việt Nam về diện tích (sau đợt mở rộng địa giới hành chính vào tháng 8 năm 2008, thành phố có diện tích 3.324,92 km²) và đứng thứ hai về dân số với 7,1 triệu người năm 2012, là trung tâm chính trị, kinh tế xã hội của cả nước. Hà Nội nằm ở phía Tây Bắc của vùng đồng bằng châu thổ sông Hồng, tiếp giáp với các tỉnh Thái Nguyên, Vĩnh Phúc ở phía Bắc, Hà Nam, Hòa Bình phía Nam, Bắc Giang, Bắc Ninh và Hưng Yên phía Đông, Hòa Bình và Phú Thọ phía Tây (Bản đồ 2.1).



Bản đồ 2.1. Bản đồ hành chính Hà Nội năm 2013

Nguồn: Khuyết danh, 2014

Hà Nội là một trong năm thành phố trực thuộc Trung ương của Việt Nam, cùng với thành phố Hồ Chí Minh, Hải Phòng, Đà Nẵng và Cần Thơ. Riêng Hà Nội và thành phố Hồ Chí Minh còn được xếp vào đô thị loại đặc biệt, thỏa mãn các tiêu chuẩn như tỷ lệ lao động phi nông nghiệp trên tổng số lao động.

Sau thay đổi về địa giới - hành chính năm 2008 và năm 2013, hiện nay Hà Nội có 30 đơn vị hành chính cấp huyện (12 quận, 17 huyện, 1 thị xã) và 577 đơn vị hành chính cấp xã gồm 386 xã, 177 phường và 21 thị trấn (Bảng 2.1).

Bảng 2.1. Danh sách các đơn vị hành chính cấp huyện của Hà Nội

Đơn vị tính: km²

Quận		Huyện	
Tên	Diện tích	Tên	Diện tích
Ba Đình	9,25	Đan Phượng	76,80
Cầu Giấy	12,04	Đông Anh	182,30
Đống Đa	10,09	Gia Lâm	114,00
Hà Đông	33,30	Hoài Đức	94,30
Hai Bà Trưng	14,65	Mê Linh	141,64
Hoàn Kiếm	5,29	Mỹ Đức	226,14
Hoàng Mai	41,04	Phú Xuyên	170,80
Long Biên	60,38	Phúc Thọ	117,00
Tây Hồ	24,00	Quốc Oai	129,54
Thanh Xuân	9,13	Sóc Sơn	306,09
Nam Từ Liêm	32,27	Thạch Thất	128,19
Bắc Từ Liêm	43,35	Thanh Oai	141,80
Thị xã Sơn Tây	113,47	Thanh Trì	63,27
Huyện		Thường Tín	127,70
Tên	Diện tích	Chương Mỹ	232,90
Ba Vì	428,00	Ứng Hòa	182,70

Nguồn: Khuyết danh, 2014

2.1.2. Đặc điểm về dân số và nguồn lao động

Những năm gần đây, Hà Nội đang chịu áp lực gia tăng dân số, nhất là trong khu vực nội thành, chất lượng dân số thấp và không đồng đều. Trong vòng 4 năm (2008 - 2011) dân số Hà Nội đã tăng 43 vạn người, trong đó tăng cơ học lên tới 5 vạn người/năm, chủ yếu thuộc các đối tượng trong độ tuổi lao động. Theo ước tính, mật độ dân số trung bình của Hà Nội gấp 8 lần mật độ

chung của cả nước và phân bố không đồng đều, có sự chênh lệch lớn giữa nội thành và ngoại thành. Hiện nay, Hà Nội có trên 30 dân tộc cư trú, trình độ dân trí và mức sống của mỗi dân tộc, mỗi vùng cũng rất khác nhau. Có thể thấy, từ năm 2008 sau khi mở rộng địa giới hành chính, quy mô dân số Hà Nội hiện nay rất lớn, tăng nhanh qua các năm, tỷ lệ lao động nông nghiệp cũng tăng do việc mở rộng đưa các huyện của tỉnh Hà Tây cũ vào Hà Nội, đây là nguồn lực lao động xuất khẩu lớn cho các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố.

Cùng với quy mô dân số lớn, Hà Nội cũng là thành phố có quy mô lao động lớn nhất cả nước (năm 2012, Hà Nội có khoảng 3,5 triệu người trong độ tuổi lao động). Tỷ lệ tham gia lực lượng lao động của Hà Nội tương đối thấp (71,6%), tỷ lệ chung cho cả nước là 77,9% (Tổng cục Thống kê, 2013). Tỷ số việc làm trên tổng dân số của cả nước là 76,3%, có sự chênh lệch đáng kể về tỷ số việc làm trên dân số giữa thành thị và nông thôn. Đặc biệt số liệu của các vùng cho thấy, tỷ số việc làm trên dân số thấp nhất lại ở hai vùng kinh tế phát triển là Hà Nội và thành phố Hồ Chí Minh, tỷ lệ thất nghiệp ở Hà Nội cao nhất so với các vùng khác (4,27%), cao hơn hẳn số trung bình cả nước (2,32%), những vùng miền núi tỷ lệ này càng thấp (Bảng 2.2). Vì vậy, tạo việc làm thông qua XKLD cho người lao động Hà Nội là rất cần thiết, góp phần tăng thu nhập cho một bộ phận lớn của lực lượng lao động ở Hà Nội.

Bảng 2.2. Tỷ số việc làm trên dân số quý 3 năm 2013

Đơn vị tính: %

Nơi cư trú/vùng	Tỷ số việc làm trên tổng dân số	Tỷ lệ thất nghiệp
Cả nước	76,3	2,32
Thành thị	68,2	3,59
Nông thôn	80,3	1,74
Trung du và miền núi phía Bắc	86,5	0,93
Đồng bằng Sông Hồng	76,3	2,23
Đông Nam Bộ	76,6	1,88
Đồng bằng sông Cửu Long	75,3	2,65
Hà Nội	68,8	4,27
Thành phố Hồ Chí Minh	62,9	3,40

Nguồn: Tổng cục Thống kê, 2013

2.1.3. Đặc điểm kinh tế - xã hội

Sau một thời gian dài của thời kỳ bao cấp, từ đầu thập niên 1990, kinh tế Hà Nội bắt đầu ghi nhận những bước phát triển mạnh mẽ. Tốc độ tăng trưởng GDP bình quân của thành phố thời kỳ 1991-1995 đạt 12,52%, thời kỳ 1996 - 2000 là 10,38%. Tiếp đà tăng trưởng của các giai đoạn trước, kinh tế Hà Nội tiếp tục tăng trưởng cao trong những năm gần đây, trở thành một trong hai thành phố có tốc độ tăng GDP cao nhất cả nước (Hà Nội và thành phố Hồ Chí Minh). Cụ thể, việc triển khai công tác hội nhập kinh tế quốc tế của thành phố Hà Nội giai đoạn 2007 - 2012 bắt đầu bằng việc thực hiện Nghị quyết 08/NQ-TW và Nghị quyết 16/2007/NQ-CP (Chính phủ, 2007^a), thành phố Hà Nội đã xây dựng kế hoạch hội nhập kinh tế quốc tế và thực hiện chương trình hành động của Chính Phủ sau khi Việt Nam gia nhập WTO giai đoạn 2007 - 2012.

Các sở, ngành và các đơn vị của thành phố đã tập trung bám sát vào các chương trình, kế hoạch công tác được giao: triển khai tốt công tác tuyên truyền; Thủ tục hành chính có chuyển biến cả về nhận thức và hành động; Công tác ban hành, sửa đổi những văn bản, cơ chế chính sách được chú trọng; Xây dựng và phát triển nguồn nhân lực được quan tâm; Công tác nâng cao năng lực cạnh tranh các sản phẩm và doanh nghiệp có những chuyển biến tích cực so với thời gian trước khi gia nhập WTO, cụ thể:

Tốc độ tăng GDP của Hà Nội rất cao và cao hơn so với tốc độ tăng GDP trung bình của cả nước từ 1,2 - 1,62 lần (năm 2007 tốc độ tăng GDP của cả nước là 8,48 và Hà Nội 11,2; Năm 2008 tốc độ tăng GDP của cả nước là 10,9 và Hà Nội 6,23). Trong giai đoạn từ 2007 cho đến 2011 tốc độ tăng GDP của Hà Nội bình quân đạt trên 10,8%, năm 2012 tốc độ tăng GDP 8,1% giảm xuống so với 2011 và cùng kỳ những năm trước, riêng chỉ có năm 2009 tốc độ tăng GDP của Hà Nội chỉ đạt 6,7%, đây là mức tăng thấp nhất trong những năm gần đây. Nguyên nhân của tốc độ tăng GDP của Hà Nội năm 2009 chỉ đạt 6,7% là do các nguyên nhân sau:

- Kinh tế thế giới cũng như Việt Nam rơi vào thời kỳ suy thoái, điều này cũng làm ảnh hưởng đến sự phát triển kinh tế của mỗi tỉnh, thành phố, trong đó có Hà Nội.

- Năm 2008, Hà Nội thực hiện mở rộng địa giới hành chính, lấy một số quận, huyện của Hà Tây, Hoà Bình và Vĩnh Phúc. Các quận, huyện này có GDP thấp dẫn đến GDP chung của Hà Nội cũng bị ảnh hưởng.

- Năm 2009, Hà Nội gặp phải trận lũ lụt lớn vào đầu năm làm mất mùa, khiến nông nghiệp sụt giảm trong nửa đầu năm 2009.

Tuy nhiên so với mức tăng GDP chung của cả nước thì năm 2009 tốc độ tăng GDP của Hà Nội vẫn tăng cao gấp 1,3 lần. Trong năm 2010 Hà Nội đã khắc phục được suy thoái kinh tế và tiếp tục đạt tốc độ tăng trưởng cao (tốc độ tăng GDP 6 tháng đầu năm 2010 ước đạt 10,1%, trong đó nhóm ngành Công nghiệp - Xây dựng tăng mạnh nhất với mức 11,5%, kế đến là dịch vụ tăng 9,1%; nông lâm thủy sản tăng 7,3%). Đây là kết quả đáng khích lệ và được các tổ chức trong nước và quốc tế đánh giá cao về kết quả này. Theo một nghiên cứu được thực hiện bởi công ty tư vấn và kiểm toán PricewaterhouseCoopers (PwC) của Anh, Hà Nội và thành phố Hồ Chí Minh được dự đoán sẽ là hai thành phố đứng đầu thế giới về tốc độ tăng trưởng tổng sản phẩm quốc nội (GDP) trung bình trong giai đoạn từ năm 2008 đến năm 2025. Cuộc nghiên cứu được thực hiện trên 151 thành phố, trong đó có thành phố Hồ Chí Minh và Hà Nội thông qua việc đánh giá ảnh hưởng của sự suy thoái kinh tế hiện nay và của kịch bản phi toàn cầu hóa trong tương lai lên các thành phố này. Năm 2012 nền kinh tế Việt Nam rất khó khăn tốc độ GDP tăng cả nước chỉ còn 5,2%, Hà Nội đạt mức 8,1%. Như vậy, tuy năm 2012 mức tăng có giảm so với năm 2011 và các năm trước, nhưng vẫn cao gấp 1,55 lần so với mức tăng của cả nước.

Cơ cấu kinh tế Hà Nội cũng có sự thay đổi theo hướng tích cực: tăng tỷ trọng các ngành công nghiệp, dịch vụ, giảm các ngành nông lâm nghiệp. Ngành công nghiệp của Hà Nội vẫn tập trung vào 5 lĩnh vực chính là cơ - kim khí, điện - điện tử, dệt - may - giày, chế biến thực phẩm và công nghiệp vật liệu. Bên cạnh đó, nhiều làng nghề truyền thống như gốm Bát Tràng, may ở Cổ Nhuế, đồ mỹ nghệ Vân Hà... cũng dần phục hồi và phát triển. Năm 2012, giá trị tăng thêm ngành công nghiệp - xây dựng tăng 7,7%, giá trị tăng thêm ngành dịch vụ tăng 9,3%, nông - lâm - thủy sản tăng 0,4%.

Xuất khẩu tăng nhanh, mạnh và có vai trò quan trọng trong phát triển kinh tế Hà Nội. Tính đến cuối năm 2013, Hà Nội có khoảng trên 2000 doanh nghiệp trực tiếp tham gia hoạt động sản xuất kinh doanh xuất nhập khẩu tới trên 200 quốc gia và vùng lãnh thổ. Tốc độ tăng trưởng kim ngạch xuất khẩu bình quân giai đoạn 2007-2011 đạt 21,2%/năm. Tuy nhiên, năm 2012 kim ngạch xuất khẩu chỉ đạt 5,3% thấp hơn năm 2011 (do ảnh hưởng của khủng hoảng tài chính, suy thoái kinh tế toàn cầu nên các doanh nghiệp xuất khẩu, đặc biệt là doanh nghiệp trong nước gặp nhiều khó khăn; Khối doanh nghiệp Nhà nước chiếm tỷ trọng 39,1% tổng kim ngạch xuất khẩu của thành phố có mức tăng trưởng thấp (2,6%); sự sụt giảm của một số nhóm hàng xuất khẩu chủ lực). Cơ cấu xuất khẩu hàng hóa của Hà Nội tiếp tục thay đổi theo hướng giảm dần các mặt hàng nguyên liệu thô, nông sản chưa chế biến và tăng dần số lượng các mặt hàng chế biến, hàng công nghiệp có giá trị tăng cao. Kim ngạch xuất khẩu đã đóng góp ngày càng lớn vào tăng trưởng GDP của thành phố.

Đầu tư quốc tế tăng mạnh, Hà Nội luôn là một trong các địa phương dẫn đầu cả nước về thu hút đầu tư trực tiếp nước ngoài. Giai đoạn 2007 - 2012, Hà Nội đã phê duyệt và cấp phép 1705 dự án FDI (Ủy ban nhân dân thành phố Hà Nội, 2013) bao gồm cả cấp mới và tăng vốn với vốn đầu tư đăng ký khoảng 11.267 triệu USD.

Công nghiệp phát triển có chọn lọc, tập trung vào các ngành có trình độ công nghệ cao như: điện tử - tin học, viễn thông, công nghệ sinh học, cơ khí chính xác và vật liệu mới, các nhóm sản phẩm có lợi thế và thương hiệu.

Du lịch Hà Nội ngày càng có vị trí, vai trò quan trọng trong sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội của Hà Nội. Từ sau khi gia nhập WTO Hà Nội trở thành một trong hai trung tâm du lịch có lượng khách quốc tế đến nhiều nhất, từ chỗ chỉ chiếm 20% lượng khách quốc tế của cả nước đã tăng lên 30%, riêng năm 2012 Hà Nội lần đầu tiên đạt trên 2,1 triệu lượt khách tăng 11,3% so với năm 2011, chiếm 1/3 lượt khách quốc tế đến Việt Nam.

Nguồn nhân lực của Hà Nội trong 5 năm (2007 -2012) đã có nhiều chuyển biến tích cực, quy mô và chất lượng đào tạo từng bước đáp ứng nhu cầu nguồn

nhân lực có trình độ và công nhân kỹ thuật cho sự phát triển kinh tế - xã hội của Thủ đô. Năm 2013, Hà Nội có hơn 60% cán bộ khoa học đầu ngành và hơn 50% cán bộ khoa học có trình độ sau đại học của cả nước; tỷ lệ lao động qua đào tạo khoảng 35%. Nếu xét lực lượng tri thức thì tỷ lệ bình quân tri thức trên 1 vạn dân tại Hà Nội là 884, gấp 4 lần mức bình quân chung của cả nước.

Cùng với sự tăng trưởng kinh tế cao, mức sống dân cư cũng ngày tăng lên. Năm 2007, GDP bình quân đầu người của Hà Nội là 31,8 triệu đồng, năm 2010 GDP bình quân đầu người của Hà Nội là 34,28 triệu đồng, đến năm 2012 GDP bình quân đầu người là 46,6 triệu đồng. Trong khi con số của cả Việt Nam năm 2007 là 13,4 triệu đồng và 2010 là 15 triệu đồng, năm 2012 là 1.540USD (tương đương khoảng 30,8 triệu đồng).

Hoạt động đối ngoại và hợp tác quốc tế được phát triển, hội nhập kinh tế khu vực và quốc tế tiếp tục được mở rộng và phát huy hiệu quả. Hiện Hà Nội có quan hệ hữu nghị và hợp tác với gần 100 thủ đô, thành phố của hơn 50 nước và vùng lãnh thổ, là thành viên của nhiều tổ chức quốc tế có uy tín trên thế giới. Hàng năm có nhiều đoàn với hàng nghìn lượt cán bộ các cấp của Thành phố thăm hữu nghị, nghiên cứu khảo sát, tìm hiểu thị trường ở nước ngoài. Đặt mối quan hệ hợp tác kinh tế, thương mại, dự hội nghị quốc tế, thu được nhiều kinh nghiệm có thể vận dụng vào điều kiện cụ thể của Hà Nội. Có khoảng trên 200 đoàn khách nước ngoài hàng năm vào thăm và làm việc với Thành phố và thực hiện các dự án đầu tư, kinh doanh, làm chuyên gia, tham gia các hoạt động kinh tế văn hóa xã hội với các đơn vị của Hà Nội. Hà Nội ngày càng trở thành điểm hấp dẫn và an toàn. Uy tín và vị thế của Hà Nội từng bước được nâng lên trong khu vực và quốc tế.

Với vị trí địa lý thuận lợi, tốc độ tăng trưởng kinh tế cao và tương đối ổn định, dân cư đông đúc, nguồn nhân lực dồi dào, hoạt động đối ngoại và hợp tác quốc tế phát triển mạnh, Hà Nội có những tiềm năng to lớn để các doanh nghiệp XKLD trên địa bàn khai thác các lợi thế trong quản lý hoạt động XKLD, góp phần tăng trưởng kinh tế, tạo việc làm và nâng cao đời sống của người lao động.

2.2. Đặc điểm các doanh nghiệp xuất khẩu lao động trên địa bàn thành phố Hà Nội

2.2.1. Lĩnh vực kinh doanh của các doanh nghiệp rất đa dạng và có các lợi thế khác nhau

Các doanh nghiệp XKLD trên địa bàn thành phố Hà Nội chủ yếu là các doanh nghiệp đa ngành, đa chức năng (87%). Ngoài chức năng XKLD, các lĩnh vực kinh doanh khác của các doanh nghiệp hiện nay rất đa dạng như: xây dựng, dệt may, thủy sản, công nghiệp tàu thủy, vận tải, đường sông, hàng hải,... đối với những doanh nghiệp này, hoạt động XKLD ngoài mục tiêu lợi nhuận thì họ còn có mục tiêu quan trọng nữa là đưa công nhân đi tu nghiệp, lao động ở nước ngoài để bồi dưỡng, nâng cao tay nghề sau này về công ty làm việc. Các doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực du lịch, cung ứng dịch vụ hàng không hoặc xuất nhập khẩu có những lợi thế riêng trong việc tiếp cận các thị trường nước ngoài và nguồn cung lao động xuất khẩu trong nước. Các doanh nghiệp được hình thành từ những đơn vị hoạt động trong lĩnh vực cung ứng lao động - việc làm, dạy nghề sẽ có điều kiện tiếp cận với các nguồn lao động dễ dàng và đa dạng hơn.

2.2.2. Thị trường và ngành nghề cung ứng lao động của các doanh nghiệp tương đối ổn định

Thị trường xuất khẩu lao động của các doanh nghiệp hiện nay chủ yếu là Nhật Bản, Đài Loan, Hàn Quốc, Malaysia, và một số thị trường khác như Lào, Cata, Ả - rập Xê út, U.A.E,... Với ngành nghề cung ứng lao động đa dạng như xây dựng, đánh cá trên biển, giúp việc gia đình, làm việc trong nhà máy, làm nông nghiệp, dịch vụ khách sạn, nhà hàng,... Trong đó, số các doanh nghiệp cung ứng lao động cho lĩnh vực xây dựng là lớn nhất (trên 80%), tiếp đó là làm việc trong các nhà máy (54,17%), giúp việc gia đình (40,1%), tỷ lệ doanh nghiệp cung ứng lao động trong từng nghề còn lại khoảng trên dưới 10%.

2.2.3. Tổ chức bộ máy và cơ cấu bộ máy quản lý hoạt động xuất khẩu lao động tại các doanh nghiệp

Tổ chức bộ máy tại các doanh nghiệp đều theo mô hình quản lý trực tuyến và chức năng tham mưu, đây là một mô hình hoạt động có nhiều ưu thế hiện nay.

Hoạt động theo mô hình này vừa đảm bảo tính thống nhất từ trên xuống, đồng thời các bộ phận chức năng chuyên môn sâu có trách nhiệm tham mưu cho lãnh đạo lĩnh vực mình đảm nhận, như vậy sẽ giảm bớt gánh nặng cho cấp quản lý, vừa tăng tính chủ động cho các bộ phận chuyên môn. Với mô hình này đòi hỏi các bộ phận chuyên môn phải là đội ngũ đảm bảo về số lượng và năng lực hoạt động chuyên môn tốt.

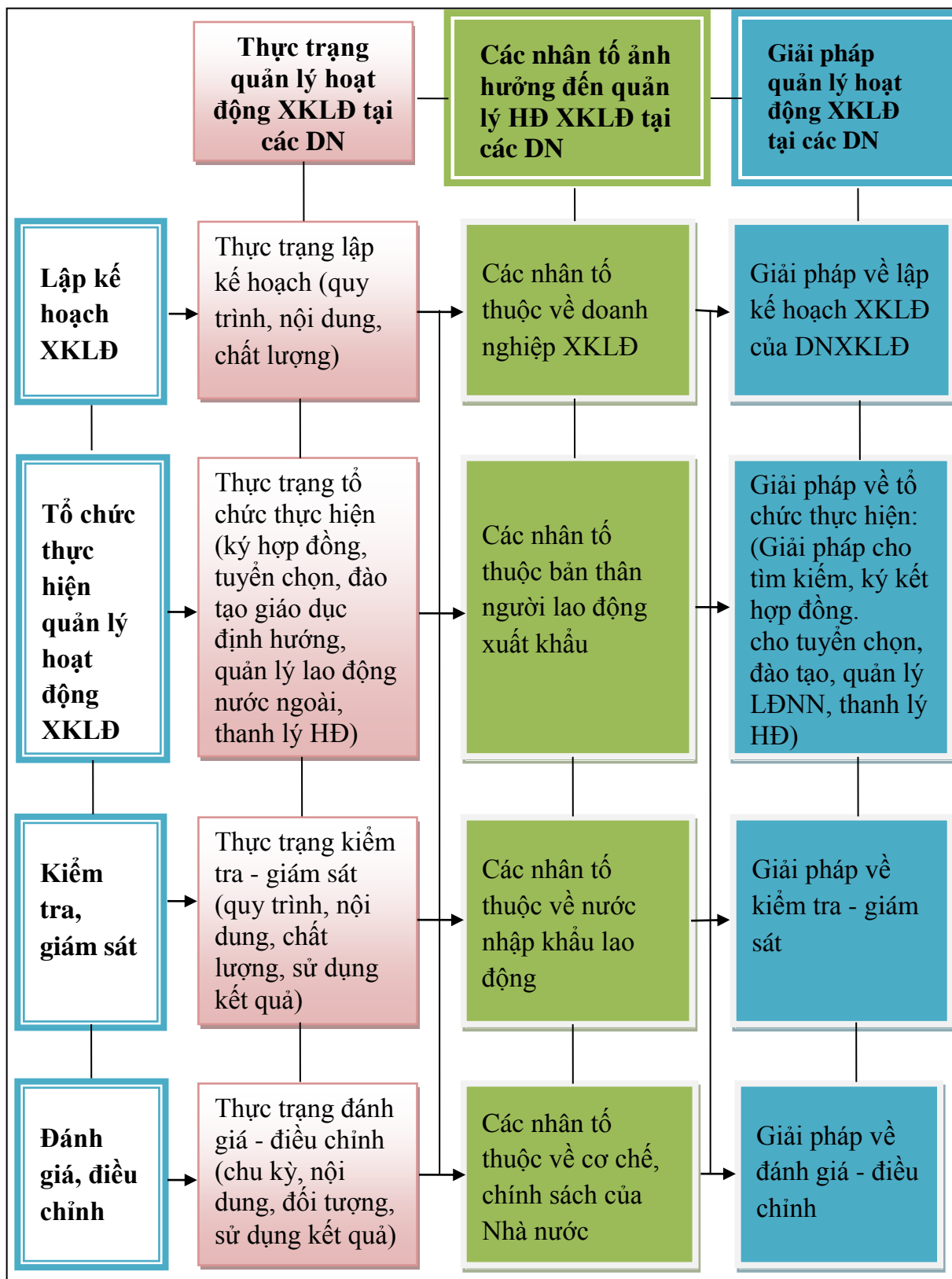
Cơ cấu bộ máy của các doanh nghiệp hiện nay có sự khác nhau lớn. Một số doanh nghiệp (47%) có đội ngũ cán bộ hoạt động xuất khẩu lao động lớn (trên 20 người), số các doanh nghiệp còn lại có từ 9 cán bộ trở lên (đảm bảo đúng quy định hiện nay).

Các cán bộ chủ yếu được đào tạo từ các chuyên ngành kinh tế, pháp luật và ngoại ngữ. Về kỹ năng và kinh nghiệm, đội ngũ cán bộ của các doanh nghiệp hiện nay thiếu kinh nghiệm trong lĩnh vực quản lý XKLD, chủ yếu hoạt động kiêm nhiệm (1 cán bộ đảm nhận từ 2 chức năng trở lên), thiếu các kỹ năng nghiệp vụ như kỹ năng đàm phán, sư phạm, thuyết phục, giải quyết xung đột, phỏng vấn,...

2.3. Phương pháp nghiên cứu

2.3.1. Khung phân tích

Khung phân tích quản lý hoạt động xuất khẩu lao động tại các doanh nghiệp là đánh giá thực trạng quản lý hoạt động xuất khẩu lao động tại các doanh nghiệp theo các nội dung: lập kế hoạch xuất khẩu lao động, tổ chức thực hiện, kiểm tra - giám sát và đánh giá - điều chỉnh hoạt động xuất khẩu lao động; Phân tích các nhân tố ảnh hưởng, bao gồm: các nhân tố thuộc về các doanh nghiệp xuất khẩu lao động, các nhân tố thuộc về người lao động tham gia xuất khẩu, các nhân tố thuộc về các nước nhập khẩu lao động và các nhân tố thuộc về cơ chế chính sách của Nhà nước; Đề xuất các giải pháp nhằm tăng cường quản lý hoạt động xuất khẩu lao động tại doanh nghiệp theo hướng hoàn thiện các nội dung: lập kế hoạch xuất khẩu lao động, tổ chức thực hiện hoạt động xuất khẩu lao động, kiểm tra - giám sát, đánh giá - điều chỉnh hoạt động xuất khẩu lao động và các khuyến nghị hoàn thiện chính sách,... (Sơ đồ 2.1).



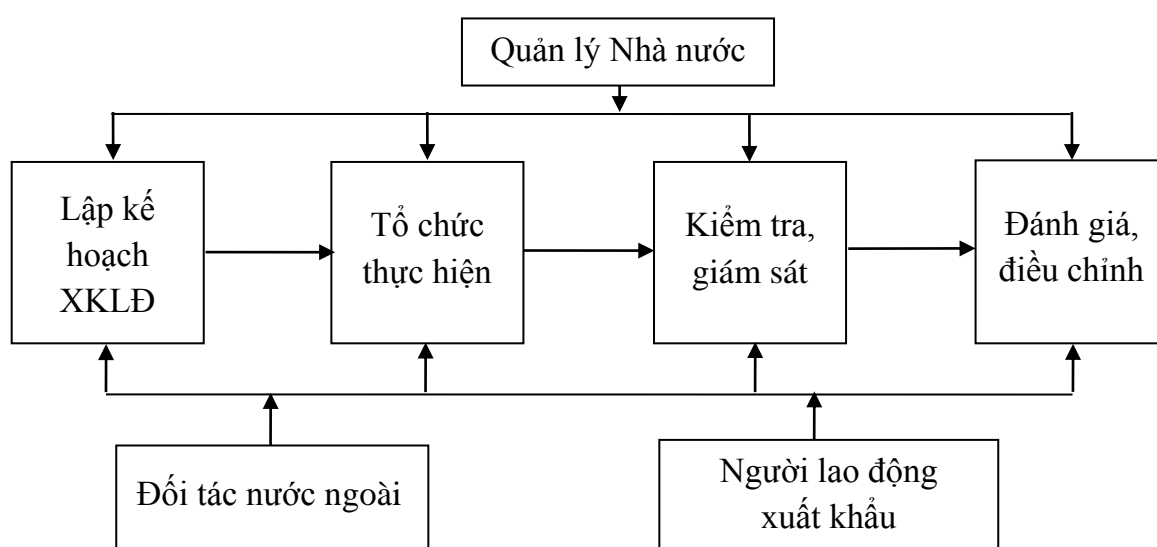
Sơ đồ 2.1. Khung phân tích quản lý hoạt động xuất khẩu lao động tại các doanh nghiệp

2.3.2. Phương pháp tiếp cận

(1) Tiếp cận hệ thống

Cũng như nghiên cứu công tác quản lý ở các lĩnh vực khác, khi nghiên cứu quản lý hoạt động XKLD tại các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội tác giả tiếp cận theo quy trình quản lý để phân tích. Bằng cách phân tích các khâu trong quy trình quản lý và quy trình thực hiện của mỗi khâu, phân tích mối quan hệ giữa các nội dung đó sẽ làm rõ được công tác quản lý hoạt động XKLD còn yếu kém ở các công việc nào, khâu nào, nguyên nhân là gì? Từ đó, có những phân tích sát thực và sâu sắc vấn đề, đưa ra các giải pháp cụ thể, thiết thực để tăng cường quản lý hoạt động XKLD tại các doanh nghiệp ở Hà Nội trong thời gian tới.

Cụ thể với quy trình quản lý hoạt động XKLD tại các doanh nghiệp hiện nay như sơ đồ 2.2.

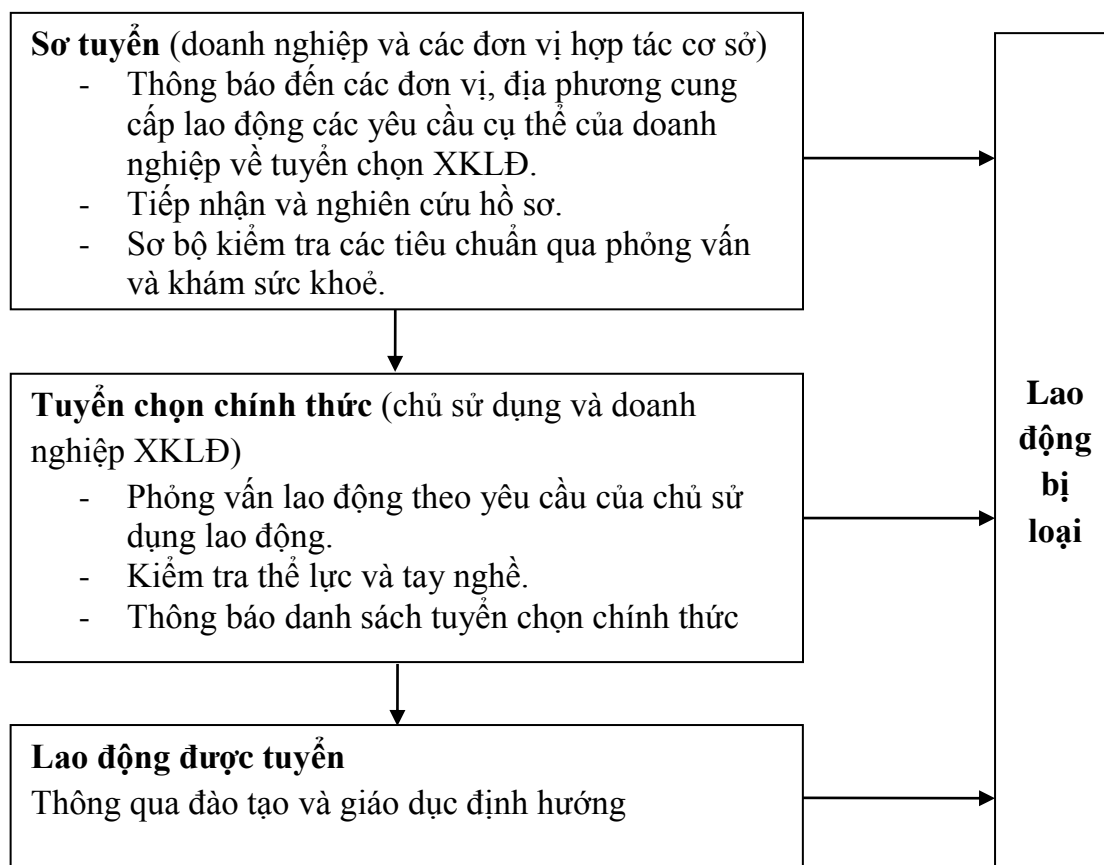


Sơ đồ 2.2. Quy trình quản lý hoạt động xuất khẩu lao động tại các doanh nghiệp

Với quy trình như vậy tác giả sẽ đi vào phân tích các khâu trong quy trình quản lý (lập kế hoạch XKLD -> tổ chức thực hiện -> kiểm tra giám sát -> đánh giá điều chỉnh) tại các doanh nghiệp hiện nay như thế nào, mối quan hệ giữa các nội dung (ví dụ: tổ chức thực hiện chịu ảnh hưởng như thế nào bởi công tác lập kế hoạch,...), đồng thời phân tích các khâu đó chịu ảnh hưởng gì từ phía quản lý Nhà nước về XKLD, đối tác nước ngoài và người lao động xuất khẩu. Trong nội

dung tổ chức thực hiện từ khâu *Tìm kiếm, ký kết, thẩm định hợp đồng* -> *Tuyển chọn lao động* -> *Đào tạo - giáo dục định hướng*-> *quản lý lao động đang làm việc ở nước ngoài*-> *Thanh lý hợp đồng* đều được tác giả tiếp cận theo quy trình để phân tích, ví dụ:

Với khâu tuyển chọn có quy trình:



Sơ đồ 2.3. Quy trình tuyển chọn lao động xuất khẩu tại các doanh nghiệp

Tác giả phân tích từ khâu sơ tuyển đến tuyển chọn chính thức tại các doanh nghiệp đang thực hiện như thế nào, sự liên kết giữa các khâu trong quy trình tuyển chọn, hiệu quả của công tác tuyển chọn và các nguyên nhân cụ thể. Từ đó, đưa ra các biện pháp can thiệp và các giải pháp hợp lý cho khâu này nói riêng và quản lý XKLD nói chung.

(2) Tiếp cận có sự tham gia

Cách tiếp cận có sự tham gia được tiếp cận xuyên suốt ở tất cả các hoạt động, các nội dung của đề tài. Từ việc điều tra, khảo sát và đánh giá thực trạng đến việc xác định các giải pháp về quản lý hoạt động XKLD tại các doanh

nghiệp có hiệu quả. Trong đó là sự tham gia của cán bộ quản lý Nhà nước về xuất khẩu lao động, cán bộ quản lý hoạt động XKLD ở doanh nghiệp, người lao động tham gia XKLD, các chuyên gia trong lĩnh vực xuất khẩu lao động.

(3) Tiếp cận thể chế

Phương pháp tiếp cận thể chế xem xét các nội dung của quản lý hoạt động XKLD tại các doanh nghiệp trong mối quan hệ với pháp luật của Nhà nước. Các vấn đề thể chế liên quan đến quản lý hoạt động XKLD sẽ được xem xét. Các chính sách về kinh tế, các cơ chế của Nhà nước, các văn bản pháp quy, các quy định trong hợp đồng đã ban hành áp dụng để quản lý hoạt động XKLD được phân tích và được coi là nhân tố quan trọng ảnh hưởng đến quản lý hoạt động xuất khẩu lao động tại doanh nghiệp.

Hệ thống chính sách pháp luật về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài và các quy định liên quan, các văn bản hướng dẫn một mặt là hành lang pháp lý mà quản lý hoạt động XKLD tại các doanh nghiệp phải làm đúng, mặt khác giúp các doanh nghiệp hoạt động thuận lợi hơn, hiệu quả hơn. Do vậy, khi phân tích thực trạng quản lý hoạt động XKLD và các nguyên nhân thì vấn đề đầu tiên là các doanh nghiệp đã thực hiện theo hệ thống pháp luật hiện hành chưa? Từ khâu tìm kiếm, khai thác thị trường tại các doanh nghiệp đã thực hiện như thế nào, đã khai thác tối đa sự hỗ trợ từ phía chính sách chưa? Đội ngũ cán bộ chuyên trách tại các doanh nghiệp đó đảm bảo quy định của luật; Kiểm tra giám sát, các mẫu biểu, văn bản,... trong doanh nghiệp hiện nay như thế nào? Vấn đề quản lý lao động ở nước ngoài,... Trên cơ sở đó, tác giả cũng nhìn nhận được hệ thống pháp luật hiện hành tạo điều kiện thuận lợi, hay khó khăn gì đối với quản lý hoạt động XKLD tại các doanh nghiệp. Các giải pháp, các phân tích luôn có mối quan hệ không tách rời với hệ thống pháp luật.

2.3.3. Phương pháp chọn điểm nghiên cứu và mẫu điều tra

Năm 2013, Hà Nội có 112 doanh nghiệp XKLD (Cục Quản lý lao động ngoài nước, 2014^a) trong tổng số 178 doanh nghiệp XKLD của cả nước (chiếm 62,9%). Trong 112 doanh nghiệp, có 53 doanh nghiệp Nhà nước. Trên cơ sở tìm hiểu về quản lý hoạt động XKLD tại các doanh nghiệp, phân loại các doanh

ngành đang quản lý tốt và các doanh nghiệp đang quản lý kém, phân loại theo loại hình doanh nghiệp và các thị trường XKLD của các doanh nghiệp để đảm bảo tính đại diện về các nội dung lập kế hoạch, tổ chức thực hiện, kiểm tra - giám sát, đánh giá - điều chỉnh khi phân tích, tác giả đã lựa chọn 40 doanh nghiệp, trong đó: 25 doanh nghiệp Nhà nước (chiếm 64,3%) và 15 doanh nghiệp ngoài Nhà nước để nghiên cứu (chiếm 35,7%).

Tác giả nghiên cứu quản lý hoạt động XKLD tại các doanh nghiệp này trên cơ sở tài liệu, quy trình và cách thức thực hiện các nghiệp vụ cụ thể trong từng doanh nghiệp; đồng thời tiến hành dùng bảng hỏi, phỏng vấn trực tiếp 3 nhóm đối tượng: cán bộ quản lý hoạt động XKLD, người lao động xuất khẩu đã về nước và người lao động đang làm thủ tục đi XKLD. Mỗi doanh nghiệp được điều tra 3 loại bảng hỏi (mẫu phiếu 1 dành cho cán bộ quản lý hoạt động XKLD tại các doanh nghiệp, mẫu phiếu 2 dùng cho người lao động xuất khẩu đã về nước và mẫu phiếu 3 dùng cho những người đang làm thủ tục đi XKLD). Số mẫu phỏng vấn trực tiếp và trả lời bảng hỏi: Mẫu phiếu số 1 mỗi doanh nghiệp được tiến hành điều tra 2 phiếu (tổng 80 phiếu); Mẫu phiếu số 2 tiến hành phỏng vấn 120 phiếu (3 phiếu/doanh nghiệp, đối tượng đảm bảo tính đại diện cho các thị trường doanh nghiệp đã XKLD); Mẫu phiếu số 3 tác giả tiến hành điều tra mỗi doanh nghiệp 2 phiếu (tổng 80 phiếu) đảm bảo 2 phiếu cho 2 đối tượng chuẩn bị đi XKLD ở 2 thị trường lao động khác nhau.

Cách chọn các đối tượng vào mẫu:

- Trên cơ sở có danh sách 40 doanh nghiệp để khảo sát. Với mỗi doanh nghiệp, tác giả tiến hành lựa chọn 2 cán bộ điều tra đang đảm nhận 2 chức năng khác nhau trong lĩnh vực quản lý hoạt động XKLD, lý do chọn 2 mà không cần chọn nhiều là vì cán bộ doanh nghiệp hoạt động chủ yếu là kiêm nhiệm, một cán bộ thường đảm nhận nhiều chức năng khác nhau và các thông tin hỏi về doanh nghiệp họ đều nắm được.

- Tại các doanh nghiệp được lựa chọn, lập danh sách những người chuẩn bị đi XKLD (những người đã tham gia xong và đạt yêu cầu của khóa đào tạo - giáo dục định hướng), lựa chọn theo nước sẽ đến xuất khẩu, tiến hành khảo sát

mỗi doanh nghiệp 2 lao động đến 2 nước khác nhau. Việc phỏng vấn được tiến hành trực tiếp ngay tại doanh nghiệp đó.

- Với đối tượng là lao động xuất khẩu đã về nước, trên cơ sở danh sách lao động đã đi XKLD và trở về lấy từ doanh nghiệp, tác giả lựa chọn các lao động theo các nước đến khác nhau, lần theo địa chỉ doanh nghiệp cung cấp để tiến hành điều tra, thu thập thông tin. Tuy nhiên, theo thực tế, một số lao động sau khi về nước đã chuyển địa điểm, nên trong quá trình chọn và thu thập, để đảm bảo kích thước mẫu, tác giả đã lựa chọn đối tượng thay thế.

2.3.4. Phương pháp thu thập thông tin

2.3.4.1. Thu thập thông tin đã công bố

Các thông tin về thực hiện nghiệp vụ quản lý hoạt động XKLD tại các doanh nghiệp bao gồm quy trình và cách thực hiện các khâu trong quy trình được tác giả thu thập từ văn bản hướng dẫn của cơ quan quản lý Nhà nước, các tài liệu, quy chế hoạt động tại các doanh nghiệp XKLD; Nguồn số liệu thứ cấp được tập hợp từ các báo cáo, thống kê định kỳ hàng năm tại các doanh nghiệp, Cục Quản lý lao động ngoài nước - Bộ LĐTBXH, Tổng cục Thống kê; Kế thừa kết quả nghiên cứu của các công trình nghiên cứu trước: đề tài khoa học, sách báo, tạp chí các loại,...

2.3.4.2. Thu thập thông tin mới

Các thông tin mới (thông tin sơ cấp) về thực trạng quản lý hoạt động XKLD tại các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội được thu thập bằng các phương pháp sau:

a) Thảo luận trực tiếp với lãnh đạo doanh nghiệp

Việc thu thập thông tin sơ cấp được thực hiện thông qua thảo luận, phỏng vấn lãnh đạo các doanh nghiệp nghiên cứu. Nội dung tìm hiểu là quan điểm của lãnh đạo về quản lý hoạt động XKLD, các nguyên nhân ảnh hưởng đến hiệu quả hoạt động XKLD như nguyên nhân để tỷ lệ LĐXK bỏ trốn tương đối cao, nguyên nhân hoạt động đào tạo - giáo dục định hướng không hiệu quả, nguyên nhân LĐXK hết hạn không về nước,... Thuận lợi, khó khăn đối với hoạt động XKLD và định hướng phát triển lĩnh vực XKLD tại doanh nghiệp.

b) Đánh giá nhanh có sự tham gia

- Phỏng vấn người cung cấp thông tin chủ yếu

Là phương pháp phỏng vấn để thu thập thông tin ở những người có thông tin chuyên sâu về thực trạng quản lý hoạt động XKLD tại các doanh nghiệp ở Hà Nội. Những thuận lợi, khó khăn cũng như các gợi ý về định hướng và giải pháp chung nhất nhằm tăng cường quản lý hoạt động XKLD tại các doanh nghiệp. Các cán bộ của Trung tâm XKLD ngoài nước, các cán bộ thanh tra của Bộ LĐTBXH, cán bộ của Cục Quản lý lao động ngoài nước, các cán bộ của các doanh nghiệp XKLD đã được tác giả phỏng vấn sâu về vấn đề nghiên cứu.

- Phỏng vấn cán bộ chuyên môn

Một số cán bộ chuyên môn là các giảng viên, chuyên gia có kinh nghiệm trong lĩnh vực quản trị doanh nghiệp và quản lý hoạt động xuất khẩu lao động cũng được phỏng vấn để khai thác các lý luận sâu và các định hướng cho đề tài nghiên cứu, đồng thời tìm hiểu thêm tình hình quản lý hoạt động xuất khẩu lao động của các nước cũng như tình hình quản lý hoạt động xuất khẩu lao động hiện nay ở Việt Nam.

d) Phương pháp điều tra

Trên cơ sở chọn điểm nghiên cứu và mẫu điều tra, nghiên cứu đã tiến hành thu thập thông tin gồm các thông tin về cách triển khai và thực hiện các nghiệp vụ và các số liệu tại 40 doanh nghiệp XKLD trên địa bàn thành phố Hà Nội, với 80 phiếu hỏi cho cán bộ quản lý hoạt động xuất khẩu lao động và 200 phiếu cho người lao động xuất khẩu tại các doanh nghiệp đó. Thời gian khảo sát năm 2013.

Tác giả đã thiết kế bảng hỏi, sau đó xin ý kiến các nhà khoa học và các chuyên gia để hoàn thiện. Bảng hỏi được phỏng vấn thử và hoàn thiện trước khi điều tra trên diện rộng.

2.2.4.3. Xử lý số liệu

Nguồn thông tin thứ cấp thu thập được được tác giả tổng hợp, phân tích kết hợp giữa lý luận và thực tiễn. Nguồn thông tin sơ cấp sau khi thu thập được, được chuẩn hóa, tổng hợp và xử lý bằng phần mềm Excel và SPSS.

2.3.5. Phương pháp phân tích

- *Phương pháp thống kê mô tả*: Trong nghiên cứu này, phương pháp thống kê mô tả nhằm phân tích thực trạng quản lý hoạt động XKLD tại các doanh nghiệp, bao gồm các nội dung chính: i) Phản ánh mức độ (dùng các chỉ tiêu bao gồm số tuyệt đối, số tương đối và số bình quân); ii) Phản ánh tình hình và mối quan hệ (dùng phương pháp phân tổ thống kê, đồ thị... thể hiện mối quan hệ giữa các nhóm, các tổ). Các phương pháp trên dùng để đánh giá thực trạng quản lý hoạt động XKLD tại các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội và phân tích nhân tố ảnh hưởng đến quản lý hoạt động XKLD tại các doanh nghiệp.

- *Phương pháp thống kê so sánh*: Phương pháp thống kê so sánh được dùng để so sánh các nội dung trong quy trình quản lý hoạt động XKLD tại các doanh nghiệp ở các nhóm đối tượng khác nhau (lao động xuất khẩu đã về nước và lao động chuẩn bị đi XKLD; giữa các thị trường XKLD chủ yếu của các doanh nghiệp...) và từ đó đưa ra các giải pháp phù hợp nhằm tăng cường quản lý hoạt động XKLD tại các doanh nghiệp.

2.3.6. Các chỉ tiêu phân tích

Để đánh giá được quản lý hoạt động XKLD tại các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội, nghiên cứu này đã sử dụng một hệ thống các chỉ tiêu đánh giá bao gồm:

2.3.6.1. Các chỉ tiêu đánh giá thực trạng quản lý hoạt động xuất khẩu lao động

- Về Lập kế hoạch XKLD:

+ Tỷ lệ cán bộ đánh giá về vai trò của lập kế hoạch XKLD tại doanh nghiệp (% số cho rằng lập kế hoạch XKLD là phục vụ đắc lực cho hoạt động XKLD, % cho rằng không ảnh hưởng, % có ảnh hưởng nhưng không đáng kể, % không rõ).

+ Tỷ lệ cán bộ đánh giá về chất lượng lập kế hoạch tại các doanh nghiệp được điều tra (% Rất phù hợp, % phù hợp, % cho rằng chung chung,...).

- Về tổ chức thực hiện:

+ Về tuyển chọn lao động xuất khẩu, các chỉ tiêu để đánh giá tuyển chọn lao động xuất khẩu gồm: số doanh nghiệp có quy trình tuyển chọn, số và tỷ lệ %

các doanh nghiệp có kế hoạch tuyển chọn, tỷ lệ % ý kiến đánh giá của cán bộ quản lý hoạt động XKLD tại doanh nghiệp về công tác tuyển chọn lao động của doanh nghiệp mình (có hiệu quả, chưa có hiệu quả,...), tỷ lệ % lao động xuất khẩu được tuyển chọn qua các kênh, số lượng và tỷ lệ lao động đánh giá về các khó khăn gặp phải khi tham gia tuyển chọn ở doanh nghiệp.

+ Về đào tạo - giáo dục định hướng, các chỉ tiêu đánh giá bao gồm: tỷ lệ % doanh nghiệp tổ chức đào tạo - giáo dục định hướng, tỷ lệ % cán bộ đào tạo đánh giá chất lượng đào tạo - giáo dục định hướng của chính doanh nghiệp mình, tỷ lệ % lao động về nước theo các nguyên nhân, tỷ lệ % người LĐXX tự đánh giá về kiến thức và kỹ năng sau đào tạo - giáo dục định hướng tại doanh nghiệp.

+ Về quản lý lao động làm việc ở nước ngoài, tổ chức quản lý lao động đang làm việc ở nước ngoài được đánh giá qua các chỉ tiêu: tỷ lệ % các doanh nghiệp XKLD có đại diện quản lý lao động ở nước nhập khẩu, tỷ lệ % đánh giá chất lượng quản lý lao động đang làm việc ở nước ngoài của cán bộ quản lý hoạt động XKLD, tỷ lệ về lý do người lao động về nước trước thời hạn, tỷ lệ lao động đánh giá về nhận được sự hỗ trợ của các bên tham gia, ý kiến đánh giá về hiệu quả giải quyết mâu thuẫn của doanh nghiệp.

+ Về thanh lý hợp đồng, đánh giá thanh lý hợp đồng của các doanh nghiệp có thể đánh giá quy trình thanh lý, thủ tục thanh lý và tỷ lệ lao động quay lại thanh lý hợp đồng.

- Về vấn đề kiểm tra - giám sát, các chỉ tiêu đánh giá bao gồm: tỷ lệ các doanh nghiệp có quy chế thanh kiểm tra, tỷ lệ ý kiến đánh giá hiệu quả kiểm tra giám sát của cán bộ quản lý hoạt động XKLD tại doanh nghiệp, tỷ lệ các doanh nghiệp có bộ phận chuyên trách, số lượng và tỷ lệ các doanh nghiệp kiểm tra giám sát chia theo nội dung kiểm tra giám sát, tỷ lệ các doanh nghiệp có gắn kết quả thanh kiểm tra vào công tác thi đua khen thưởng.

- Về đánh giá - điều chỉnh, các chỉ tiêu được dùng để đánh giá gồm: tỷ lệ % các doanh nghiệp có tiến hành hoạt động này, tỷ lệ % cán bộ đánh giá về chất lượng công tác đánh giá - điều chỉnh tại doanh nghiệp mình theo các chỉ tiêu cụ thể, số lượng và tỷ lệ các nội dung doanh nghiệp đánh giá điều chỉnh.

2.3.6.2. Các chỉ tiêu đánh giá hiệu quả quản lý hoạt động xuất khẩu lao động tại các doanh nghiệp.

Các chỉ tiêu bao gồm: số lao động xuất khẩu được hàng năm, số lao động bỏ trốn và vi phạm hợp đồng lao động, tỷ lệ người lao động hoàn thành hợp đồng, doanh thu từ XKLD tại các doanh nghiệp, lợi nhuận của doanh nghiệp từ hoạt động xuất khẩu lao động,...

2.3.6.3. Các chỉ tiêu đánh giá về các nhân tố ảnh hưởng

- Các nhân tố thuộc về các doanh nghiệp XKLD, các chỉ tiêu đánh giá bao gồm: quy mô và năng lực của đội ngũ cán bộ quản lý hoạt động XKLD, nhận thức về vai trò quản lý hoạt động XKLD tại doanh nghiệp. Về quy mô thể hiện có hay không có bộ phận chuyên trách theo các nội dung công việc. Về năng lực bao gồm: trình độ chuyên môn, ngoại ngữ, kinh nghiệm làm việc, các kỹ năng nghề nghiệp theo công việc đảm nhận; có hay không cơ sở đào tạo, giáo dục định hướng, hệ thống trang thiết bị.

- Các nhân tố thuộc về người lao động xuất khẩu, các chỉ tiêu đánh giá là các chỉ tiêu thể hiện đặc điểm của lao động xuất khẩu: cơ cấu nguồn lao động xuất khẩu theo trình độ văn hóa, chuyên môn kỹ thuật, ý thức kỷ luật, chấp hành pháp luật và tỷ lệ lao động đi ra từ các vùng miền khác nhau của Việt Nam.

- Các nhân tố thuộc về các nước nhập khẩu lao động, các chỉ tiêu đánh giá bao gồm: tỷ lệ thanh lý hợp đồng ở các loại thị trường, tỷ lệ lao động bỏ trốn ở các thị trường, tỷ lệ lao động hết hạn hợp đồng không về nước, tỷ lệ lao động được hỗ trợ giải quyết các phát sinh từ chủ sử dụng lao động ở các thị trường nước nhập khẩu.

TÓM TẮT CHƯƠNG 2

Hà Nội là thành phố lớn, thủ đô của Việt Nam, nơi có dân số đông đứng thứ 2 so với cả nước và cũng là nơi có tốc độ phát triển kinh tế cao. Hà Nội là nơi tập trung tỷ lệ lớn các doanh nghiệp XKLD. Với vị trí địa lý và đặc điểm tự nhiên, kinh tế - xã hội của Hà Nội hiện nay hoạt động XKLD tại các doanh nghiệp trên địa bàn thuận lợi hơn các tỉnh, thành và địa phương khác.

Đề tài lựa chọn cách tiếp cận nghiên cứu bao gồm tiếp cận hệ thống, tiếp cận có sự tham gia, tiếp cận thể chế để nghiên cứu quản lý hoạt động XKLD tại các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội.

Nguồn thông tin phân tích được thu thập là thông tin thứ cấp (tài liệu và số liệu thứ cấp) và nguồn thông tin sơ cấp (các thông tin và số liệu sơ cấp) được tác giả thu thập từ các cơ quan quản lý Nhà nước, các doanh nghiệp, các tài liệu giáo trình, bài báo liên quan và từ phỏng vấn, điều tra theo mẫu thiết kế sẵn của tác giả,...

Các số liệu sơ cấp được tác giả điều tra từ mẫu 40 doanh nghiệp XKLD ở Hà Nội (40/112 doanh nghiệp XKLD năm 2013), mỗi doanh nghiệp tiến hành điều tra 2 cán bộ quản lý hoạt động XKLD và 5 lao động xuất khẩu (trong đó 3 lao động xuất khẩu đã về nước và 2 lao động xuất khẩu chuẩn bị đi).

Các phương pháp sử dụng vào phân tích cũng đã được tác giả chọn lọc rất công phu phù hợp với nội dung nghiên cứu như phương pháp điều tra chọn mẫu, phương pháp tổng hợp và xử lý số liệu, phương pháp phân tích SWOT,.... Cùng với lựa chọn các chỉ tiêu phân tích đề tài sẽ góp phần nâng cao hiệu quả quản lý hoạt động XKLD tại các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội.

CHƯƠNG 3

THỰC TRẠNG QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG TẠI CÁC DOANH NGHIỆP TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ HÀ NỘI

3.1. Khái quát về xuất khẩu lao động Việt Nam

3.1.1. Quá trình hình thành và phát triển của xuất khẩu lao động Việt Nam

3.1.1.1. Quá trình hình thành và phát triển của xuất khẩu lao động Việt Nam

Xuất khẩu lao động ở Việt Nam bắt đầu từ năm 1980. Từ đó đến nay, hoạt động XKLD đã và ngày càng có vị trí quan trọng trong sự phát triển kinh tế - xã hội của đất nước và đã thu được những kết quả tốt. Căn cứ vào cơ chế XKLD, quá trình XKLD của Việt Nam có thể chia làm 2 giai đoạn:

Giai đoạn 1980 đến 1990

Ngày 11/2/1980 Chính phủ ban hành Quyết định 46/CP về việc đưa một bộ phận lao động Việt Nam ra nước ngoài để làm việc có thời hạn và bồi dưỡng nâng cao tay nghề. Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ VI tiếp tục khẳng định: mở rộng việc đưa người lao động Việt Nam ra nước ngoài bằng nhiều hình thức thích hợp, coi đó là một bộ phận hữu cơ của chương trình lao động nói chung và của toàn xã hội, của từng ngành, địa phương.

Giai đoạn này, lao động nước ta chủ yếu được đưa sang các nước XHCN Đông Âu (244.186 người) và một bộ phận không nhỏ đi làm việc ở I-Rắc (20.000 người). Theo số liệu của Bộ LĐTBXH, tổng số lao động và chuyên gia được đưa đi trong thời kỳ này khoảng 300.000 người, trong đó có 244.186 LĐXK (Bảng 3.1), số còn lại là thực tập sinh và học sinh học nghề.

Bảng 3.1. Số lao động đi làm việc ở các nước xã hội chủ nghĩa từ 1980 - 1990

Năm	Số lượng (người)	Năm	Số lượng (người)
1980	1.070	1986	9.012
1981	20.230	1987	48.820
1982	25.970	1988	71.830
1983	12.402	1989	39.929
1984	6.846	1990	3.069
1985	5.008	Tổng số	244.186

Nguồn: Cục Quản lý lao động ngoài nước, 1995

Đánh giá chung giai đoạn 1980 - 1990

Bình quân hàng năm Việt Nam đã đưa được khoảng 30.000 người đi XKLD; Thông qua hợp tác lao động với các nước XHCN, người lao động đã được đào tạo nghề, rèn luyện tác phong công nghiệp; Ngân sách Nhà nước đã thu được khoảng 800 tỷ đồng (theo tỷ giá Rúp/Đồng VN năm 1990) và hơn 300 triệu USD; Người lao động xuất khẩu đã mang về một lượng hàng hóa trị giá hàng nghìn tỷ đồng và lượng ngoại tệ ước hàng trăm triệu USD đã góp phần không nhỏ cải thiện đời sống, đầu tư phát triển kinh tế - xã hội của đất nước. Đặc biệt, giai đoạn này chính là tiền đề và nền tảng cho Việt Nam xây dựng chiến lược XKLD và có chủ trương chính sách đúng đắn cho giai đoạn từ 1991 đến nay.

Một số tồn tại: (1) Về phía Nhà nước chỉ nhấn mạnh mục tiêu “hợp tác, giúp đỡ và đào tạo”, mục tiêu kinh tế và chính sách hậu XKLD chưa được chú trọng; (2) Còn có nhiều nghề mà người lao động học được qua hợp tác lao động chưa được sử dụng và phát huy khi họ về nước.

Xuất khẩu lao động của Việt Nam giai đoạn 1991 đến nay

(1) Giai đoạn từ 1991 đến 2000

Thực hiện Bộ Luật Lao động được Quốc hội thông qua ngày 23 tháng 6 năm 1994, ngày 20 tháng 01 năm 1995 Chính phủ đã ban hành Nghị định 07/CP quy định chi tiết một số điều của Bộ Luật Lao động về đưa người Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài. Lao động và chuyên gia Việt Nam thời kỳ đó đã có mặt ở nhiều thị trường mới, 1991- 2000 đã đưa được 121.752 lao động đi làm việc ở nước ngoài (Bảng 3.2).

Bảng 3.2. Số lượng lao động đi làm việc ở nước ngoài từ 1991 - 1995

Năm	Số lượng (người)	Năm	Số lượng (người)
1991	1.022	1996	12.660
1992	810	1997	18.470
1993	3.960	1998	12.240
1994	9.230	1999	21.810
1995	10.050	2000	31.500
Tổng số lao động đưa đi: 121.752			

Nguồn: Cục Quản lý lao động ngoài nước, 2013^b

Tình hình xuất khẩu lao động giai đoạn 1991 - 2000 có những đặc điểm chủ yếu sau: (i) Đã có chủ trương nhất quán về đẩy mạnh hoạt động XKLD; (ii) Cơ chế XKLD và chuyên gia đã được đổi mới, chuyển từ cơ chế kế hoạch hóa tập trung sang cơ chế phân biệt quản lý Nhà nước và hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp, hệ thống văn bản quản lý được hoàn thiện dần tạo điều kiện thuận lợi cho doanh nghiệp và người lao động; (iii) Đã chuyển hướng thị trường lao động sang thị trường mới; (iv) Hình thành được hệ thống doanh nghiệp XKLD.

Các hạn chế: (1) Chính sách chưa đầy đủ và đồng bộ, chưa có sự hợp tác chặt chẽ trong hướng dẫn thực hiện, các doanh nghiệp chưa được đầu tư đúng mức; (2) Doanh nghiệp XKLD chưa đủ mạnh, hoạt động chưa hiệu quả; Nhà nước chưa có chính sách hỗ trợ cho doanh nghiệp để mở rộng thị trường, giải quyết các vấn đề phát sinh; (3) Nguồn lao động còn nhiều hạn chế, nhất là ngoại ngữ, ý thức tổ chức - kỷ luật.

(2) Giai đoạn từ 2001 - 2013

Bộ Luật Lao động năm 2002, trong đó bổ sung 6 điều về XKLD. Ngày 17 tháng 7 năm 2003, Chính phủ đã ban hành Nghị định 152/NĐ-CP. Đặc biệt, ngày 29/11/2006, Quốc hội đã thông qua Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng lao động, có hiệu lực từ 01/7/2007 đã tạo một hành lang pháp lý tương đối đầy đủ cho hoạt động XKLD. Theo Cục Quản lý lao động ngoài nước, từ năm 2001 đến năm 2013, Việt Nam đã đưa được 868.615 người đi làm việc ở nước ngoài (Bảng 3.3).

Bảng 3.3. Số lượng lao động đưa đi làm việc ở nước ngoài từ 2001- 2013

Năm	Số lượng (người)	Năm	Số lượng (người)
2001	36.168	2008	86.990
2002	46.122	2009	73.028
2003	75.000	2010	85.546
2004	67.447	2011	88.298
2005	70.594	2012	80.320
2006	78.855	2013	85.000
2007	85.020	Tổng số	953.615

Nguồn: Cục Quản lý lao động ngoài nước, 2013^b

Giai đoạn 2001 - 2013 có những đặc điểm sau: (i) Công tác mở rộng thị trường được đầu tư hơn, ổn định các thị trường sẵn có và phát triển các thị trường mới; (ii) Doanh nghiệp XKLD ngày một lớn mạnh về quy mô và năng lực; (iii) Công tác quản lý, bảo vệ quyền lợi cho người lao động được tăng cường. Hệ thống quản lý lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài đã có 7 Ban Quản lý lao động tại: Hàn Quốc, Nhật Bản, Đài Loan, Malaysia, Cộng hòa Séc, Các tiểu vương quốc Ả-rập thống nhất, Lybia và Cata.

Một số hạn chế: (i) Chất lượng LĐXK nước ta thấp, chưa đáp ứng được yêu cầu thị trường. Ý thức kỷ luật, tuân thủ pháp luật của LĐXK còn yếu; (ii) Quản lý Nhà nước về XKLD chưa kịp thời, đồng bộ trong các cấp, các ngành; (iii) Thông tin tuyên truyền về XKLD chưa đáp ứng được nhu cầu thực tế; (iv) Thiếu chiến lược, kế hoạch XKLD, thông tin dự báo thị trường còn yếu.

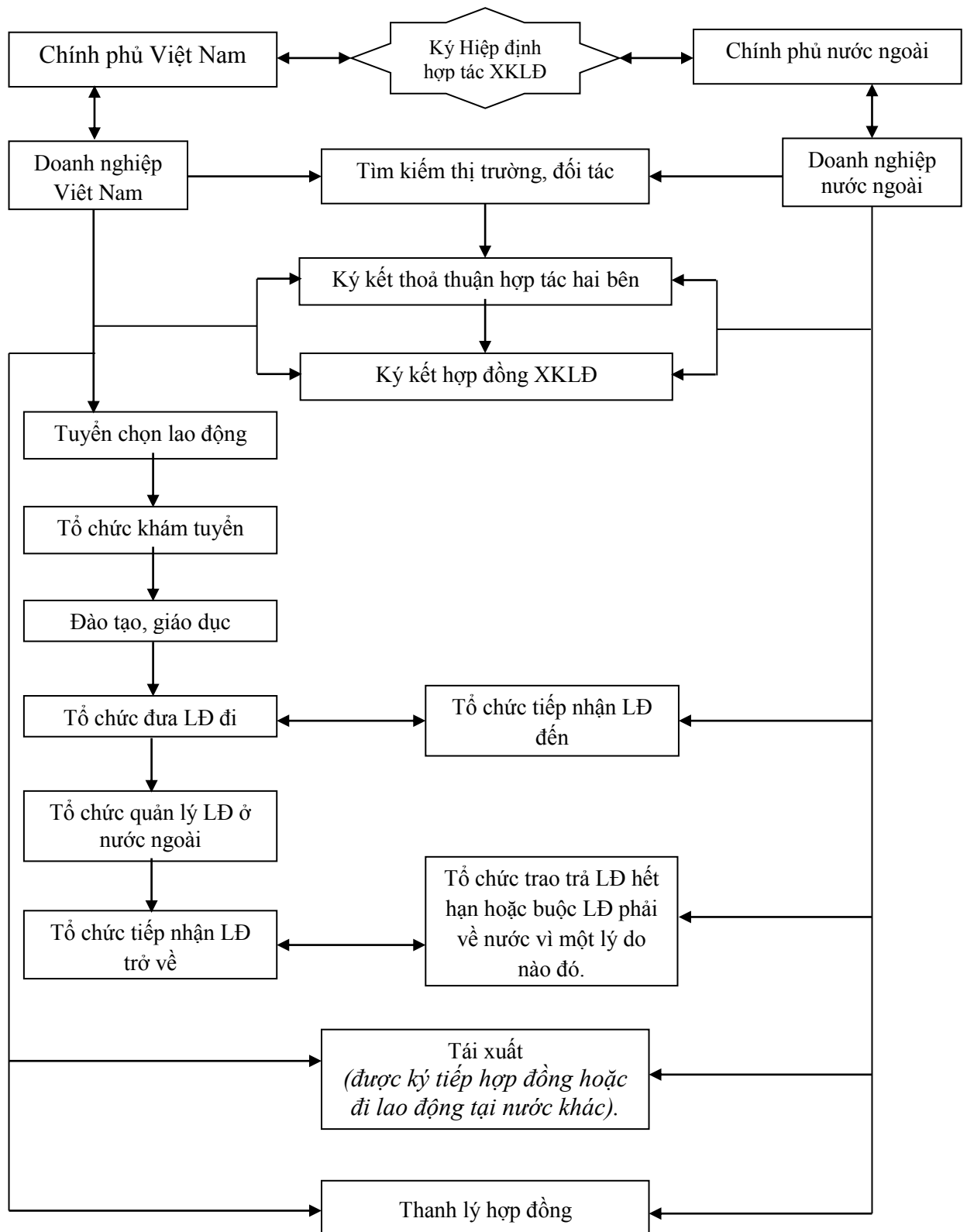
Năm 2013 là năm có nhiều khó khăn với ngành XKLD. Tuy nhiên, XKLD vẫn đạt mục tiêu đề ra (85.000 lao động đi làm việc ở nước ngoài). Công tác quản lý doanh nghiệp XKLD được chấn chỉnh. Trong đó phải kể đến việc nói lại thị trường Hàn Quốc. Để hạn chế tỷ lệ bỏ trốn, Cục Quản lý lao động ngoài nước đã tổ chức nhiều cuộc họp tại gần 30 địa phương nhằm tuyên truyền cho người lao động về nước đúng hạn, qua đó tỷ lệ bỏ trốn giảm xuống gần 50%. Công tác quản lý được xiết chặt, tính riêng thị trường Đài Loan, Cục Quản lý lao động ngoài nước đã tiến hành xử phạt hành chính và đình chỉ hoạt động 14 doanh nghiệp, yêu cầu 4 doanh nghiệp chấn chỉnh hoạt động (Khanh Lê, 2013).

3.1.1.2. Quy trình xuất khẩu lao động của Việt Nam

Trong mỗi một giai đoạn, XKLD có một quy trình xuất khẩu riêng, phù hợp với tính chất của giai đoạn đó. Trong thời kỳ đầu (1980 - 1990), quy trình XKLD được thực hiện chủ yếu trên cơ sở Hiệp Định được ký kết giữa hai Chính phủ, thỏa thuận ngành với ngành. Cơ chế XKLD dựa trên mô hình Nhà nước trực tiếp ký kết và tổ chức thực hiện đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài, các doanh nghiệp không trực tiếp tham gia đàm phán, ký kết hợp đồng.

Tuy nhiên, trong giai đoạn hiện nay quy trình XKLD Việt Nam đã có nhiều thay đổi, các doanh nghiệp phải tự vận động tìm kiếm và xúc tiến XKLD. Nhà nước

chỉ đóng vai trò hỗ trợ trong việc đàm phán cấp cao chứ không đóng vai trò chủ đạo như trước kia. Quy trình XKLD ở Việt Nam có thể tóm tắt ở sơ đồ 3.1.



Sơ đồ 3.1. Quy trình xuất khẩu lao động Việt Nam trong giai đoạn hiện nay

3.1.2. Thị trường chủ yếu của xuất khẩu lao động Việt Nam

Thị trường lao động xuất khẩu của Việt Nam gần đây chủ yếu là Đài Loan, Nhật Bản, Hàn Quốc, Malaysia. Việt Nam bắt đầu đưa lao động sang Đài Loan từ năm 1997 (với 191 người), con số này đã tăng nhanh vào năm 2000 (8099 người), cho đến những năm gần đây 2008 - 2012, thị trường lao động Đài Loan là thị trường lao động lớn nhất, với quy mô hàng năm trên dưới 30.000 người (Bảng 3.4).

Bảng 3.4. Lao động xuất khẩu qua các năm giai đoạn 1992 - 2012

Đơn vị tính: Người

Năm	Tổng số	Nữ	Nước tiếp nhận				
			Đài Loan	Nhật Bản	Hàn Quốc	Malaysia	Nước khác
1992	810	100	0	0	210	0	600
1993	3960	664	0	164	3318	0	478
1994	10150	1563	0	382	4781	0	4987
1995	7187	348	0	286	5270	0	1631
1996	12959	1262	0	1046	7826	0	4087
1997	18470	4295	191	2227	4880	0	11172
1998	10740	1931	197	1896	1500	7	7140
1999	21810	2287	558	1856	4518	1	14877
2000	31500	9065	8099	1497	7316	239	14349
2001	36168	7704	7782	3249	3910	23	21204
2002	46122	10556	13191	2202	1190	19965	9574
2003	75000	18118	29069	2256	4336	38227	1112
2004	67447	37741	37144	2752	4779	14567	8205
2005	70594	24605	22784	2955	12102	24605	8148
2006	78855	27023	14127	5360	10577	37941	10850
2007	85020	28278	23640	5517	12187	26704	16972
2008	86990	28598	31631	6142	18141	7810	23266
2009	73028	22020	21677	5456	7578	2792	35525
2010	85546	28735	28499	4913	8628	11741	31765
2011	88298	31990	38796	6985	15214	9977	17326
2012	80320	26784	30533	8775	9228	9298	22486
Tổng	736810	226158	210090	45243	114419	172881	194177

Nguồn: Cục Quản lý lao động ngoài nước, 2013^b

Tiếp theo là thị trường Hàn Quốc, so với Đài Loan, Việt Nam xuất khẩu lao động sang Hàn Quốc rất sớm, năm 1992 đã có 210 lao động trong tổng số 810 lao động Việt Nam xuất khẩu ra nước ngoài, năm 1993 là 3318 người, năm

2005 là 12102 người và giữ quy mô tương đối ổn định trên dưới 10.000 người cho đến năm 2012. Thị trường Malaysia, Việt Nam XKLD sang Malaysia bắt đầu năm 1998 (7 người), năm 1999 (1 người), năm 2001 (23 người), nhưng tăng đột biến năm 2002 (19.965 người), giai đoạn từ năm 2003 đến năm 2007, Malaysia là thị trường lao động xuất khẩu lớn nhất của Việt Nam, chiếm trên 30% tổng số LĐXK của cả nước và đạt 37941 người vào năm 2006, năm 2008 - 2012 con số này giảm xuống năm 2009 còn 2792 người, năm 2011, 2012 đã tăng và ổn định trên 9000 lao động.

Đối với thị trường Nhật Bản, Việt Nam xuất khẩu lao động sang Nhật Bản cũng rất sớm (năm 1993, sau 1 năm so với Hàn Quốc), số lao động xuất khẩu của Việt Nam sang Nhật Bản hàng năm không cao, năm 1993 là 164 người, năm 1996 tăng lên 1046 người, con số này có tăng qua các năm, đạt quy mô từ 2000 - 3000 người đến 2005, năm 2006 tăng lên 5515 người, giai đoạn từ năm 2006 - nay, số lao động xuất khẩu sang Nhật Bản có tăng nhẹ (khoảng 1000 người/năm). Số lao động xuất khẩu của Việt Nam sang các thị trường khác cũng tăng lên đáng kể qua các năm và có số lượng tương đối lớn, điều này cho ta thấy thị trường xuất khẩu lao động Việt Nam trong thời gian qua vẫn không ngừng được mở rộng.

Xuất khẩu lao động Việt Nam, ngoài 4 thị trường truyền thống là Đài Loan, Hàn Quốc, Nhật Bản, Malaysia, thì trong những năm qua Việt Nam đã xuất khẩu lao động sang một số thị trường khác như: Lào, Ả Rập Xê út, U.A.E, Cata và một số nước khác (Bảng 3.5). Trong đó, số lao động xuất khẩu sang Lào tương đối lớn (năm 2007 là 3233 người), tăng dần qua các năm đến năm 2011 là 4427 người và năm 2012 là 6195 người; Tiếp đến là thị trường Ả-Rập Xê út, lao động xuất khẩu Việt Nam bắt đầu sang thị trường Ả-Rập Xê út từ năm 2006, tăng dần qua các năm và đến năm 2012 số lao động xuất khẩu sang thị trường này là 2360 người. U.A.E cũng là thị trường tương đối ổn định của LĐXK Việt Nam. Đáng chú ý là tỷ lệ lao động xuất khẩu chủ yếu là nam (trên dưới 65%, cao nhất là 69,85% vào năm 2009, thấp nhất là 63,77% vào năm 2011), nữ giới chiếm tỷ lệ thấp (thấp nhất là 30,15% năm 2009 và cao nhất là 36,23% năm 2011).

**Bảng 3.5. Lao động xuất khẩu từ 2005 - 2012 chia theo giới tính
và quốc gia đến làm việc**

Đơn vị tính: Người

Chỉ tiêu	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Chia theo giới tính	70594	78855	85020	86990	73028	85546	88298	80320
Nam	46529	51832	56742	58392	51008	56811	56308	53536
Nữ	24065	27023	28278	28598	22020	28735	31990	26784
Chia theo quốc gia	70594	78855	85020	86990	73028	85546	88298	80320
Đài Loan	22784	14127	23640	31631	21677	28499	38796	30533
Hàn Quốc	12102	10577	12187	18141	7578	8628	15214	9228
Nhật Bản	2955	5360	5515	6142	5456	4913	6985	8775
Malaysia	24605	37941	26704	7810	2792	11741	9977	9298
Lào	6.883	572	3233	3944	2738	5903	4427	6195
A-rập Xê út	0	98	2158	4169	1781	2729	3627	2360
Cata	128	3219	5959	416	4987	2232	7	105
U.A.E	1027	1760	2494	4862	4476	5241	1160	1731
Khác	110	5201	3130	9875	21543	15660	8105	12095

Nguồn: Cục Quản lý lao động ngoài nước, 2013^c

Thời kỳ đầu 2005, 2006, 2007 thị trường lao động xuất khẩu chủ yếu của Việt Nam là Malaysia và Đài Loan, trong đó Malaysia chiếm tỷ lệ cao hơn (34,86% năm 2005, 48,11% năm 2006 và 31,41% năm 2007); Năm 2011, 2012 thị trường chủ yếu là Đài Loan (43,94% năm 2011, 38,01% năm 2012), các thị trường Hàn Quốc, Nhật Bản, Malaysia chỉ trên dưới 10% (Bảng 3.6). Nhìn chung, giai đoạn từ 2005 đến 2012 tỷ lệ lao động xuất khẩu của Việt Nam sang thị trường Đài Loan là lớn nhất, năm 2013 thị trường Đài Loan vẫn là thị trường tiếp nhận nhiều lao động Việt Nam nhất (LĐXK Việt Nam sang Đài Loan chiếm tới gần 50% lao động đi làm việc ở nước ngoài). Năm 2014, Đài Loan được dự báo sẽ tiếp tục là thị trường trọng điểm của ngành XKLD (Khuyết danh, 2013).

Riêng Hà Nội, theo báo cáo tình hình XKLD năm 2013 trên địa bàn Thành phố, tổng số lao động đi xuất khẩu tại các doanh nghiệp đạt trên 1800 người. Trong đó, số đi Đài Loan chiếm nhiều nhất (hơn 40%), tiếp đến là Nhật Bản (hơn 30%), lao động đi Hàn Quốc theo chương trình EPS đạt gần 20%, còn lại phân bố rải rác ở các thị trường khác như: Malaysia, Ả Rập Xê Út, Libia, Rumani (UBND thành phố Hà Nội, 2013).

Bảng 3.6. Tỷ lệ lao động xuất khẩu phân theo giới tính và quốc gia đến làm việc giai đoạn 2005 - 2012

Chỉ tiêu	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
I. Tổng số LĐ&CG đi LV ở nước ngoài (Đ/v: người)	70594	78855	85020	86990	73028	85546	88298	80320
II. Cơ cấu LĐ&CG đi LV ở nước ngoài (Đ/v: %)								
2.1. Theo giới tính	100	100	100	100	100	100	100	100
Nam	65,15	65,74	66,74	67,12	69,85	66,41	63,77	66,6
Nữ	34,85	34,26	33,26	32,88	30,15	33,59	36,23	33,35
2.2. Theo quốc gia đến LV	100	100	100	100	100	100	100	100
Đài Loan	32,27	17,92	27,81	36,36	29,68	33,31	43,94	38,01
Hàn Quốc	17,14	13,41	14,33	20,85	10,38	10,09	17,23	11,49
Nhật Bản	4,19	6,80	6,49	7,06	7,47	5,74	7,91	10,93
Malaysia	34,86	48,11	31,41	8,98	3,82	13,72	11,3	11,58
Lào	9,75	0,73	3,80	4,53	3,75	6,9	4,84	7,71
A-rập Xê út	0	0,12	2,54	4,79	2,44	3,19	4,11	2,94
Cata	0,18	4,08	7,01	0,48	6,83	2,61	0,01	0,01
U.A.E	0,16	2,23	2,6	5,08	6,13	6,13	1,31	2,16
Khác	0,16	6,60	4,01	11,87	29,50	18,31	9,35	15,19

Nguồn: Cục Quản lý lao động ngoài nước, 2013^d

Giải thích: LV: Làm việc

LD&CG: Lao động và chuyên gia

3.1.3. Sự hình thành và phát triển các doanh nghiệp xuất khẩu lao động Việt Nam

Doanh nghiệp XKLD là chủ thể quan trọng trực tiếp thực hiện hoạt động XKLD và phải hội tụ đủ những điều kiện quy định của pháp luật. Các doanh nghiệp hoạt động XKLD nhằm mục tiêu lợi nhuận; được chủ động tìm kiếm, khai thác thị trường ngoài nước, ký kết Hợp đồng cung ứng nhân lực với nước ngoài; trực tiếp tuyển chọn, đào tạo và đưa người lao động đi làm việc trong những ngành, nghề, quốc gia mà pháp luật không cấm. Các doanh nghiệp được thu các khoản phí dịch vụ XKLD theo quy định của pháp luật, đồng thời chịu trách nhiệm quản lý và bảo vệ quyền lợi hợp pháp của người lao động trong thời gian làm việc ở nước ngoài cũng như đưa họ về nước khi hoàn thành hợp đồng.

Trước tháng 9/1999, khi Nghị định 152/1999/NĐ-CP ra đời, các doanh nghiệp Nhà nước có vốn điều lệ trên 1 tỷ đồng, có bộ máy và đội ngũ cán bộ đủ năng lực chuyên môn và ngoại ngữ, am hiểu thị trường lao động, luật pháp lao động và luật nhập cư của nước nhận lao động, có thể xin giấy phép về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài. Từ tháng 10/1999 đến tháng 8/2003 theo quy định tại Nghị định 152/1999/NĐ-CP, các doanh nghiệp Nhà nước, các công ty cổ phần mà Nhà nước giữ cổ phần chi phối, các doanh nghiệp thuộc các tổ chức chính trị - xã hội cũng được cấp giấy phép hoạt động XKLD với các điều kiện: có vốn điều lệ trên 5 tỷ, có bộ máy và cán bộ chủ chốt đạt trình độ từ cao đẳng trở lên thuộc các chuyên ngành kinh tế, pháp luật, ngoại ngữ, có lý lịch rõ ràng, ... sẽ được cấp Giấy phép hoạt động XKLD.

Từ tháng 8/2003 đến nay, thực hiện Nghị định 81/2003/NĐ-CP, ngoài các doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế nói trên, các doanh nghiệp tư nhân cũng được cấp Giấy phép hoạt động XKLD với các điều kiện: có đề án hoạt động XKLD, có vốn điều lệ trên 5 tỷ đồng, có trụ sở làm việc ổn định, có cơ sở đào tạo, có ít nhất 7 cán bộ chuyên trách trình độ từ cao đẳng trở lên chuyên ngành kinh tế, pháp luật, ngoại ngữ và ký quỹ 500 triệu đồng.

Bảng 3.7. Số doanh nghiệp được cấp Giấy phép hoạt động xuất khẩu lao động giai đoạn 2005 -2012 phân theo quy mô xuất khẩu

Đơn vị tính: Doanh nghiệp

Chỉ tiêu	2005	2006	2007	2008	2009	2012	2013
Tổng số	139	149	158	167	166	167	178
Dưới 50 lao động	23	28	31	36	75	78	79
Từ 50 – <100 lao động	19	13	12	29	22	25	27
Từ 100 - <300 lao động	38	33	39	43	31	34	37
Từ 300 lao động trở lên	59	75	76	59	38	30	35

Nguồn: Cục Quản lý lao động ngoài nước, 2013 và Khanh Lê, 2014

Số doanh nghiệp được cấp Giấy phép hoạt động XKLD của Việt Nam tăng lên hàng năm. Theo số liệu báo cáo của Cục Quản lý lao động ngoài nước năm 2005 có 139 doanh nghiệp, năm 2006 có 149 doanh nghiệp, năm 2007 có 158 doanh nghiệp, năm 2008 có 167 doanh nghiệp, năm 2009 số doanh nghiệp

hoạt động XKLD có 166 doanh nghiệp, đến năm 2012 có 167 doanh nghiệp (Bảng 3.7), năm 2013 có 178 doanh nghiệp (Khanh Lê, 2014).

3.1.4. Sự hình thành và phát triển các doanh nghiệp xuất khẩu lao động ở Hà Nội

Từ năm 2005 đến 2013, Hà Nội luôn là nơi có số doanh nghiệp XKLD cao nhất cả nước (Bảng 3.8). Năm 2005, Hà Nội có 65/139 doanh nghiệp XKLD (chiếm 46,8%); Năm 2007, Hà Nội có 77/158 doanh nghiệp XKLD (chiếm 48,7%); Năm 2012, Hà Nội có 93 doanh nghiệp XKLD trong tổng số 167 doanh nghiệp XKLD (chiếm 55,7%); Năm 2013, Hà Nội có 112 doanh nghiệp XKLD trong tổng số 178 doanh nghiệp (chiếm 62,9%). So với thành phố Hồ Chí Minh, thành phố có số lượng các doanh nghiệp XKLD đứng thứ 2 cả nước, thì khoảng cách này cũng tương đối lớn (tỷ lệ các doanh nghiệp XKLD ở thành phố Hồ Chí Minh các năm trên dưới 17%); Đối với các tỉnh thành còn lại hầu như không có hoặc có một đến hai doanh nghiệp. Như vậy, nghiên cứu quản lý hoạt động XKLD tại các doanh nghiệp XKLD ở Hà Nội sẽ góp phần rất lớn để nâng cao hiệu quả hoạt động XKLD của cả nước nói chung và tại các doanh nghiệp XKLD nói riêng.

Bảng 3.8. Số doanh nghiệp được cấp Giấy phép hoạt động XKLD giai đoạn 2005 -2012 ở Hà Nội

Địa bàn	DVT	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Cả nước		139	149	158	167	166	169	171	167	178
Hà Nội	Tổng số	65	74	77	88	93	97	95	93	112
	%	46,8	50,0	48,7	52,7	56,0	57,4	55,6	55,7	62,9
TP. Hồ Chí Minh	Tổng số	25	28	26	31	36	36	36	36	37
	%	18,0	18,8	16,5	18,6	21,7	21,3	21,1	21,7	20,8
Hải Phòng	Tổng số	10	11	12	11	11	12	12	12	12
	%	7,2	7,4	7,6	6,6	6,6	7,1	7,0	7,2	6,7
Các tỉnh còn lại	Tổng số	39	39	43	37	26	24	28	26	27
	%	28	23,8	27,2	22,1	15,7	14,2	16,3	15,4	15,2

Nguồn: Cục Quản lý lao động ngoài nước, 2013 và tổng hợp của tác giả

3.2. Thực trạng quản lý hoạt động xuất khẩu lao động tại các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội

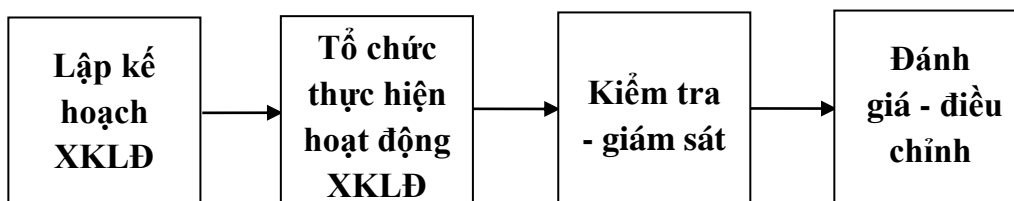
Theo đánh giá của Bộ LĐTBXH, năm 2012 trong tổng số 167 DN hoạt động XKLD, có khoảng 30% hoạt động có hiệu quả cao, 50% hiệu quả trung bình và 20% còn lại hoạt động kém hiệu quả. Cũng trong 167 doanh nghiệp với gần 300 nghìn lao động đưa đi làm việc ở nước ngoài tại khoảng 40 thị trường thì chỉ có 22 văn phòng đại diện của DN ở nước ngoài.

Với tỷ lệ các doanh nghiệp XKLD trên địa bàn thành phố Hà Nội lớn như vậy (55,7% năm 2012 và 62,9% năm 2013), tăng cường quản lý hoạt động XKLD tại các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội lại càng quan trọng và rất cần thiết hiện nay.

Kết quả điều tra cho thấy, quy mô hoạt động của các doanh nghiệp trên địa bàn nhỏ, tính chuyên nghiệp trong tổ chức và hoạt động còn thấp, chưa đáp ứng yêu cầu của hoạt động XKLD. Trình độ của đội ngũ cán bộ quản lý hoạt động XKLD hạn chế, nhất là các doanh nghiệp hoạt động đa ngành. Hợp đồng cung ứng lao động có ý nghĩa quyết định nhưng chủ yếu qua môi giới, doanh nghiệp không có điều kiện, không chịu khó đầu tư tìm hiểu đầy đủ về đối tác tiếp nhận lao động nên chất lượng hợp đồng chưa bảo đảm, các khâu đào tạo - giáo dục định hướng còn yếu, quản lý lao động đang làm việc ở nước ngoài, thanh kiểm tra còn mang tính hình thức,... Hợp đồng cung ứng lao động còn chưa theo đúng quy định của pháp luật, thiếu rõ ràng về nội dung, nhất là các điều khoản liên quan đến quyền lợi của người lao động.

Nội dung quản lý hoạt động XKLD tại các doanh nghiệp XKLD

Các nội dung của quản lý hoạt động XKLD tại doanh nghiệp có thể tóm tắt theo quy trình ở sơ đồ 3.2.



Sơ đồ 3.2. Quy trình quản lý hoạt động xuất khẩu lao động tại các doanh nghiệp

3.2.1. Thực trạng lập kế hoạch xuất khẩu lao động

Công tác lập kế hoạch XKLD tại các doanh nghiệp còn manh mún, ít có kế hoạch dài hạn, vì vậy chưa phát huy được tối đa tiềm năng của doanh nghiệp cũng như không khai thác được tối đa nhu cầu của thị trường.

Thông qua việc nghiên cứu thực tế và điều tra phiếu hỏi đối với cán bộ quản lý hoạt động XKLD về thực trạng lập kế hoạch XKLD tại các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố ở Hà Nội, cho thấy:

**Các căn cứ để lập kế hoạch tại các doanh nghiệp:*

- Căn cứ vào định hướng phát triển của doanh nghiệp và các chính sách phát triển XKLD của thành phố Hà Nội và của Nhà nước. Đảng và Nhà nước ta hàng năm đều có những chủ trương, định hướng cụ thể đối với hoạt động XKLD, đồng thời cũng đưa ra mục tiêu cho hoạt động XKLD của cả nước từng năm, từng giai đoạn. Thành phố Hà Nội hàng năm có chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của năm trong đó đề cập đến mọi lĩnh vực và lĩnh vực XKLD, đây là một trong các căn cứ để các doanh nghiệp lập kế hoạch XKLD.

- Quan điểm phát triển lĩnh vực XKLD của lãnh đạo doanh nghiệp. Quan điểm và các chỉ đạo của lãnh đạo doanh nghiệp là rất quan trọng. Lãnh đạo của các doanh nghiệp XKLD Hà Nội hiện nay đều có quan điểm: Đảm bảo hiệu quả trong hoạt động XKLD, không ngừng phát triển và mở rộng thị trường, đảm bảo nguồn lao động xuất khẩu đáp ứng yêu cầu của thị trường; Kết hợp và phát huy sức mạnh tổng hợp của các nguồn lực trong doanh nghiệp (tiền vốn, đội ngũ cán bộ quản lý hoạt động XKLD, thiết bị, cơ sở vật chất,...); Kế thừa, vận dụng kinh nghiệm phát triển trong những năm qua, các chỉ tiêu đưa ra phải xác thực và có tính khả thi làm tiền đề để xây dựng kế hoạch trong từng giai đoạn.

- Căn cứ vào kết quả của công tác phân tích môi trường, đối thủ cạnh tranh, đặc biệt là phân tích thị trường lao động các nước. Với xu hướng phát triển, phân tích môi trường kinh doanh của doanh nghiệp là một trong các nhiệm vụ quan trọng làm căn cứ để lập kế hoạch. Việc phân tích môi trường kinh doanh làm cơ sở để tìm kiếm, khai thác thị trường hiện nay chưa hiệu quả, chưa bao quát hết các yếu tố môi trường có thể tác động đến đơn vị, cũng như chưa bám

sát sự biến động của thị trường lao động quốc tế để có những dự báo các yếu tố có thể tác động đến đơn vị mình.

- Căn cứ vào điểm mạnh, điểm yếu của từng doanh nghiệp. Mỗi doanh nghiệp có những điểm mạnh, điểm yếu riêng. Các doanh nghiệp thường phân tích trên cơ sở các nguồn lực như: nguồn lực tài chính phục vụ hoạt động XKLD, các lợi thế về ngành nghề, lĩnh vực doanh nghiệp đang hoạt động (ngoài lĩnh vực XKLD), về đội ngũ cán bộ quản lý hoạt động XKLD, địa bàn hoạt động,...

- Căn cứ vào các số liệu về tình hình thực hiện kế hoạch trong quá khứ. Các số liệu lấy từ các kế hoạch, các báo cáo phân tích tình hình thực hiện kế hoạch, các kết quả đánh giá được coi là tiền đề để lập kế hoạch XKLD tại các doanh nghiệp.

** Quy trình lập kế hoạch:*

Qua tổng hợp phiếu hỏi và phỏng vấn cán bộ quản lý hoạt động XKLD tại các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội, cho thấy nhận thức chung về lập kế hoạch XKLD tại các doanh nghiệp:

- Xuất phát của lập kế hoạch. Nhìn chung nhận thức về xuất phát sẽ dẫn đến lập kế hoạch chưa thống nhất, cụ thể có 67% cán bộ cho rằng lập kế hoạch khi có sự chỉ đạo của cấp trên.

- Nhận thức về mục đích của lập kế hoạch chưa đầy đủ. Có 80% cán bộ quản lý hoạt động XKLD cho rằng lập kế hoạch chỉ là việc tìm ra những việc cần làm cho doanh nghiệp trong kỳ kế hoạch.

Từ định hướng và nhận thức chung, lập kế hoạch ở các doanh nghiệp hiện nay chủ yếu thực hiện qua các bước: (1) Lấy ý kiến từ các bộ phận liên quan, (2) Lên kế hoạch XKLD gồm mục tiêu và các chương trình thực hiện (thường căn cứ vào kết quả nghiên cứu, phân tích môi trường, các dự báo và dự kiến của các đơn vị, phòng ban, bộ phận dưới lên), (3) Duyệt kế hoạch. Sau khi lên kế hoạch sẽ có bản kế hoạch gồm các chỉ tiêu và chương trình thực hiện, bộ phận lập kế hoạch trình lãnh đạo rà soát, hiệu chỉnh và ban hành văn bản.

Như vậy, quy trình lập kế hoạch hàng năm tại các doanh nghiệp XKLD được thực hiện từ dưới lên. Các phòng ban chuyên môn, dựa vào tình hình thực

hiện XKLD của năm trước và những dự báo về tình hình biến động thị trường năm tới,... lên kế hoạch nộp lên về bộ phận tổng hợp, sau đó bộ phận tổng hợp nộp lên Ban Giám đốc. Ban Giám đốc phê duyệt và tổng hợp thành bản chính thức. Với cách lập kế hoạch này con số kế hoạch đưa ra thường sát với thực tế. Tuy nhiên kế hoạch này mới chỉ dừng lại ở những con số lao động sẽ đi trong năm tới chưa có các nội dung cụ thể khác để đạt mục tiêu (như phải thâm nhập thị trường như thế nào? Cũng cố uy tín của đối tác nào? Địa phương nào cần tập trung khai thác nguồn trong thời gian tới? Những hoạt động nào thời gian tới cần hoàn thiện? hoàn thiện như thế nào? chương trình và các hướng dẫn thực hiện cụ thể, các khó khăn có thể gặp phải và hướng điều chỉnh, các hoạt động trợ giúp, phân công nhiệm vụ, trách nhiệm và quyền hạn,...). Chính vì vậy, quá trình thực hiện ở một số doanh nghiệp đã gặp phải những khó khăn nhất định và hạn chế đến kết quả hoạt động.

** Quá trình thông tin kế hoạch:*

Sau khi bản kế hoạch được lập ra, một trong những nội dung cần thiết đầu tiên là phải phổ biến thông tin trong kế hoạch đến các bên liên quan để triển khai thực hiện. Quá trình truyền thông tin kế hoạch hiện nay được một số doanh nghiệp (60%) truyền theo kênh chính thức, thông tin được truyền đạt từ cấp cao xuống thấp (thông qua các cuộc họp và các quyết định cụ thể bằng văn bản), Cách truyền tin này thường đảm bảo tính chính xác của thông tin cần truyền đạt, tuy nhiên, cách truyền tin này có thể sẽ mất thời gian và tốn chi phí do phải tiến hành các cuộc họp. Đáng chú ý là còn một tỷ lệ không nhỏ các doanh nghiệp XKLD (40%) chưa thực hiện hoặc thực hiện không đầy đủ nội dung này, dẫn đến kế hoạch đã lập ra nhưng một số bộ phận, cá nhân liên quan không được biết hoặc không nắm rõ. Điều này ảnh hưởng không nhỏ đến hiệu quả thực hiện mục tiêu XKLD của các doanh nghiệp.

Không coi trọng công tác lập kế hoạch là một trong những nguyên nhân khiến một số doanh nghiệp hoạt động kém hiệu quả, hoặc không phát huy được khả năng của mình. Một số các doanh nghiệp được bổ sung chức năng XKLD nhưng chưa đầu tư cho lĩnh vực này, có thể họ cho rằng không cần thiết vì đây

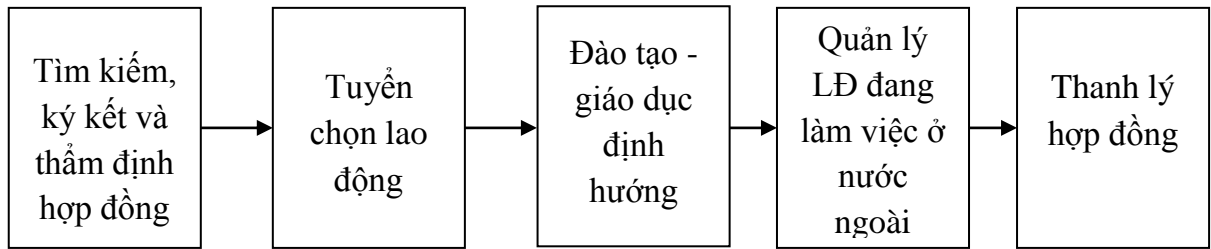
chỉ là hoạt động phụ thêm. Số liệu phỏng vấn cho thấy, chỉ có 45% cán bộ tham gia lĩnh vực XKLD công nhận kế hoạch XKLD phục vụ đặc lực cho hoạt động XKLD, ngay cả những cán bộ quản lý hoạt động XKLD trực tiếp trong doanh nghiệp như cán bộ lập kế hoạch, nghiên cứu thị trường cũng đánh giá thấp vai trò của lập kế hoạch XKLD trong quản lý hoạt động XKLD của doanh nghiệp và chỉ có 19,4% trong số họ cho rằng kế hoạch XKLD đóng vai trò quyết định đối với các hoạt động XKLD của doanh nghiệp. Tính thông tin và tính tham gia của kế hoạch cũng chưa được quan tâm đúng mức, nhiều cán bộ, nhân viên của doanh nghiệp không được tham gia đóng góp ý kiến vào bản kế hoạch và nhiều người không biết đến kế hoạch XKLD. Chính vì vậy, có tỷ lệ lớn (41,25%) cán bộ quản lý hoạt động XKLD của doanh nghiệp cho rằng kế hoạch XKLD ở các doanh nghiệp chỉ mang tính chất tham khảo và 55% số cán bộ đánh giá là lập kế hoạch XKLD không ảnh hưởng, hoặc có ảnh hưởng không đáng kể tới kết quả hoạt động XKLD của doanh nghiệp (trong đó 26,25% cho rằng không ảnh hưởng và 28,75% cho rằng ảnh hưởng không đáng kể) (Bảng 3.9).

Bảng 3.9. Tổng hợp ý kiến đánh giá vai trò và chất lượng lập kế hoạch xuất khẩu lao động tại các doanh nghiệp

Các tiêu chí	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
1. Vai trò của kế hoạch XKLD	80	100,00
- Phục vụ đặc lực cho XKLD	36	45,00
- Không ảnh hưởng tới hiệu quả của XKLD	21	26,25
- Có ảnh hưởng tới kết quả XKLD nhưng không đáng kể	23	28,75
2. Chất lượng lập kế hoạch XKLD	80	100,00
- Rất phù hợp	8	10,00
- Phù hợp	34	42,50
- Chung chung (chỉ để tham khảo)	33	41,25
- Không rõ	5	6,25

3.2.2. Thực trạng tổ chức thực hiện hoạt động xuất khẩu lao động

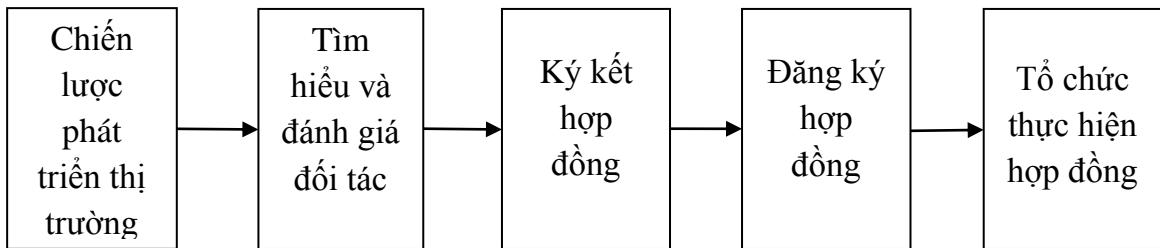
Quy trình tổ chức thực hiện quản lý hoạt động XKLD tại các doanh nghiệp XKLD được tóm tắt ở sơ đồ 3.3.



Sơ đồ 3.3. Quy trình tổ chức thực hiện quản lý hoạt động xuất khẩu lao động tại các doanh nghiệp

3.2.2.1. Tìm kiếm, ký kết, thẩm định và đăng ký hợp đồng xuất khẩu lao động

Quy trình tìm kiếm, ký kết và đăng ký hợp đồng XKLD tại các doanh nghiệp XKLD hiện nay (sơ đồ 3.4).



Sơ đồ 3.4. Quy trình ký kết hợp đồng xuất khẩu lao động tại doanh nghiệp

Các doanh nghiệp XKLD thường bắt đầu với việc tăng cường ngoại giao, quan hệ với các cấp chính quyền nước sở tại, các tập đoàn, các hiệp hội sử dụng lao động nước ngoài (ví dụ: Tổ chức quản lý doanh nghiệp vừa và nhỏ HQ - SMBS, hiệp hội hải ngoại HQ - ICAK,...), các công ty môi giới để mở rộng thị trường, tìm kiếm hợp đồng cung ứng lao động. Những thông tin về tình hình phát triển kinh tế, tình hình việc làm, nguồn lao động của các nước, luật pháp, tôn giáo, phong tục tập quán, điều kiện sống và làm việc ở những nước này đều là các thông tin cần thiết. Phần lớn các doanh nghiệp (30/40 doanh nghiệp) đã có nghiên cứu, khảo sát, mở rộng thị trường một cách trực tiếp hoặc thông qua mạng internet để tìm kiếm thị trường. Tuy nhiên trong các doanh nghiệp có nghiên cứu, khảo sát thì công tác này chưa được nhiều doanh nghiệp chú trọng nghiên cứu một cách bài bản.

Có 28/40 doanh nghiệp điều tra không có phòng hay bộ phận chuyên trách marketing để tìm kiếm và phát triển thị trường, mà chủ yếu là hoạt động kiêm nhiệm, năng lực chuyên môn về marketing, ngoại ngữ để thực hiện công tác này

còn yếu. Do vậy, ảnh hưởng lớn đến chất lượng công tác mở rộng khai thác thị trường, tìm kiếm hợp đồng của doanh nghiệp.

Qua nghiên cứu cũng cho thấy các doanh nghiệp thuộc Bộ, ngành Trung ương (Tổng công ty Phát triển Phát thanh và Truyền hình thông tin, Tổng công ty Kinh tế Kỹ thuật Công nghiệp quốc phòng, Tổng công ty Xây dựng Hà Nội,...) thường có nhiều ưu thế hơn và hoạt động tìm kiếm, khai thác thị trường có hiệu quả hơn các doanh nghiệp thuộc đoàn thể, địa phương cũng như tư nhân.

Một số các doanh nghiệp XKLD thực hiện khâu thẩm định hợp đồng chưa tốt. Hiện nay, có rất ít (35%) doanh nghiệp ký được hợp đồng cung ứng lao động trực tiếp với đối tác nước ngoài, phần lớn đều phải qua các công ty hoặc các cá nhân môi giới (65%). Vì vậy tính rủi ro trong hợp đồng cao, doanh nghiệp vừa phải tìm hiểu môi giới, vừa phải tìm hiểu tất cả các thông tin cần thiết của đối tác nước ngoài. Trong một số loại hình như giúp việc gia đình, khoán hộ công thì vai trò của môi giới rất quan trọng, không ít trường hợp do lỗi của môi giới như không sử dụng lao động theo đúng công việc trong hợp đồng, không đảm bảo trong việc trả lương, thu các loại phí khiến cho người lao động phải về trước hạn hoặc bỏ trốn, gây thiệt hại và mất uy tín cho lao động, doanh nghiệp và phía đối tác nước ngoài.

Như vậy, hầu hết các doanh nghiệp (31/40) có thực hiện khâu tìm kiếm, phát triển thị trường, tuy nhiên tỷ lệ rất nhỏ các doanh nghiệp thực hiện bài bản.

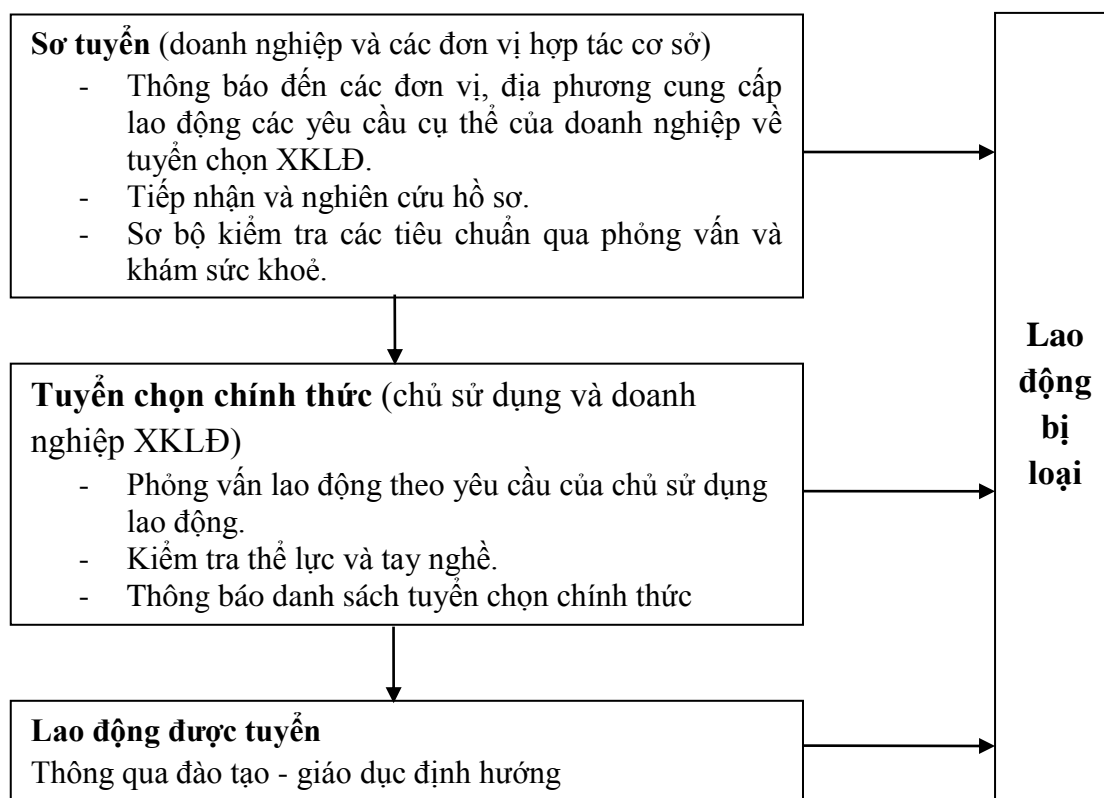
3.2.2.2. Tuyển chọn lao động xuất khẩu

**Về quy trình tuyển chọn.*

Qua tìm hiểu quy trình tuyển chọn lao động xuất khẩu ở các doanh nghiệp ở Hà Nội, hầu hết các doanh nghiệp đều có mô hình chung như sơ đồ 3.5.

Quy trình tuyển chọn của các doanh nghiệp không chỉ dừng lại sau tuyển chọn chính thức, mà các doanh nghiệp vẫn tiếp tục loại trong quá trình đào tạo giáo dục định hướng, thậm chí sau khi đã xuất cảnh trong thời gian thử việc mà có những biểu hiện không tốt, không đáp ứng được công việc. Quy trình này buộc các bên tham gia tuyển chọn phải hợp tác chặt chẽ, có tinh thần trách nhiệm với hoạt động của mình. Tuy nhiên, để giảm những chi phí lao động không cần

thiết của doanh nghiệp và người lao động, thì loại lao động ngay từ khâu sơ tuyển và tuyển chọn chính thức là hết sức quan trọng. Nếu các doanh nghiệp làm tốt khâu tuyển mộ sẽ có nhiều ứng viên dự tuyển, tỷ lệ sàng lọc cao. Tuyển mộ hiệu quả giúp cho tổ chức chọn được người lao động xuất khẩu đáp ứng được yêu cầu phía đối tác. Các doanh nghiệp làm tốt khâu tuyển mộ, tuyển chọn thì gắng nặng, chi phí cho đào tạo sẽ giảm xuống và hiệu quả của quá trình đào tạo sẽ tăng lên.



Sơ đồ 3.5. Quy trình tuyển chọn lao động xuất khẩu tại các doanh nghiệp ở Hà Nội

Như vậy, về cơ bản các doanh nghiệp đều tuyển chọn qua 2 bước chính để có nguồn lao động cho đào tạo - giáo dục định hướng đó là sơ tuyển và tuyển chọn chính thức.

Sơ tuyển: doanh nghiệp thông báo tuyển đến đơn vị, địa phương cung cấp lao động các thông tin tuyển chọn -> tiếp nhận hồ sơ, nghiên cứu -> phỏng vấn sơ bộ và khám sức khỏe. Như vậy, khâu sơ tuyển doanh nghiệp có thể bỏ sót nhiều ứng viên vì quá trình thông tin của doanh nghiệp bị hạn chế, do vậy sẽ ảnh

hưởng đến việc sàng lọc hồ sơ ở bước sơ tuyển. Ở bước này thường các hồ sơ không đạt yêu cầu doanh nghiệp tiến hành loại. Đối với các hồ sơ đạt yêu cầu, doanh nghiệp tiến hành phỏng vấn sơ bộ và kiểm tra sức khỏe để tiếp tục loại những lao động không đạt yêu cầu.

Tuyển chọn chính thức: doanh nghiệp tiến hành phỏng vấn đúng theo yêu cầu đối tác (ở bước này có thể loại một số ứng viên) -> Tiến hành kiểm tra thể lực và tay nghề (kiểm tra tay nghề thường được các doanh nghiệp cho bài kiểm tra viết, một số doanh nghiệp kiểm tra cả phần thực hành trên máy).

Như vậy, rõ ràng kết quả tuyển chọn không chỉ phụ thuộc vào tiêu chuẩn và quy trình tuyển chọn mà còn phụ thuộc vào có bao nhiêu ứng viên tham gia tuyển chọn và chất lượng của các ứng viên như thế nào. Do đó, kênh và các nội dung thông báo thông tin tuyển chọn lao động xuất khẩu là rất quan trọng.

Quy trình tuyển chọn lao động tại một số doanh nghiệp XKLD ở Hà Nội.

Ở Công ty Cổ phần Đầu tư Xây dựng và cung ứng nhân lực Hoàng Long, có quy định quy trình tuyển chọn - đào tạo - hoàn tất thủ tục đi lao động tại Đài Loan gồm 12 bước. Trong đó, quy trình tuyển chọn có thể thấy từ bước 1 đến bước 7 (Bảng 3.10) trong đó có lồng một số nội dung khác. Về cơ bản, ở đây người lao động tiến hành qua 3 vòng loại: Tự xét nghiệm (bệnh giang mai và chụp phổi); Sơ tuyển (kiểm tra giấy tờ); Dự tuyển các đơn hàng. Tuyển chọn ở Hoàng Long cho người lao động đi Đài Loan khá đơn giản. Về bước 1 và bước 2 có thể gộp 1 bước (sơ tuyển), ở bước 7 (vòng loại 3), nội dung chủ yếu là phỏng vấn, kiểm tra tay nghề. Các nội dung về phỏng vấn và kiểm tra tay nghề cũng không được đầu tư bài bản, khoa học. Mặc dù thị trường Đài Loan được đánh giá là thị trường tâm điểm của Việt Nam năm 2012 (đưa 30.533 lao động xuất khẩu - chiếm 38,01% tổng lao động xuất khẩu Việt Nam năm 2012 (Cục quản lý lao động ngoài nước, 2013) và tính đến 31/8/2013, tổng số lao động nước ngoài tại thị trường này là 469.199 người, trong đó lao động Việt Nam có tổng số 116.224 người (chiếm 24,7%), đứng thứ nhì về tổng số lao động nước ngoài tại Đài Loan (chỉ sau Indonesia với 205.513 lao động), xếp trên nhiều so với Philippines (84.741 lao động) và Thái Lan (62.717 lao động).

**Bảng 3.10. Quy trình tuyển chọn - đào tạo - hoàn tất thủ tục
đi xuất khẩu lao động tại Đài Loan**

Bước	Nội dung
Bước 1	Tự xét nghiệm bệnh giang mai , chụp phổi (lưu ý: Viêm gan B vẫn có thể đi lao động ở Đài Loan); có thể làm hộ chiếu trước khi nhập học
Bước 2	Nghe tư vấn và làm thủ tục sơ tuyển : kiểm tra giấy tờ, hướng dẫn đăng ký (miễn phí)
Bước 3	Chụp ảnh (miễn phí)
Bước 4	Nộp các khoản tiền (thu một lần) gồm: tiền học phí/khóa học 2 tháng. Những người đã học ngoại ngữ tại các cơ sở khác hoặc đã đi Đài Loan về sẽ được kiểm tra trình độ và áp dụng chính sách miễn, giảm học phí; Tiền đặt cọc dự tuyển (nếu không trúng tuyển sẽ được trả lại); Tiền ăn; Tiền tiêm sởi (Jubella) và khám sức khỏe
Bước 5	Nhập học
Bước 6	Thực hiện các công việc sau quá trình học tập : - Làm hồ sơ theo quy định của Công ty (Công ty phát miễn phí) - Hoàn thiện thủ tục hộ chiếu, lý lịch tư pháp. - Tiêm sởi và khám sức khỏe (do Công ty tổ chức), trường hợp không đảm bảo sức khỏe, căn cứ vào số ngày đã học, được hoàn trả học phí. - Nộp các thủ tục: Hộ chiếu, lý lịch tư pháp để được ưu tiên dự tuyển và gửi Form theo các đơn hàng đăng ký. <i>Hạn nộp chậm nhất sau 30 ngày, kể từ ngày nhập học. Trường hợp sau 45 ngày, kể từ ngày nộp, nếu không trúng tuyển, và có nhu cầu rút sẽ được quyền rút các thủ tục đã nộp.</i>
Bước 7	Đăng ký dự tuyển các đơn hàng : - Tuyển qua Form, phỏng vấn qua điện thoại, webcam.... (Đã nộp đủ thủ tục tiền đặt cọc, hộ chiếu; Đảm bảo sức khỏe; Có các điều kiện phù hợp với yêu cầu của đơn hàng; Khả năng chuẩn bị về tài chính nhanh nhất. - Tham dự trực tiếp – Chủ sử dụng lao động phỏng vấn, kiểm tra tay nghề (<i>có thể chấp nhận chưa có hộ chiếu đối với người mới nhập học</i>)
Bước 8	Nộp tiền đặt cọc sau khi trúng tuyển, các giấy tờ nhận hồ sơ (Cty ban hành), hồ sơ vay vốn ngân hàng (nếu cần).
Bước 9	Làm thủ tục vay vốn ngân hàng, mở tài khoản ngân hàng.
Bước 10	Ký hợp đồng, nộp đầy đủ giấy tờ xin visa, các khoản phí.
Bước 11	Chuẩn bị xuất cảnh. Người lao động chuẩn bị hành lý và tập trung tại Công ty trước 3 ngày để tiếp tục học định hướng, nội quy nhà máy và làm thủ tục xuất cảnh.
Bước 12	Thanh lý hợp đồng. Trong vòng thời gian 1 tháng kể từ khi kết thúc hợp đồng lao động về nước, người lao động đến thanh lý hợp đồng.

Nguồn: Công ty cổ phần Đầu tư Xây dựng và Cung ứng nhân lực Hoàng Long, 2013

Như vậy, trong 8 tháng đầu năm 2013, số lao động Việt Nam đi làm việc tại Đài Loan chiếm hơn 40% tổng số lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài và lớn hơn nhiều so với số lao động Việt Nam đi làm việc ở các thị trường

khác (23.270 lao động đi làm việc ở Đài Loan so với 5.068 lao động đi Nhật Bản, 4.904 lao động đi Malaysia...). Trong thời gian tới nếu chúng ta không chuẩn bị nguồn LĐXX có chất lượng thì sẽ khó khăn khi Đài Loan đã mở cửa trở lại với lao động Philippines. Nếu so sánh, lao động Việt Nam thua toàn diện lao động Philippines từ trình độ ngoại ngữ, tay nghề đến ý thức kỷ luật và tỷ lệ bỏ trốn.

Công ty Cổ phần Đầu tư và Xây dựng số 1 Hà Nội (HICC 1) có quy trình tuyển chọn lao động như sau:

(1) Sơ tuyển

Sau khi có đơn hàng, Công ty tiến hành gửi thông báo tuyển quảng cáo trên các phương tiện thông tin truyền thông báo chí toàn quốc và các địa phương nhằm lựa chọn ra những ứng viên phù hợp và đáp ứng yêu cầu. Công ty bố trí hỗ trợ ăn ở, phương tiện đi lại giúp người lao động hoàn tất các thủ tục nhanh gọn nhất. Quá trình thi kiểm tra tay nghề và tuyển dụng được đảm bảo với sự giúp đỡ của các chuyên gia dày dặn kinh nghiệm, trình độ tay nghề và kỹ thuật cao ở mọi ngành nghề, do các chuyên gia giám sát chuyên ngành hướng dẫn.

(2) Kiểm tra sức khỏe

Sau khi kiểm tra tay nghề Công ty sẽ tiến hành đưa người lao động trúng vòng sơ tuyển đi kiểm tra sức khỏe tại các cơ sở y tế có thẩm quyền theo tiêu chuẩn của đại sứ quán nước tuyển dụng.

(3) Đào tạo

Người lao động sau khi qua vòng 2 sẽ được đào tạo và học các khóa học định hướng trong vòng 3 tháng nhằm phù hợp với yêu cầu về trình độ tay nghề và ngành nghề của nhà tuyển dụng trước khi thi tuyển

(4) Thi tuyển/phỏng vấn

Các ứng viên sẽ được đại diện chủ sử dụng lao động kiểm tra trình độ tay nghề và ngoại ngữ. Sau khi người lao động vượt qua vòng 4, Công ty tiến hành cho đào tạo nâng cao -> xin visa -> đặt vé xuất cảnh -> giáo dục định hướng trước khi xuất cảnh (Công ty Cổ phần Đầu tư và Xây dựng số 1 Hà Nội, 2013).

So với quy trình tuyển chọn lao động đi làm việc ở Đài Loan của Công ty Đầu tư Xây dựng và Cung ứng nhân lực Hoàng Long, thì Công ty Cổ phần Đầu

tư và Xây dựng số 1 Hà Nội, có quy trình tuyển chọn bài bản và khoa học hơn. Vòng sơ tuyển, công ty tiến hành công tác tuyển mộ (thông báo tuyển được quảng cáo trên các phương tiện truyền thông báo chí toàn quốc và các địa phương nhằm thu hút và lựa chọn ra các ứng viên phù hợp với yêu cầu.

Theo quy định tại mục V. Tuyển chọn và quản lý lao động - Thông tư số 21/2007/TT-BLĐTBXH ngày 08 tháng 10 năm 2007 của Bộ LĐTBXH, hướng dẫn chi tiết một số điều của Luật Người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng và Nghị định số 126/2007/NĐ-CP ngày 01 tháng 8 năm 2007 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn một số điều của Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, quy định: “Khi tổ chức tuyển chọn lao động, doanh nghiệp dịch vụ và các chi nhánh doanh nghiệp dịch vụ được giao nhiệm vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài phải niêm yết công khai tại trụ sở chính các nội dung: số lượng người lao động cần tuyển, giới tính, độ tuổi, công việc mà người lao động sẽ đảm nhận, nơi làm việc, thời hạn hợp đồng, điều kiện về sức khỏe, tay nghề, ngoại ngữ, các khoản chi phí người lao động phải đóng góp để đi làm việc ở nước ngoài, các quyền và nghĩa vụ cơ bản của người lao động trong thời gian làm việc ở nước ngoài”. Như vậy, nếu doanh nghiệp có niêm yết tại trụ sở chính, có nghĩa là doanh nghiệp đã làm đúng quy định của luật ở điểm này, nhưng công tác tuyển mộ LĐXK ở doanh nghiệp coi như chưa thực hiện, sẽ không có thông tin đến nguồn cung lao động trên thị trường, điều này đồng nghĩa với doanh nghiệp đã bỏ qua nhiều ứng viên đáp ứng tốt yêu cầu của chủ sử dụng lao động. Công tác tuyển mộ tốt sẽ cho ta kết quả có bao nhiêu hồ sơ nộp vào vị trí cần tuyển và chất lượng của các hồ sơ như thế nào. Công ty cổ phần Đầu tư và Xây dựng số 1 Hà Nội là một trong các công ty đã làm khá tốt quá trình thông tin tuyển dụng. Bước kiểm tra sức khỏe, khác với Hoàng Long (do công ty tự tổ chức sau khi bước nhập học, do vậy sẽ phải trả kinh phí học đã nộp còn lại nếu sức khỏe không đạt yêu cầu - như vậy làm lãng phí thời gian và chi phí của người lao động), Công ty Cổ phần Đầu tư và Xây dựng số 1 Hà Nội đưa người lao động trúng tuyển đi kiểm tra sức khỏe tại các cơ sở y tế có thẩm quyền theo tiêu chuẩn của đại sứ quán nước tuyển dụng. Như

vậy, công tác kiểm tra sức khỏe ở đây được tiến hành chặt chẽ hơn, Cũng giống Hoàng Long và các doanh nghiệp khác quá trình tuyển chọn không dừng lại ở khâu đánh giá tay nghề, sức khỏe, ngoại ngữ,... ở 2 vòng đầu. Các công ty đều vẫn tiếp tục loại trong quá trình đào tạo - giáo dục định hướng. Đối với Hoàng Long thời gian đào tạo 2 tháng/khóa học cho LĐXK ở thị trường Đài Loan, Công ty Cổ phần Đầu tư và Xây dựng số 1 Hà Nội, thời gian đào tạo cho một khóa học 3 tháng, sau đó các ứng viên sẽ được chủ sử dụng lao động trực tiếp kiểm tra trình độ tay nghề. Với quy trình tuyển dụng tương đối bài bản hơn Hoàng Long, cùng với quá trình đào tạo nâng cao sau tuyển dụng, Công ty Cổ phần Đầu tư và Xây dựng số 1 Hà Nội chắc chắn sẽ có nguồn LĐXK đáp ứng tốt hơn thị trường lao động ngoài nước (tuy nhiên, với trình độ tay nghề còn tùy theo đơn hàng, nhưng sức khỏe, ý thức kỷ luật, ngoại ngữ, các am hiểu về luật pháp, phong tục tập quán nếu công ty làm tốt sẽ nâng cao hiệu quả quản lý hoạt động XKLD tại các doanh nghiệp).

** Về phương thức và kế hoạch tuyển chọn*

Để quá trình tuyển chọn diễn ra nghiêm túc và có hiệu quả nhất thiết phải có một kế hoạch chi tiết, hợp lý, khả thi và được chuẩn bị kỹ lưỡng. Tuy nhiên, các doanh nghiệp chỉ có thể tiến hành tuyển chọn lao động khi đã ký hợp đồng với đối tác nước ngoài, do vậy thời gian tiến hành tuyển chọn ở các doanh nghiệp hiện nay khá gấp, tuyển chọn ồ ạt ở một số doanh nghiệp. Vì vậy, đã ảnh hưởng nhất định đến chất lượng tuyển chọn, tình trạng các doanh nghiệp tuyển lao động thiếu ý thức, chưa đảm bảo các yêu cầu về chuyên môn, ý thức kỷ luật kém, chưa thực sự hiểu phong tục tập quán của nước nhập khẩu,...vẫn diễn ra. Theo kết quả phỏng vấn, có 25/40 doanh nghiệp (62,5%) có kế hoạch tuyển chọn, các doanh nghiệp còn lại không lập kế hoạch một cách cụ thể mà chỉ khi cần tuyển chọn thì thực hiện quá trình tuyển chọn do vậy hiệu quả tuyển chọn của các doanh nghiệp không cao (hạn chế về chất lượng, mất thời gian và tổn kinh phí hơn).

Công tác tuyển chọn trực tiếp ở nhiều doanh nghiệp hiện nay còn phụ thuộc chủ yếu vào phẩm chất, tính chủ quan của cán bộ tuyển chọn, chưa có mô tả các bước chi tiết, công cụ tuyển chọn chưa bài bản. Vì vậy, khi số lượng cần

tuyển quá lớn, lực lượng cán bộ còn mỏng, tất yếu đã ảnh hưởng đến hiệu quả tuyển chọn.

** Về hình thức tuyển chọn lao động xuất khẩu*

Hiện nay, các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội tuyển chọn lao động xuất khẩu thông qua các trung tâm dịch vụ việc làm, các tổ chức đoàn thể chính trị xã hội (như liên đoàn lao động, đoàn thanh niên, hội phụ nữ,...), tuyển trực tiếp tại các địa phương thông qua chính quyền cấp xã/phường, tuyển thông qua các trường dạy nghề, tuyển trực tiếp tại công ty hoặc văn phòng đại diện của công ty,... Ngoài các hình thức trên, ở một số doanh nghiệp tuyển chọn qua trung gian môi giới. Tuy nhiên, hình thức qua trung tâm môi giới đã bộc lộ nhiều nhược điểm như nguy cơ lừa đảo cao, chi phí tốn kém hơn,... (khi được hỏi hầu hết các cán bộ quản lý hoạt động XKLD đều cho rằng hình thức tuyển chọn trực tiếp chất lượng hơn và tiết kiệm được chi phí vì không mất phí trung gian).

Kết quả điều tra cho thấy, gần 3/4 cán bộ đánh giá công tác tuyển chọn lao động của các doanh nghiệp cho rằng hoạt động XKLD của đơn vị mình là có hiệu quả song cũng có nhiều vấn đề cần khắc phục (Bảng 3.11) như tuyển chọn ồ ạt, chạy theo số lượng, chất lượng lao động được tuyển chọn chưa cao, không đáp ứng được yêu cầu của đối tác, nhiều lao động xuất khẩu ngoài tay nghề, chuyên môn, ngoại ngữ chưa đáp ứng yêu cầu thì vấn đề sức khỏe cũng đáng lo ngại, lý giải cho một số trường hợp lao động xuất khẩu tử vong (ngoài các lý do lao động Việt Nam hay uống rượu, tắm khuya, nằm đất, thì một lý do nữa phải kể đến đó là khám sức khỏe trước khi đi xuất khẩu không đạt yêu cầu (*tìm hiểu qua phỏng vấn*)).

Bảng 3.11. Ý kiến đánh giá về công tác tuyển chọn lao động của cán bộ quản lý hoạt động xuất khẩu lao động

Đơn vị tính: %

Các tiêu chí	Tỷ lệ
Hoạt động có hiệu quả	22,50
Chưa có hiệu quả	3,75
Có hiệu quả nhưng vẫn còn nhiều tồn tại	73,75

** Về kênh thông tin tuyển chọn lao động xuất khẩu*

Một trong những yếu tố góp phần thành công trong công tác tuyển chọn LĐXK tại các doanh nghiệp là kênh thông tin. Người lao động có thể tiếp cận thông tin tuyển LĐXK từ nhiều nguồn (từ doanh nghiệp, chính quyền địa phương, cơ quan chức năng,...) và cá nhân (bạn bè, môi giới tư nhân). Theo kết quả điều tra, thông tin qua bạn bè, người thân là kênh chủ yếu chiếm tỷ lệ cao nhất 61 người, chiếm 30,5% (Bảng 3.12). Tiếp đến là kênh thông tin từ các doanh nghiệp XKLD (42 người, chiếm 21,0%), chính quyền địa phương cũng là một kênh đóng góp tích cực vào công tác tuyển chọn lao động (19,5%).

Bảng 3.12. Lao động xuất khẩu theo kênh thông tin đi xuất khẩu lao động

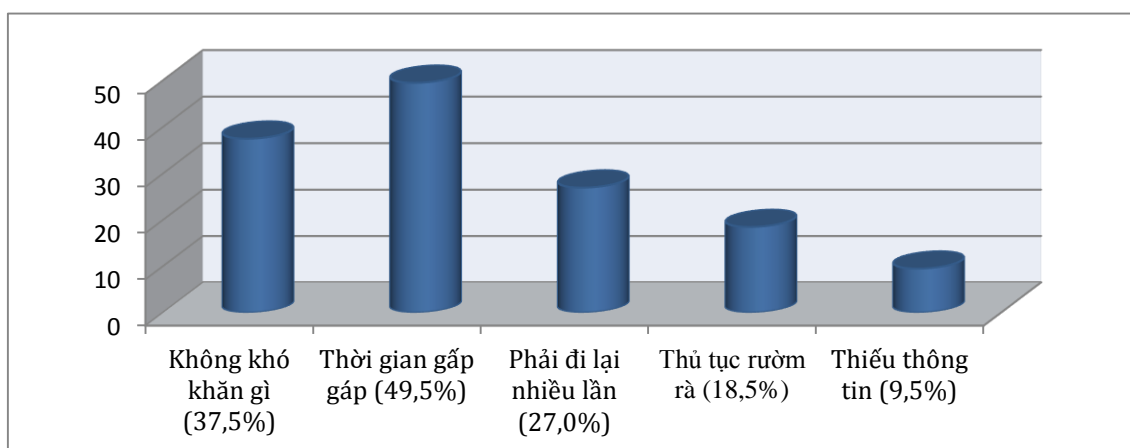
Kênh Thông tin	Lao động chuẩn bị đi XKLD		Lao động đã về nước		Chung	
	Người	%	Người	%	Người	%
Doanh nghiệp XKLD	16	20,0	26	21,6	42	21,0
Chính quyền địa phương	15	18,7	24	20,0	39	19,5
Bạn bè, người thân	24	30,0	37	30,8	61	30,5
Phương tiện thông tin đại chúng	5	6,3	6	5,0	11	5,5
Qua môi giới	16	20,0	23	19,2	39	19,5
Khác	4	5,0	4	3,4	8	4,0
Tổng	80	100	120	100	200	100

Đáng chú ý là lao động có được thông tin qua môi giới chiếm tỷ lệ khá cao (39 người, chiếm 19,5%). Theo phỏng vấn, lý do chính mà người lao động thông qua môi giới là do người lao động không được tiếp cận từ kênh thông tin khác, họ chỉ biết khi có người đến tận nhà giới thiệu và tư vấn đi XKLD thì họ đi, lý do thứ hai là họ cho rằng qua môi giới tuy tốn về kinh phí nhưng thủ tục gọn nhẹ, nhanh chóng nên họ lựa chọn kênh này. Tỷ lệ lao động biết thông tin qua phương tiện thông tin đại chúng là rất ít (11 người, chiếm 5,5%).

Nếu so sánh giữa LĐXK đã về nước và lao động chuẩn bị đi về cơ bản thì tỷ lệ tiếp cận kênh thông tin tương đối giống nhau. Có sự tăng lên rất ít về tỷ lệ tiếp cận qua môi giới và qua phương tiện thông tin đại chúng của các lao động chuẩn bị đi XKLD.

Như vậy, nguồn tiếp cận thông tin về XKLD của người lao động tương đối đa dạng. Các doanh nghiệp trên địa bàn đã tập trung và phát triển những nguồn thông tin đáng tin cậy như chính tại doanh nghiệp và qua địa phương. Tuy nhiên, tỷ lệ qua môi giới khá lớn, công tác tuyên truyền phổ biến trên các phương tiện thông tin đại chúng chưa được chú trọng và khai thác triệt để.

Khi được hỏi các khó khăn gặp phải trong quá trình tham gia tuyển chọn, hơn một phần ba người lao động (37,5%) cho rằng họ không gặp khó khăn gì (Biểu đồ 3.1), phần lớn cho là thời gian gấp gáp (49,5%), tiếp đó là 27,0% số người phàn nàn vì phải đi lại nhiều lần và khó khăn, 18,5% cho rằng thủ tục vẫn khá rườm rà, một số người (9,5%) phản ánh thiếu thông tin. Ít người lao động thấy được nhược điểm của bản thân họ về sức khỏe, trình độ, ý thức kỷ luật, ngoại ngữ.



Biểu đồ 3.1. Tỷ lệ lao động xuất khẩu đánh giá các khó khăn gặp phải trong công tác tuyển chọn lao động xuất khẩu

**Về tiêu chuẩn tuyển chọn*

Doanh nghiệp chưa xây dựng tiêu chí tuyển chọn rõ ràng, gắn với từng nghề, từng thị trường dẫn đến kết quả tuyển chọn còn phụ thuộc vào yếu tố chủ quan và năng lực của cán bộ tuyển chọn. Kết quả điều tra cho thấy, có 23/40 doanh nghiệp chưa xây dựng tiêu chí tuyển chọn cho từng nghề, từng thị trường.

Một số doanh nghiệp quy trình tuyển chọn không khoa học, thiếu các hướng dẫn cụ thể, các quy định về thời gian; Thủ tục tuyển chọn còn rườm rà gây khó khăn cho người lao động.

Tóm lại, tuyển chọn lao động tại các doanh nghiệp đã đáp ứng được nhu cầu về số lượng, hầu hết các doanh nghiệp đều có quy trình tuyển chọn tương đối bài bản, 62,5% các doanh nghiệp đã có kế hoạch tuyển chọn. Tuy nhiên hiệu quả tuyển chọn chưa cao (22,5% cán bộ quản lý hoạt động XKLD đánh giá là có hiệu quả), các doanh nghiệp chưa khai thác hiệu quả kênh thông tin tuyển chọn, tiêu chí tuyển chọn chưa rõ ràng.

3.2.2.3. Đào tạo - giáo dục định hướng lao động xuất khẩu

Với quan điểm xã hội hóa đào tạo - giáo dục định hướng, tăng tính chủ động của người lao động khi có nguyện vọng đi làm việc ở nước ngoài, tại điều 62 Luật người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng quy định “Người lao động có nguyện vọng đi làm việc ở nước ngoài phải chủ động học nghề, ngoại ngữ, tìm hiểu pháp luật có liên quan,...”. Thực tế cho thấy, lao động có nghề thường được bố trí làm các công việc ít nặng nhọc hơn, điều kiện làm việc tốt hơn và thu nhập cũng cao hơn, ý thức chấp hành kỷ luật lao động, nội quy nơi làm việc, nơi ở, khả năng hòa nhập cộng đồng và hòa nhập với công việc cũng tốt hơn. Điều đó khẳng định nếu LĐXK được qua đào tạo tốt về tay nghề, ngoại ngữ, các kiến thức pháp luật, phong tục tập quán, văn hóa của nước nhập khẩu thì một mặt sẽ đảm bảo tốt hơn quyền lợi cho người lao động, mặt khác về phía quản lý hoạt động XKLD, công tác quản lý lao động ở nước ngoài sẽ thuận lợi hơn, giảm bớt tỷ lệ phá bỏ hợp đồng, giảm được các phát sinh trong quá trình lao động, tăng hiệu quả hoạt động và vị thế của doanh nghiệp. Vì vậy, tăng tỷ trọng lao động có nghề đã trở thành mục tiêu phấn đấu của nhiều doanh nghiệp. Để làm được việc này thời gian qua nhiều doanh nghiệp đã chủ động phối hợp với các cơ sở dạy nghề từ Trung ương đến địa phương để tuyển chọn lao động, phối hợp mở các khóa đào tạo, bồi dưỡng tay nghề cho lao động xuất cảnh.

*Về bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho người lao động, theo quy định của luật hiện hành:

- Giáo viên làm nhiệm vụ bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài có thể là cán bộ của các doanh nghiệp, tổ chức hoặc các đối tượng khác, nhưng phải đảm bảo các điều kiện quy định.

- Cơ sở vật chất để tổ chức bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho người lao động có thể thuộc doanh nghiệp, tổ chức hoặc thông qua ký hợp đồng với các cơ sở đào tạo, dạy nghề, tổ chức kinh tế khác, nhưng phải đảm bảo điều kiện vật chất như quy định, đặc biệt phải có nơi ăn, ở cho học viên.

- Nội dung và chương trình bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài với tổng thời gian tối thiểu là 74 tiết (trong đó 16 tiết thực hành). Trên cơ sở quy định này các doanh nghiệp xây dựng chương trình cho cả khóa học phù hợp với nội dung chi tiết được quy định tại Quyết định số 18/2007/QĐ-BLĐTBXH ngày 18 tháng 7 năm 2007 của Bộ LĐTBXH (Bảng 3.13).

- Tài liệu bồi dưỡng kiến thức cần thiết do Bộ LĐTBXH ban hành và được phát miễn phí đến người lao động. Riêng bộ tài liệu bồi dưỡng kiến thức cần thiết đối với chuyên gia, sỹ quan, thủy thủ trên tàu vận tải biển thực hiện theo quy định của cơ quan quản lý chuyên ngành.

- Cấp chứng chỉ bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho người lao động theo quy định và thẩm quyền cấp chứng chỉ thuộc người đứng đầu bộ máy bồi dưỡng kiến thức cần thiết. Điều kiện người lao động được cấp chứng chỉ được quy định tại điểm 1 Điều 3 Quyết định số 20/2007/QĐ-BLĐTBXH ngày 02/8/2007 của Bộ trưởng Bộ LĐTBXH ban hành chứng chỉ kiến thức cho người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài. Tại các cơ sở bồi dưỡng kiến thức cần phổ biến và niêm yết các nội dung về quản lý đào tạo gồm: Những văn bản của doanh nghiệp hoặc của cơ sở đào tạo quy định các khoản và mức phí mà người lao động phải nộp trong các khóa đào tạo; Các nội quy chung của cơ sở đào tạo, các quy định về quản lý học viên ăn, ở nội trú và quy định nội quy trên lớp; Lịch học tập, kiểm tra,... của khóa đào tạo; Quản lý nội dung chương trình và thời gian đào tạo, quản lý học viên, giám sát về chất lượng đào tạo; theo đó các cơ sở đào tạo phải phân công cán bộ theo dõi, kiểm tra, giám sát việc thực hiện giảng dạy và học tập hàng ngày của giáo viên và học viên; Lập sổ theo dõi về tất cả các tình hình đào tạo để kịp thời báo cáo quản lý cũng như kịp thời nhắc nhở, chấn chỉnh giáo viên và học viên thực hiện đúng quy định đảm bảo tốt hơn chất lượng giảng dạy.

Trước khi kết thúc khóa đào tạo phải lập hội đồng kiểm tra đánh giá kết quả học tập của từng học viên làm căn cứ trình người có thẩm quyền duyệt cấp chứng chỉ.

Bảng 3.13. Nội dung tổng quát và phân bổ thời gian giáo dục định hướng

Đơn vị tính: Tiết

Số TT	Nội dung	Lý thuyết	Thực hành	Tổng số
1	Truyền thống, bản sắc văn hóa của dân tộc	4	0	4
2	Những nội dung cơ bản liên quan về pháp luật lao động, hình sự, dân sự, hành chính của Việt Nam và của nước tiếp nhận lao động	12	0	12
3	Nội dung hợp đồng ký giữa doanh nghiệp với người lao động	8	0	8
4	Kỹ luật lao động, an toàn lao động và vệ sinh lao động	8	8	16
5	Phong tục tập quán, văn hóa của nước tiếp nhận người lao động	4	4	8
6	Cách thức ứng xử trong lao động và đời sống	8	0	8
7	Sử dụng các phương tiện giao thông đi lại, mua bán, sử dụng các dụng cụ, thiết bị phục vụ sinh hoạt đời sống hàng ngày	4	4	8
8	Những vấn đề cần chủ động phòng ngừa trong thời gian sống và làm việc ở nước ngoài	6	0	6
9	Ôn tập và kiểm tra cuối khóa	4	0	4
	Tổng số	58	16	74

Nguồn: Bộ LĐTBXH, 2007. Quyết định số 18/2007/QĐ - Bộ LĐTBXH ngày 18/7/2007

*Về dạy nghề, dạy ngoại ngữ cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài. Tại điều 63 của Luật Người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng quy định, các doanh nghiệp, tổ chức sự nghiệp, cá nhân,... đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài có trách nhiệm tổ chức hoặc liên kết với cơ sở dạy nghề, cơ sở đào tạo để đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng nghề, ngoại ngữ cho người lao động.

Như vậy Nhà nước đã có văn bản quy định các nội dung và khung thời gian cho giáo dục định hướng trước khi xuất cảnh. Tuy nhiên, việc đào tạo và nâng cao tay nghề, ngoại ngữ cho người lao động chưa có quy định và hướng dẫn một cách chi tiết.

Với các doanh nghiệp ở Hà Nội, công tác đào tạo - giáo dục định hướng chủ yếu do doanh nghiệp đảm nhận. Về cơ bản các doanh nghiệp đều đảm bảo đúng các quy định của luật hiện hành.

Kết quả điều tra cho thấy, 40/40 doanh nghiệp (100%) doanh nghiệp tự tổ chức bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho người lao động, có 35/40 (87,5%) tự tổ chức và liên kết tổ chức với các cơ sở đào tạo để đào tạo ngoại ngữ và tay nghề cho lao động trước khi đi XKLD.

Luật đã quy định, tất cả các doanh nghiệp được phép hoạt động XKLD thì một trong những điều kiện là phải có cơ sở vật chất đảm bảo bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho người lao động và 100% doanh nghiệp phải có cơ sở đào tạo. Với kênh đào tạo, các doanh nghiệp chủ động tự đào tạo có ưu điểm: doanh nghiệp là tổ chức trực tiếp đàm phán với đối tác nước ngoài nên nắm rõ nhất các yêu cầu từ phía đối tác. Vì vậy, nếu doanh nghiệp đào tạo tốt sẽ đảm bảo chất lượng tốt, sát với yêu cầu của phía đối tác.

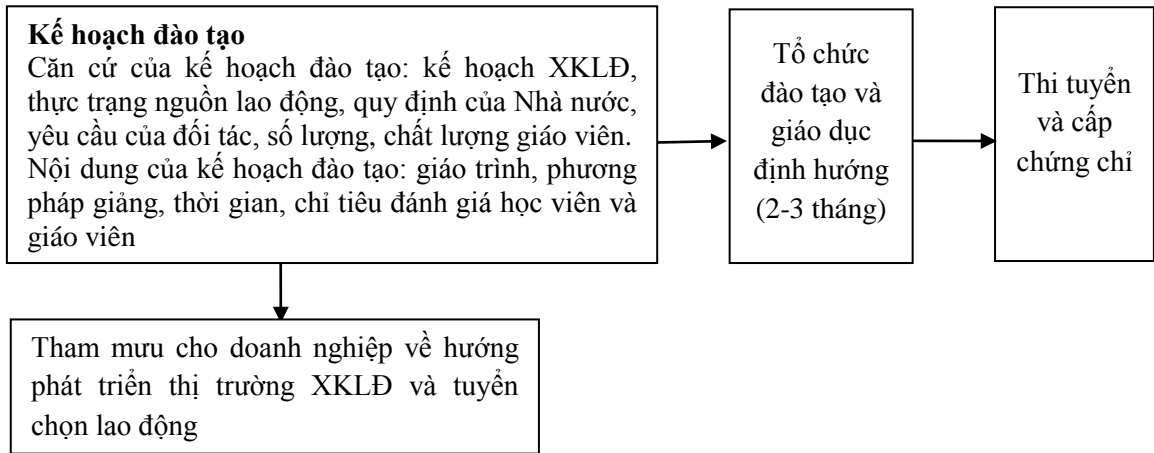
Các doanh nghiệp XKLD ở Hà Nội hiện nay có hai phương thức tổ chức quá trình đào tạo - giáo dục định hướng (đào tạo - giáo dục tại doanh nghiệp hoặc phối hợp với các trường trung học chuyên nghiệp, dạy nghề, trung tâm dịch vụ việc làm tổ chức toàn bộ hoặc một khâu đào tạo - giáo dục định hướng).

Các doanh nghiệp như SONA, INTERSERCO, VINAINCOMEC-SJC, Lod, Sông Đà.... đã đầu tư xây dựng trung tâm đào tạo riêng đáp ứng nhu cầu XKLD của doanh nghiệp. Cũng có doanh nghiệp trung tâm đào tạo riêng chưa đáp ứng được về cơ sở vật chất, nhưng việc có trung tâm đào tạo riêng sẽ giúp các doanh nghiệp chủ động hơn để tiến hành đào tạo - giáo dục định hướng.

Quy trình đào tạo - giáo dục định hướng tại các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội hiện nay chủ yếu qua ba bước: Lập kế hoạch đào tạo, tổ chức đào tạo - giáo dục định hướng và tổ chức thi cấp chứng chỉ (Sơ đồ 3.6).

Ngoài chức năng trực tiếp là đào tạo - giáo dục định hướng cho người lao động. Bộ phận đào tạo của doanh nghiệp còn có nhiệm vụ tham mưu cho doanh nghiệp về chiến lược mở rộng thị trường XKLD và chiến lược tuyển chọn LĐXK. Hai chức năng này có mối quan hệ mật thiết với nhau và bổ trợ cho nhau.

Theo cán bộ quản lý hoạt động XKLD tại các doanh nghiệp thì quá trình xây dựng kế hoạch và nội dung đào tạo hiện nay ở các doanh nghiệp là tương đối phù hợp với yêu cầu của từng đối tác, từng thị trường.



Sơ đồ 3.6. Quy trình đào tạo - giáo dục định hướng tại các doanh nghiệp

Thông thường các doanh nghiệp tại Hà Nội tổ chức đào tạo - giáo dục định hướng thời gian từ 2 đến 3 tháng. Với thời gian đào tạo ngắn như vậy mà các doanh nghiệp tuyển dụng không nghiêm ngặt nên đã ảnh hưởng đến hiệu quả của đào tạo - giáo dục định hướng, đặc biệt là các doanh nghiệp chưa có cơ sở đào tạo riêng có chất lượng.

Kết quả điều tra cán bộ quản lý hoạt động XKLD cho thấy, 74,5% ý kiến cho rằng công tác đào tạo - giáo dục định hướng của doanh nghiệp hiện nay chưa đáp ứng được yêu cầu cả về số lượng và chất lượng mặc dù đã được các doanh nghiệp tập trung đầu tư hơn trước. Vẫn còn tỷ lệ không nhỏ khoảng 15,6% (năm 2012: 12% ở SONA, 17% ở INTERSERCO, 15% ở AIRSECO.,JSC,...) các lao động qua đào tạo không được đi XKLD (do không đạt yêu cầu). Rõ ràng tỷ lệ này cao không chỉ gây gây tổn kém cho các doanh nghiệp, mà còn cả với người LĐXK, đặc biệt là tâm lý lo lắng. Mặt khác, tỷ lệ này cũng phản ánh một phần hiệu quả của đào tạo - giáo dục định hướng tại các doanh nghiệp.

Một số lao động phải về trước hạn do không đáp ứng yêu cầu công việc, vi phạm kỷ luật, bỏ trốn trong thời gian qua cũng cho thấy chất lượng lao động qua tuyển dụng tại các doanh nghiệp còn thấp, hoạt động đào tạo - giáo dục định hướng trước khi đi XKLD bộc lộ nhiều nhược điểm. Theo số liệu

bảng 3.14, chỉ có 16% LĐXK tự nguyện về nước trước thời hạn, còn lại do ngoại ngữ và tay nghề yếu (49,0%), vi phạm kỷ luật (12,5%), bỏ trốn (12,5%) và sức khỏe (10,0%).

Bảng 3.14. Nguyên nhân lao động về nước trước thời hạn

Đơn vị tính: %

Năm	Lý do về nước trước thời hạn					Tổng số
	NN, tay nghề yếu	Tự nguyện	Sức khỏe	Vi phạm kỷ luật	Trốn bị trục xuất	
2010	49,5	16,0	11,0	13,0	10,5	100
2011	47,6	15,0	12,0	12,4	13,0	100
2012	49,0	16,0	10,0	12,5	12,5	100

Về phía người lao động, khi được hỏi ý kiến đánh giá quá trình đào tạo - giáo dục định hướng trước khi đi XKLD, phần lớn người lao động đều cho rằng trình độ tay nghề có khá hơn trước khi được đào tạo - giáo dục định hướng (trong đó: đào tạo nghề là 67,0%, ngoại ngữ 29,0%, giáo dục định hướng 54,5%) (Bảng 3.15). Tuy nhiên, tỷ lệ không nhỏ cho rằng mặc dù khá hơn trước nhưng vẫn không đủ tự tin về tay nghề (24,5%), về hiểu biết (45,5%) để đáp ứng yêu cầu công việc. Đặc biệt là về ngoại ngữ (69,5%). Vì vậy, cần có sự sàng lọc về ngoại ngữ từ khâu tuyển chọn lao động xuất khẩu cũng như cần thiết sự phối hợp của các Bộ, ngành, thành phố và bản thân người lao động trong việc nâng cao ngoại ngữ trước khi tham gia tuyển chọn LĐXK.

Bảng 3.15. Tự đánh giá về kiến thức và kỹ năng sau đào tạo - giáo dục định hướng của người lao động

Đơn vị tính: %

Nội dung	Không khá hơn	Khá hơn trước	Có tiến bộ nhưng chưa thực sự đáp ứng yêu cầu
Đào tạo nghề	8,5	67,0	24,5
Ngoại ngữ	1,5	29,0	69,5
Giáo dục định hướng	0,5	54,5	45,5

* Nội dung đào tạo - giáo dục định hướng

Các doanh nghiệp hiện nay chưa phân biệt nội dung đào tạo từng nghề theo từng thị trường (40/40 doanh nghiệp không phân biệt). Thực tế cho thấy, trong cùng một nghề nhưng mức độ đòi hỏi ở các thị trường khác nhau là khác

nhau cần thiết phải có nội dung theo từng nghề và từng thị trường. Về giáo dục định hướng, tuy các doanh nghiệp đã có phân biệt theo văn hóa, phong tục tập quán của từng thị trường, nhưng mức độ khắc khe về văn hóa, phong tục chưa đủ, tài liệu vẫn còn chung chung. Trong nội dung giáo dục định hướng, phần giáo dục thái độ tiếp thu, tự thay đổi mình để hòa nhập với môi trường mới còn ít doanh nghiệp đề cập đến (15/40 doanh nghiệp), số doanh nghiệp giáo dục cho người lao động hiểu rõ tác hại của bỏ trốn 12/40 doanh nghiệp (chiếm 30%).

Như vậy, nội dung đào tạo - giáo dục định hướng cho LĐXK hiện nay ở các doanh nghiệp không phân biệt khắt khe theo yêu cầu của từng nghề, từng thị trường, không đổi mới thường xuyên nhất là kỹ năng nghề. Công tác đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, năng lực cán bộ giáo viên theo các chuyên đề chuyên sâu, đổi mới phương pháp truyền đạt,... không được các doanh nghiệp chú trọng.

**Về thời gian đào tạo*

Đối với giáo dục định hướng, Quyết định số 81/2007/QĐ-BLĐTBXH ngày 18 tháng 7 năm 2007 của Bộ LĐTBXH, quy định thời gian bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho người lao động là 74 tiết học tương đương với 9 -10 ngày học (8 - 10 tiết/ngày). Tuy nhiên, theo số liệu khảo sát, hầu hết các doanh nghiệp không đảm bảo thời gian (có đến 17/40 doanh nghiệp chiếm 42,5% có thời gian giáo dục định hướng từ 6-8 ngày (Bảng 3.16). Đặc biệt, có 9/40 doanh nghiệp (22,5%) có thời gian giáo dục dưới 6 ngày. Chỉ có 14/40 doanh nghiệp (35,0%) có thời gian giáo dục định hướng đúng quy định. Với thời gian đào tạo bị rút ngắn như vậy, không những không đảm bảo đúng quy định về thời gian mà sẽ ảnh hưởng đến nội dung, chất lượng giáo dục định hướng cho LĐXK.

Bảng 3.16. Thời gian giáo dục định hướng cho lao động xuất khẩu

Thời gian đào tạo	Số lượng doanh nghiệp	Tỷ lệ (%)
Dưới 6 ngày	9	22,5
Từ 6 đến 8 ngày	17	42,5
Từ 9 ngày trở lên	14	35,0
Tổng	40	100

Đối với đào tạo nghề, tùy theo yêu cầu của từng chủ sử dụng lao động nước ngoài về kỹ năng của từng loại nghề mà doanh nghiệp lựa chọn thời gian tổ

chức đào tạo nghề cho phù hợp. Theo kết quả điều tra (Bảng 3.17), các doanh nghiệp chủ yếu đào tạo thời gian từ 1 đến 2 tháng (52,5%), có 8 doanh nghiệp có thời gian đào tạo từ 2 đến 3 tháng (chiếm 20,0%), 6 doanh nghiệp có thời gian đào tạo nghề từ 3 tháng trở lên (15,0%). Tuy nhiên, vẫn có những doanh nghiệp đào tạo nghề với thời gian rất ngắn dưới 1 tháng (5 doanh nghiệp, chiếm 12,5%). Thời gian đào tạo ngắn như vậy, các doanh nghiệp thường chỉ đáp ứng được yêu cầu cơ bản, thiên nhiều về lý thuyết. Người học ít có các kỹ năng nghề, đặc biệt trường hợp đào tạo dưới 1 tháng thì người lao động chưa nắm rõ các kiến thức về nghề. Vì vậy, tay nghề của LĐXX ở một số thị trường đã không đáp ứng yêu cầu.

Bảng 3.17. Thời gian đào tạo nghề cho lao động xuất khẩu

Thời gian đào tạo	Số lượng doanh nghiệp	Tỷ lệ (%)
Dưới 1 tháng	5	12,5
Từ 1 tháng đến 2 tháng	21	52,5
Từ trên 2 tháng đến 3 tháng	8	20,0
Trên 3 tháng trở lên	6	15,0
Tổng	40	100,0

Đối với đào tạo ngoại ngữ, hiện nay không có quy định chuẩn về đào tạo ngoại ngữ cho người lao động trước khi xuất cảnh. Tuy nhiên, đào tạo ngoại ngữ là việc rất khó có thể thực hiện trong một khoảng thời gian ngắn, đặc biệt đối tượng đào tạo lại là những người có trình độ văn hóa, CMKT thấp. Theo kết quả phỏng vấn các chuyên gia, thời gian đào tạo tối thiểu từ 2 đến 3 tháng thì mới đảm bảo giao tiếp cơ bản. Tại các doanh nghiệp điều tra (Bảng 3.18), hầu hết các doanh nghiệp đều có thời gian đào tạo từ 2 tháng trở lên (57,5% từ 2 đến 4 tháng, 15,0% từ 4 tháng trở lên). Tuy nhiên, vẫn còn tỷ lệ không nhỏ có thời gian đào tạo ngắn, dưới 2 tháng (11 doanh nghiệp, chiếm 27,5%).

Bảng 3.18. Thời gian đào tạo ngoại ngữ cho lao động xuất khẩu

Thời gian đào tạo	Số lượng doanh nghiệp	Tỷ lệ (%)
Dưới 2 tháng	11	27,5
Từ 2 tháng đến 4 tháng	23	57,5
Từ 4 tháng trở lên	6	15,0
Tổng	40	100,0

Tóm lại, đào tạo - giáo dục định hướng hiện nay về cơ bản đã được các doanh nghiệp thực hiện theo đúng quy định của pháp luật. Tuy nhiên, chất lượng đào tạo - giáo dục định hướng còn hạn chế: tỷ lệ lớn cán bộ quản lý hoạt động XKLD tại các doanh nghiệp đánh giá chưa đáp ứng được yêu cầu. Tỷ lệ lao động về nước trước thời hạn vì lý do yếu tay nghề, ngoại ngữ và vi phạm kỷ luật cao. Thời gian đào tạo ngắn và nội dung chưa phân biệt theo yêu cầu khắt khe của từng thị trường.

3.2.2.4. Tổ chức quản lý trong thời gian người lao động làm việc ở nước ngoài

Quản lý người lao động xuất khẩu trong thời gian làm việc ở nước ngoài gồm 2 bộ phận: bộ phận quản lý ở trong nước và bộ phận quản lý ở nước ngoài. Số liệu điều tra cho thấy, 65% doanh nghiệp được khảo sát có đại diện quản lý lao động ở những nước doanh nghiệp đưa lao động đi. Phần lớn cán bộ quản lý hoạt động XKLD (58,75%) cho rằng cả hai bộ phận quản lý lao động trong nước và ngoài nước đều thực hiện có hiệu quả (Bảng 3.19), 22,5% cho rằng bộ phận trong nước thực hiện tốt còn bộ phận ở nước ngoài thực hiện chưa tốt, 13,75% có ý kiến ngược lại, chỉ có 5,00% cán bộ được hỏi cho rằng cả hai bộ phận này đều hoạt động chưa hiệu quả.

Bảng 3.19. Ý kiến đánh giá về công tác quản lý lao động ở nước ngoài của cán bộ quản lý hoạt động xuất khẩu lao động

Đơn vị tính: %

Các tiêu chí	Tỷ lệ
Hai bộ phận trong nước và ngoài nước hoạt động có hiệu quả	58,75
Bộ phận trong nước thực hiện tốt, còn bộ phận ở nước ngoài thực hiện chưa tốt	22,50
Bộ phận ở nước ngoài thực hiện tốt, còn bộ phận trong nước thực hiện chưa tốt	13,75
Cả hai bộ phận hoạt động chưa hiệu quả	5,00

Các vụ việc thường phát sinh của lao động đang làm việc ở nước ngoài là đình công do trả lương không đúng hạn, sức khoẻ kém và tử vong đột ngột (Malaysia), làm công việc không đúng hợp đồng, vi phạm kỷ luật như đánh nhau, cờ bạc, ăn trộm, bỏ trốn. Một trong những thị trường được người lao động Hà Nội hướng đến nhiều nhất là thị trường Hàn Quốc, bởi đây là thị trường được

đánh giá là có văn hóa tương đồng, cuộc sống hiện đại tiên tiến, không phân biệt đối xử giữa lao động trong nước và lao động nước ngoài, thu nhập bình quân tương đối cao. Tuy nhiên từ năm 2012 số lao động của Hà Nội nói riêng và một số tỉnh, thành phố khác đi lao động tại Hàn Quốc hết hạn không về nước ở lại cư trú bất hợp pháp chiếm tỷ lệ quá cao đã khiến cho thị trường này tạm thời đóng cửa. Theo nghiên cứu của Viện Khoa học Lao động và Xã hội tính đến quý 1 năm 2013, tỷ lệ người lao động Việt Nam hết hạn không về nước hàng năm rất cao, cao nhất trong 15 nước phái cử, chiếm đến 49.9% tổng số lao động (Viện Khoa học Lao động và Xã hội, 2013). Chính vì lý do này mà từ giữa năm 2012 đến hết quý 3 năm 2013 Hàn Quốc không tiếp nhận lao động Việt Nam điều này đã ảnh hưởng không nhỏ đến kết quả XKLD của thành phố.

Kết quả điều tra cho thấy, tổng tỷ lệ lao động cho rằng lý do về nước trước thời hạn do vi phạm kỷ luật, bỏ trốn ra ngoài và bị bắt là 37,2% (trong đó vi phạm kỷ luật là 20,8%, bỏ trốn ra ngoài và bị bắt là 17,5%), do doanh nghiệp thiếu việc làm và bị phá sản chiếm 12,5%, do doanh nghiệp không tuân thủ các nội dung trong hợp đồng là 19,2%, vì lý do sức khỏe 12,5% (Bảng 3.20). *Điều này cho thấy công tác quản lý lao động ở nước ngoài của các doanh nghiệp chưa hiệu quả, vẫn còn tỷ lệ lớn người lao động cho rằng nguyên nhân về nước trước thời hạn là do vi phạm kỷ luật và bỏ trốn, tỷ lệ đáng kể các doanh nghiệp không thực hiện đúng các điều khoản trong hợp đồng.*

Bảng 3.20. Lý do người lao động về nước trước thời hạn theo ý kiến đánh giá của lao động xuất khẩu đã về nước

Đơn vị tính: %

Lý do về nước trước thời hạn	Tỷ lệ
Doanh nghiệp thiếu việc làm, phá sản	12,5
Doanh nghiệp không thực hiện các điều khoản trong hợp đồng	19,2
Vi phạm kỷ luật	20,8
Bỏ trốn ra ngoài và bị bắt	17,5
Lý do cá nhân (sức khỏe, gia đình)	12,5

Hỗ trợ giải quyết các mẫu thuẫn phát sinh và giải quyết các tranh chấp xảy ra trong quá trình XKLD là nội dung quan trọng của quản lý lao động ở nước ngoài. Nguyên tắc giải quyết tranh chấp trước hết là thông qua thương lượng và

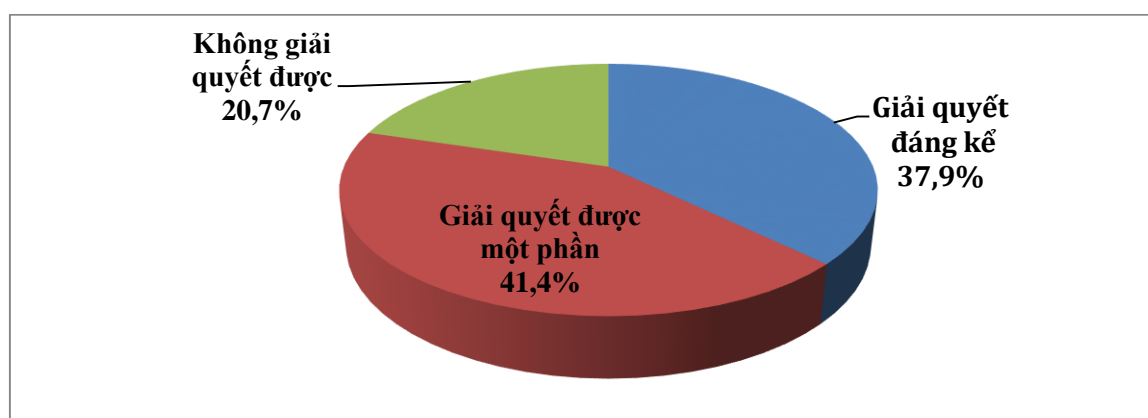
tự dàn xếp giữa các bên tranh chấp, sau đó cần thiết sẽ thông qua cơ quan hoà giải, trọng tài. Trong trường hợp phức tạp ngoài khả năng giải quyết của doanh nghiệp, liên quan đến nhiều bên được giải quyết theo quy định của pháp luật. Vì Việt Nam hiện nay chưa có cơ chế đồng bộ để thực hiện nên vấn đề giải quyết các tranh chấp của các doanh nghiệp còn nhiều hạn chế.

Kết quả điều tra người LĐXK đã về nước cho thấy, khi có mâu thuẫn phát sinh người lao động nhận được sự hỗ trợ chủ yếu từ doanh nghiệp (48,3%), tiếp đến là từ chủ sử dụng lao động (21,7%), 11,7% từ các công ty môi giới và có 18,3% ý kiến là không nhận được sự hỗ trợ nào (Bảng 3.21).

Bảng 3.21. Tỷ lệ người lao động nhận được sự hỗ trợ của các bên tham gia

Bên tham gia hỗ trợ, giải quyết mâu thuẫn	Số người	Tỷ lệ (%)
Doanh nghiệp/đại diện của doanh nghiệp	58	48,3
Chủ sử dụng lao động	26	21,7
Công ty môi giới	14	11,7
Không nhận được sự hỗ trợ	22	18,3

Như vậy, doanh nghiệp cũng đã tăng cường hỗ trợ, giải quyết tranh chấp khi có mâu thuẫn phát sinh (48,3%). Tuy nhiên, kết quả giải quyết tranh chấp vẫn còn hạn chế. Trong số các lao động nhận được sự hỗ trợ, giải quyết tranh chấp từ phía doanh nghiệp, thì có 37,9% cho rằng giải quyết được đáng kể (Biểu đồ 3.2), 41,4% cho rằng chỉ giải quyết được một phần, vẫn còn tỷ lệ 20,7% cho rằng không giải quyết được.



Biểu đồ 3.2. Ý kiến đánh giá về hiệu quả giải quyết mâu thuẫn, tranh chấp của lao động xuất khẩu đã về nước

- Về nội dung quản lý lao động ngoài nước. Kết quả điều tra cho thấy, các doanh nghiệp hiện nay chưa chú trọng đến công tác quản lý lao động ở ngoài nước (42,50% ý kiến cán bộ cho rằng doanh nghiệp chưa chú trọng công tác này). Nội dung các doanh nghiệp thực hiện chủ yếu là xử lý các vấn đề phát sinh (67,50%), tiếp đến là kiểm tra giám sát quá trình lao động (21,25%), hỗ trợ khi cần thiết (18,75%). Rất ít các ý kiến lựa chọn tìm hiểu tâm tư nguyện vọng của người lao động (10,00%). Đặc biệt là tổ chức các hoạt động văn hóa tinh thần hầu như không được các doanh nghiệp thực hiện (8,75%) (Bảng 3.22).

Bảng 3.22. Nội dung quản lý lao động ở nước ngoài tại các doanh nghiệp

<i>Đơn vị tính: %</i>	
Các nội dung	Tỷ lệ
Xử lý các vấn đề phát sinh	67,50
Kiểm tra giám sát người lao động xuất khẩu	21,25
Hỗ trợ khi cần thiết	18,75
Tìm hiểu tâm tư nguyện vọng	10,00
Tổ chức các hoạt động văn hóa tinh thần	8,75

Hoạt động quản lý LĐXK trong thời gian làm việc ở nước ngoài tại các doanh nghiệp chủ yếu là quản lý, xử lý các vấn đề phát sinh, tranh chấp lao động, hiệu quả của giải quyết tranh chấp còn hạn chế. Việc tìm hiểu tâm tư nguyện vọng, hỗ trợ người lao động trong quá trình làm việc cũng như tổ chức các hoạt động văn hóa tinh thần cho LĐXK chưa được các doanh nghiệp chú trọng. Đây cũng là nguyên nhân dẫn đến tình trạng mâu thuẫn, vi phạm kỷ luật của LĐXK cao.

3.2.2.5. Thanh lý hợp đồng lao động

Đây là khâu cuối cùng trong quy trình tổ chức thực hiện, các doanh nghiệp có trách nhiệm đón lao động về nước, thanh toán các khoản phí, tiền đặt cọc... giải quyết các thủ tục cần thiết, thông báo về địa phương hay cơ quan của người lao động về việc hoàn thành hợp đồng và các thành tích, kỹ năng của họ để giúp người lao động nhanh chóng tái nhập cộng đồng.

Theo quy định của pháp luật, người lao động có nghĩa vụ phải thanh lý hợp đồng với doanh nghiệp XKLD chậm nhất 180 ngày kể từ ngày chấm dứt

Hợp đồng lao động (Khoản 8, Điều 46 của Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng). Tuy nhiên, tình hình thanh lý hợp đồng ở các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội thực hiện như sau:

Đối với một số hợp đồng trong thời gian gần đây mà doanh nghiệp không thu tiền đặt cọc thì không ràng buộc được người lao động sau khi về nước quay trở lại thanh lý hợp đồng. Nếu một thời gian người lao động không quay trở lại thì doanh nghiệp tự thanh lý hợp đồng.

Đối với lao động về nước trước thời hạn, các doanh nghiệp thanh lý hợp đồng với những lao động này, số thời gian vẫn còn hiệu lực của hợp đồng chuyển cho người khác tiếp tục.

Đối với số lao động bỏ trốn, các doanh nghiệp thông báo tình trạng của lao động cho địa phương, gia đình, cơ quan họ, đồng thời có những giải pháp sớm đưa họ về nước, khấu trừ những khoản chi phí doanh nghiệp phải chịu vào khoản tiền đặt cọc (nếu có).

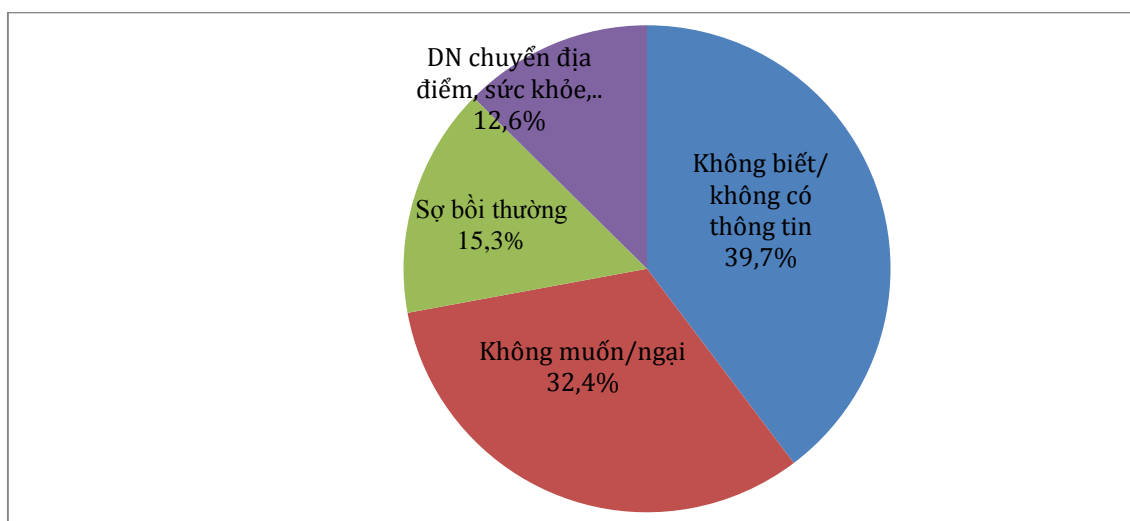
Nhìn chung, khâu thanh lý hợp đồng tại các doanh nghiệp hiện nay không được đánh giá là quan trọng trừ những trường hợp rủi ro, có tranh chấp mới thu hút sự quan tâm của nhiều người và báo chí công luận. Theo kết quả phỏng vấn cán bộ quản lý hoạt động xuất khẩu lao động tại các doanh nghiệp cho thấy, có 23/80 cán bộ (chiếm 28,75%) cho rằng doanh nghiệp có chú trọng đến thanh lý hợp đồng, tỷ lệ rất lớn 57/80 cán bộ (chiếm 71,25%) cho rằng doanh nghiệp không chú trọng đến công tác này.

Các doanh nghiệp không làm rõ cho người lao động biết về quyền lợi và trách nhiệm của người lao động về thanh lý hợp đồng. Theo quy định của pháp luật, người lao động có nghĩa vụ phải thanh lý hợp đồng với doanh nghiệp. Ngoài ra, việc thanh lý hợp đồng sẽ giúp người lao động lấy lại được các khoản đã đặt cọc, ký quỹ. Thanh lý hợp đồng cũng giúp người lao động có cơ hội tiếp cận với các kênh hỗ trợ sau XKLD tốt hơn,... Tuy nhiên, hiện nay bản thân người lao động cũng không nhận thức được quyền lợi và trách nhiệm của họ về thanh lý hợp đồng. Về phía doanh nghiệp, hầu hết các doanh nghiệp cũng không phổ biến làm rõ cho người lao động về quyền lợi và nghĩa vụ thanh lý hợp đồng sau khi về

nước (kết quả phỏng vấn cho thấy, chỉ có 29/80 cán bộ quản lý cho rằng, doanh nghiệp có tuyên truyền phổ biến nội dung này cho LĐXK). Như vậy, việc người lao động không biết về quyền lợi và trách nhiệm của họ về thanh lý hợp đồng cũng ảnh hưởng đến tỷ lệ LĐXK quay lại thanh lý hợp đồng sau khi đã về nước.

Doanh nghiệp không hướng dẫn thanh lý hợp đồng cho LĐXK. Theo kết quả điều tra, có 26/80 cán bộ quản lý hoạt động XKLD (chiếm 32,5%) trả lời doanh nghiệp có tiến hành hướng dẫn thanh lý hợp đồng lao động cho LĐXK. Tỷ lệ trả lời doanh nghiệp không tiến hành hướng dẫn là rất lớn (54/80 cán bộ, chiếm 67,5%). Như vậy, nếu người lao động không tự tìm hiểu thủ tục, cách thức tiến hành thì sẽ dẫn đến một bộ phận người lao động sẽ không biết và ngại không muốn thanh lý hợp đồng, hoặc không tiến hành thanh lý hợp đồng.

Kết quả điều tra LĐXK đã về nước cho thấy, có 52/120 lao động không thanh lý hợp đồng (chiếm 43,3%). Trong đó, lý do chủ yếu là do họ không biết đến những quy định này hoặc không được thông báo từ phía doanh nghiệp (39,7%), 32,4% không muốn đến thanh lý hoặc ngại thủ tục thanh lý (Biểu đồ 3.3), 15,3% không đến thanh lý do sợ phải bồi thường (đối với lao động về nước trước thời hạn), 12,6% LĐXK không đến thanh lý hợp đồng do doanh nghiệp chuyển địa điểm khác hoặc vì lý do cá nhân như sức khỏe, bận việc gia đình,...



Biểu đồ 3.3. Lý do không thanh lý hợp đồng của lao động xuất khẩu

Tỷ lệ lao động quay lại thanh lý hợp đồng hiện nay có sự khác nhau giữa các loại doanh nghiệp. Đối với các doanh nghiệp Nhà nước, tỷ lệ quay lại thanh

lý hợp đồng lớn hơn. Trong 25 doanh nghiệp điều tra, có 10 doanh nghiệp có tỷ lệ lao động thanh lý hợp đồng từ 60% trở lên, có 12 doanh nghiệp có tỷ lệ lao động thanh lý hợp đồng từ 40 đến dưới 60%. Số doanh nghiệp có tỷ lệ thanh lý hợp đồng dưới 40% là 3 doanh nghiệp (Bảng 3.23). Với các doanh nghiệp ngoài Nhà nước, trong tổng số 15 doanh nghiệp điều tra, chỉ có 2 doanh nghiệp có tỷ lệ lao động quay lại thanh lý hợp đồng từ 60% trở lên, có 10 doanh nghiệp có tỷ lệ quay lại thanh lý hợp đồng từ 40 đến dưới 60%. Số doanh nghiệp có tỷ lệ lao động quay lại thanh lý hợp đồng dưới 40% là 3 doanh nghiệp (chiếm 20,0%).

Bảng 3.23. Tỷ lệ lao động quay lại thanh lý hợp đồng theo đánh giá của cán bộ quản lý hoạt động xuất khẩu lao động

Tỷ lệ người lao động quay lại thanh lý hợp đồng	DNNN		DNNNN	
	Số DN	Tỷ lệ (%)	Số DN	Tỷ lệ (%)
Từ 60% trở lên	10	40,0	2	13,3
Từ 40% đến dưới 60%	12	48,0	10	66,7
Dưới 40%	3	12,0	3	20,0
Tổng	25	100,0	15	100,0

Tóm lại, các doanh nghiệp đã tiến hành thanh lý hợp đồng, nhưng tỷ lệ lao động đến thanh lý hợp đồng thấp. Hầu hết các doanh nghiệp chưa phổ biến và hướng dẫn thanh lý hợp đồng. Chính vì vậy, sự kết nối giữa doanh nghiệp với lao động hết hợp đồng về nước rất ít. Điều này cũng gây lãng phí nguồn LĐXX về nước có sức khỏe, có được kinh nghiệm làm việc từ các nước phát triển.

3.2.3. Thực trạng kiểm tra - giám sát

Theo báo cáo của phòng Thanh tra, Cục quản lý lao động ngoài nước - Bộ LĐTBXH, về tình hình xử lý vi phạm đến cuối năm 2013:

- Kể từ khi thực hiện Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hợp đồng năm 2007 cho đến nay, đã có 182 lượt doanh nghiệp dịch vụ đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài bị xử phạt vi phạm hành chính, trong đó phạt tiền 97 lượt doanh nghiệp với tổng số tiền phạt lên đến trên 2,2 tỷ đồng, phạt cảnh cáo đối với 85 doanh nghiệp.

- Các hành vi vi phạm chủ yếu: không trực tiếp tuyển chọn lao động; Thu tiền, quản lý và sử dụng các loại tiền môi giới, dịch vụ, ký quỹ không đúng quy

định; Không đăng ký hợp đồng cung ứng lao động; Không đóng góp hoặc đóng góp không đầy đủ Quỹ hỗ trợ việc làm ngoài nước; Không thực hiện các chế độ báo cáo; Lợi dụng hoạt động tuyển chọn, thu tiền của người lao động; Không bồi dưỡng hoặc bồi dưỡng không đầy đủ kiến thức cần thiết cho người lao động...

- Trong thời gian gần đây, các vụ việc vi phạm có chiều hướng gia tăng, đặc biệt là các vụ việc vi phạm về tổ chức đưa người lao động đi làm việc ở các thị trường mới chưa có thỏa thuận về hợp tác lao động của nước ta như Angola, Algeria, Chile; Lợi dụng hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài để thu tiền của người lao động,... Gây dư luận không tốt, ảnh hưởng đến quản lý hoạt động XKLD tại các doanh nghiệp và quản lý Nhà nước về XKLD.

Điều 27, Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài quy định quyền và nghĩa vụ của các doanh nghiệp dịch vụ, trong đó có quy định nghĩa vụ: *“Tổ chức quản lý, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động do doanh nghiệp đưa đi làm việc ở nước ngoài; Phối hợp với các bên giải quyết các vấn đề phát sinh khi người lao động bị chết, bị tai nạn lao động, tai nạn rủi ro, bị bệnh nghề nghiệp, bị xâm hại tính mạng, sức khỏe, danh dự, nhân phẩm, tài sản và giải quyết tranh chấp liên quan đến người lao động; Báo cáo và phối hợp với cơ quan đại diện ngoại giao, lãnh sự Việt Nam ở nước ngoài quản lý và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động trong thời gian làm việc ở nước ngoài; Định kỳ hàng năm, đột xuất báo cáo Bộ LĐTBXH về tình hình đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài”*.

Mục V, Thông tư số 21/2007/TT-BLĐTBXH ngày 08 tháng 10 năm 2007 của Bộ LĐTBXH hướng dẫn chi tiết một số điều của Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng và Nghị định số 126/2007/NĐ-CP ngày 01 tháng 8 năm 2007 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn một số điều của Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, có quy định: *“Doanh nghiệp dịch vụ có trách nhiệm theo dõi, giám sát việc thực hiện Hợp đồng lao động giữa người lao động và người sử dụng lao động, giải quyết kịp thời các phát sinh vượt quá khả năng tự giải quyết của người lao động hoặc khi người lao động yêu cầu trợ giúp”*.

Như vậy kiểm tra - giám sát việc thực hiện Hợp đồng lao động giữa người lao động và chủ sử dụng lao động, giải quyết kịp thời các phát sinh vượt quá khả năng tự giải quyết của người lao động hoặc khi người lao động có yêu cầu là trách nhiệm của các doanh nghiệp XKLD. Tuy nhiên kiểm tra - giám sát hoạt động XKLD tại các doanh nghiệp ngoài thực hiện trách nhiệm theo quy định của Nhà nước còn có mục đích và trách nhiệm với chính doanh nghiệp đó:

- Đánh giá thực trạng, tình hình thực hiện các khâu trong quy trình của tổ chức thực hiện quản lý hoạt động XKLD tại các doanh nghiệp.

- Hướng dẫn, hỗ trợ nhằm phát huy các nhân tố tích cực, góp phần thực hiện tốt hơn hoạt động XKLD tại các doanh nghiệp.

- Phòng ngừa, ngăn chặn, xử lý các vi phạm trong hoạt động XKLD.

- Đề xuất các khuyến nghị để góp phần hoàn thiện cơ chế quản lý, các chế độ chính sách liên quan đến quản lý hoạt động XKLD.

- Bảo vệ lợi ích của doanh nghiệp, lợi ích của Nhà nước và của LĐXK.

Ý kiến đánh giá của cán bộ quản lý hoạt động XKLD tại các doanh nghiệp về kiểm tra - giám sát cho thấy, có 22,50% ý kiến cho rằng công tác kiểm tra giám sát ở doanh nghiệp mình hoạt động có hiệu quả, 35,00% ý kiến cho là chưa hiệu quả (Bảng 3.24). Đáng chú ý là một tỷ lệ lớn (36,25%) cán bộ đánh giá công tác kiểm tra - giám sát ở đơn vị mình còn buông lỏng, 6,25% trả lời không rõ.

Bảng 3.24. Ý kiến đánh giá về công tác kiểm tra, giám sát của cán bộ quản lý hoạt động xuất khẩu lao động

Các tiêu chí	Số người	Tỷ lệ (%)
Hoạt động hiệu quả	18	22,50
Hoạt động chưa hiệu quả	28	35,00
Buông lỏng	29	36,25
Không rõ	5	6,25

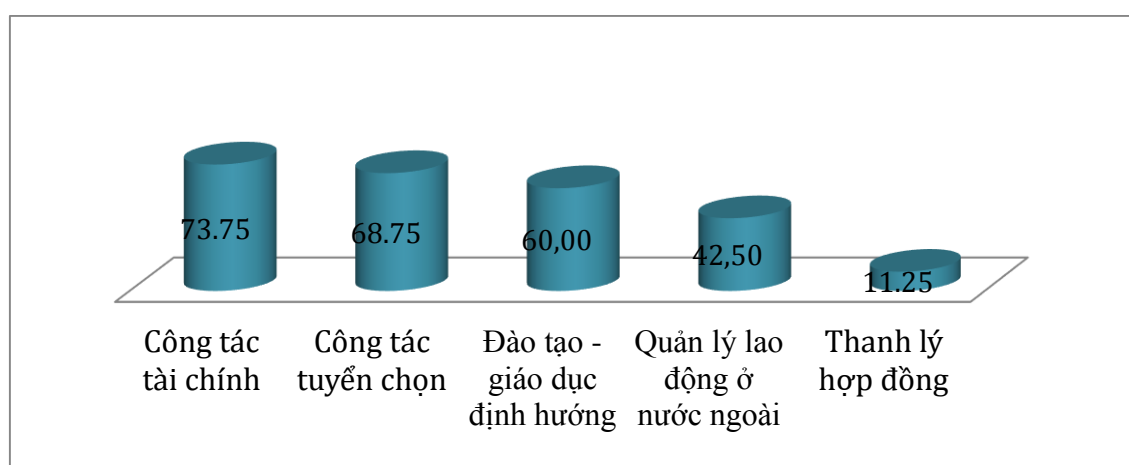
Những nội dung doanh nghiệp tập trung kiểm tra - giám sát bao gồm: tuyển chọn LĐXK, đào tạo - giáo dục định hướng, thực hiện các chế độ tài chính, quản lý lao động đang làm việc ở nước ngoài, thanh lý hợp đồng.

Nhìn chung các doanh nghiệp đều thực hiện công tác kiểm tra - giám sát. Tuy nhiên nhiều doanh nghiệp thực hiện việc kiểm tra - giám sát chỉ mang tính

hình thức, cán bộ kiểm tra - giám sát chủ yếu kiêm nhiệm. Một số doanh nghiệp ban thanh tra có quy chế hoạt động rõ ràng, tuy nhiên có 30% các doanh nghiệp điều tra thì các ban thanh tra chưa có quy chế hoạt động. Hiệu quả của công tác thanh tra chưa cao. Vẫn còn tình trạng doanh nghiệp buông lỏng công tác kiểm tra - giám sát. Đây cũng là nguyên nhân dẫn đến nhiều cán bộ quản lý lợi dụng, cấu kết với trung gian thu phí của người LĐXXK cao, tuyển lao động không đạt tiêu chuẩn do những lợi ích riêng của cán bộ tuyển chọn, nội dung chương trình đào tạo - giáo dục định hướng ở một số doanh nghiệp còn sơ sài, kém chất lượng. Tính nghiêm túc trong hoạt động đào tạo - giáo dục định hướng của các cán bộ giảng viên chưa cao, các khoản tài chính chưa rõ ràng, công tác quản lý lao động ở nước ngoài chưa thường xuyên (hậu quả là cán bộ quản lý hoạt động XKLD không nắm bắt kịp thời tình hình lao động ở nước ngoài, đây cũng là nguyên nhân của các vụ việc phát sinh như: đánh nhau, bỏ trốn, vi phạm kỷ luật,...).

Kết quả điều tra cho thấy, chỉ có 18/80 (22,5%) ý kiến của cán bộ quản lý cho rằng doanh nghiệp có bộ phận chuyên trách kiểm tra - giám sát, còn lại là kiêm nhiệm. Các nội dung kiểm tra giám sát tập trung chủ yếu vào công tác tài chính (59/80 cán bộ, chiếm 73,75%), tiếp đến là công tác tuyển chọn (68,75%), 60,00% ý kiến cho rằng có kiểm tra giám sát đào tạo - giáo dục định hướng, công tác quản lý lao động ở nước ngoài 42,50% (Biểu đồ 3.4). Nội dung mà ít doanh nghiệp chú trọng đến khi kiểm tra - giám sát là thanh lý hợp đồng (11,25%).

Đơn vị tính: %



Biểu đồ 3.4. Nội dung kiểm tra - giám sát tại các doanh nghiệp

Kết quả phỏng vấn sâu cán bộ quản lý hoạt động XKLD được biết, một số doanh nghiệp việc kiểm tra - giám sát chỉ mang tính hình thức, chỉ đi vào kiểm tra nội dung, quy trình các nghiệp vụ, ít kiểm tra giám sát cách làm việc, kỹ năng và thái độ thực hiện công việc của cán bộ quản lý hoạt động xuất khẩu lao động.

Công tác xử lý vi phạm sau kiểm tra - giám sát tại các doanh nghiệp hiện nay chưa thực hiện nghiêm túc. Chưa gắn thành tích sau kiểm tra - giám sát với các chế độ tiền lương, tiền thưởng thưởng, các phúc lợi đối với cán bộ làm tốt nhiệm vụ. Đối với những người vi phạm các doanh nghiệp chủ yếu dừng lại ở mức độ phê bình chưa có các chế tài xử lý nặng để đủ sức ngăn ngừa, răn đe.

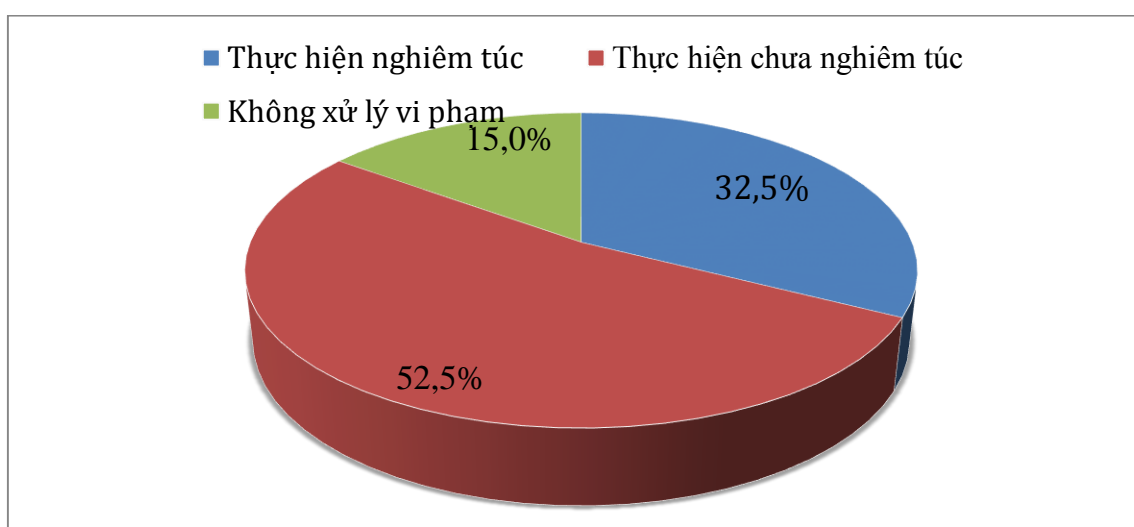
Theo kết quả điều tra, có 8/40 doanh nghiệp (chiếm 20,0%) sử dụng kết quả kiểm tra - giám sát vào hệ thống tiền lương, tiền thưởng của cán bộ, 6/40 doanh nghiệp (chiếm 15,0%) sử dụng kết quả sau giám sát kiểm tra để đưa ra chương trình đào tạo và phát triển cán bộ (Bảng 3.25). Tỷ lệ đáng kể 15/40 doanh nghiệp (chiếm 37,5%) gắn kết quả sau kiểm tra - giám sát để đánh giá thi đua khen thưởng, 12/40 doanh nghiệp (chiếm 30,0%) chỉ dùng để nhắc nhở và có 5/40 doanh nghiệp không sử dụng kết quả kiểm tra - giám sát. Như vậy, có thể thấy việc sử dụng kết quả sau kiểm tra - giám sát tại các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội hiện nay chưa triệt để, chưa phát huy hết tác dụng của kết quả kiểm tra giám sát và vì vậy sẽ ảnh hưởng đến tính răn đe, giáo dục cũng như khích lệ của hoạt động kiểm tra - giám sát tại các doanh nghiệp.

Bảng 3.25. Số lượng và tỷ lệ các doanh nghiệp sử dụng kết quả kiểm tra, giám sát vào các chính sách sử dụng nhân lực

	Số lượng doanh nghiệp	Tỷ lệ (%)
Hệ thống lương, thưởng	8	20,0
Đào tạo phát triển	6	15,0
Đánh giá kết quả thi đua	15	37,5
Chỉ để nhắc nhở	12	30,0
Không sử dụng	5	12,5

Trong trường hợp, phát hiện ra các sai phạm trong quá trình quản lý thì việc xử lý vi phạm tại các doanh nghiệp hiện nay cũng chưa thực sự nghiêm túc. Có 32,5% ý kiến của cán bộ quản lý cho rằng đã thực hiện nghiêm túc (Biểu đồ

3.5), tỷ lệ rất lớn 52,5% ý kiến cán bộ cho rằng ở doanh nghiệp mình thực hiện chưa nghiêm túc. Đặc biệt, tỷ lệ khá lớn (15,0%) ý kiến cán bộ cho rằng doanh nghiệp không thực hiện xử lý vi phạm đối với các trường hợp vi phạm. Việc xử lý vi phạm không nghiêm túc như hiện nay sẽ dẫn đến thiếu công bằng trong sử dụng cán bộ, mặt khác không có tác dụng ngăn chặn các sai phạm trong thời gian tới. Do đó, sẽ làm giảm hiệu quả quản lý hoạt động xuất khẩu lao động tại các doanh nghiệp.



Biểu đồ 3.5. Ý kiến đánh giá về công tác xử lý vi phạm sau kiểm tra - giám sát của cán bộ quản lý hoạt động xuất khẩu lao động

Tóm lại, hiệu quả hoạt động kiểm tra - giám sát tại các doanh nghiệp hiện nay còn hạn chế. Nội dung kiểm tra - giám sát chưa bao phủ. Kiểm tra - giám sát vẫn mang tính hình thức, việc xử lý sau kiểm tra - giám sát chưa nghiêm khắc đối với các trường hợp vi phạm, chưa gắn kết quả kiểm tra - giám sát với các chế độ đãi ngộ tại doanh nghiệp.

3.2.4. Thực trạng công tác đánh giá - điều chỉnh

Từ kết quả kiểm tra - giám sát, các doanh nghiệp XKLD cần tiến hành đánh giá các mặt được, hạn chế. Đưa ra được nguyên nhân của các hạn chế, từ đó sửa đổi, điều chỉnh kịp thời. Chất lượng của quá trình đánh giá - điều chỉnh rất quan trọng bởi một mặt nó ảnh hưởng đến hiệu quả của quá trình quản lý này, mặt khác nó sẽ ảnh hưởng tới kết quả của cả quá trình quản lý tiếp theo. Nếu đánh giá sai sẽ dẫn đến điều chỉnh sai và hệ thống sẽ không đạt mục tiêu.

Theo kết quả điều tra 40 doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội cho thấy, nội dung các doanh nghiệp tiến hành đánh giá - điều chỉnh nhiều nhất là nội dung đào tạo - giáo dục định hướng (chiếm 62,4% đối với DNNN và 53,7% đối với DNNNN), tiếp đến là đánh giá - điều chỉnh công tác quản lý lao động ở nước ngoài (37,5% đối với DNNN và 35,0% đối với DNNNN), nội dung tuyển chọn lao động xuất khẩu (30% đối với DNNN và 41,0% đối với DNNNN), công tác lập kế hoạch 15,6% đối với DNNN và 12,1% đối với DNNNN (Bảng 3.26). Tỷ lệ rất ít các doanh nghiệp đánh giá, điều chỉnh công tác cán bộ (10,2% đối với DNNN và 11,2% đối với DNNNN).

Bảng 3.26. Các nội dung đã được thực hiện trong đánh giá - điều chỉnh

Các nội dung đã thực hiện trong đánh giá, điều chỉnh	Doanh nghiệp Nhà nước	Doanh nghiệp ngoài Nhà nước
Công tác lập kế hoạch	15,6	12,1
Tuyển chọn lao động xuất khẩu	30,0	41,0
Đào tạo, giáo dục định hướng	62,5	53,8
Quản lý lao động ở nước ngoài	37,5	35,0
Công tác cán bộ	10,2	11,2

Về chất lượng của đánh giá - điều chỉnh, có 25,00% cán bộ trả lời là hoạt động đánh giá - điều chỉnh ở doanh nghiệp mình là có hiệu quả, 23,75% cho là chưa hiệu quả, 12,50% ý kiến trả lời không rõ (Bảng 3.27). Tỷ lệ lựa chọn cao nhất (38,75%) là hoạt động đánh giá - điều chỉnh tuy có hiệu quả nhưng vẫn còn nhiều tồn tại. Như vậy, công tác đánh giá - điều chỉnh của doanh nghiệp hiện nay chưa đáp ứng được yêu cầu.

Bảng 3.27. Đánh giá của cán bộ quản lý hoạt động xuất khẩu lao động đối với hoạt động đánh giá - điều chỉnh

Đơn vị tính: %

Tiêu chí	Tỷ lệ
Hoạt động có hiệu quả	25,00
Hoạt động chưa hiệu quả	23,75
Có hiệu quả nhưng vẫn còn nhiều tồn tại	38,75
Không rõ	12,50

Nhìn chung, công tác đánh giá - điều chỉnh tại các doanh nghiệp ở Hà Nội chưa được chú trọng. Theo kết quả điều tra, có 75% các doanh nghiệp được hỏi có tiến hành đánh giá - điều chỉnh; Khi được hỏi nguyên nhân mà công tác đánh giá - điều chỉnh kém hiệu quả thì có 35/80 cán bộ quản lý hoạt động XKLD (chiếm 43,75%) cho rằng do doanh nghiệp chưa chú trọng công tác này (Bảng 3.28), có 15/80 cán bộ (chiếm 18,75%) cho rằng do hạn chế về năng lực cán bộ. Tỷ lệ đáng kể (37,5%) cho là do doanh nghiệp buông lỏng đánh giá - điều chỉnh.

Bảng 3.28. Lý do công tác đánh giá - điều chỉnh tại các doanh nghiệp hoạt động kém hiệu quả

Lý do	Số cán bộ	Tỷ lệ
Doanh nghiệp chưa chú trọng	35	43,75
Hạn chế về năng lực cán bộ	15	18,75
Doanh nghiệp buông lỏng	30	37,50

Hoạt động đánh giá - điều chỉnh hiện nay chưa được các doanh nghiệp chú trọng, chất lượng đánh giá - điều chỉnh thấp. Nội dung đánh giá điều chỉnh chỉ tập trung vào các nghiệp vụ đào tạo - giáo dục định hướng, quản lý lao động ở nước ngoài, chưa bao phủ hết các hoạt động cụ thể của quản lý hoạt động XKLD tại doanh nghiệp. Đặc biệt, đánh giá - điều chỉnh cán bộ quản lý hoạt động XKLD được ít các doanh nghiệp thực hiện.

3.3. Các nhân tố ảnh hưởng đến quản lý hoạt động xuất khẩu lao động tại các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội

3.3.1. Các nhân tố thuộc về doanh nghiệp xuất khẩu lao động

a) Đội ngũ cán bộ quản lý hoạt động xuất khẩu lao động tại các doanh nghiệp

**Về tổ chức bộ máy*

Qua tìm hiểu, nghiên cứu tại các doanh nghiệp ở Hà Nội, hầu hết các doanh nghiệp (35/40 doanh nghiệp điều tra) thực hiện quản lý theo mô hình quản lý trực tuyến và chức năng tham mưu. Đây là mô hình có nhiều ưu thế, vừa đảm bảo tính thống nhất trong mọi hoạt động vì được điều hành trực tiếp theo chiều dọc từ trên xuống, đồng thời mỗi bộ phận lại được giao đảm nhận các chức năng riêng và tự chịu trách nhiệm với chức năng đó nên đã giảm bớt gánh nặng trong

quản lý, tăng cường tính trách nhiệm của các bộ phận chuyên trách. Các bộ phận này còn có nhiệm vụ tham mưu cho Giám đốc những kế hoạch chiến lược thuộc lĩnh vực phụ trách, giúp cho việc định hướng tốt hơn cũng như nâng cao hiệu quả các quyết định và hoạt động quản lý tại các doanh nghiệp.

**Về số lượng và chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý hoạt động xuất khẩu lao động tại các doanh nghiệp*

Theo quyết định số 19/2007/QĐ-BLĐTBXH ngày 18 tháng 7 năm 2007 của Bộ LĐTBXH. Ban hành “Quy định về tổ chức bộ máy hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài và bộ máy chuyên trách để bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài”, doanh nghiệp phải có ít nhất 9 cán bộ chuyên trách có đủ các điều kiện sau: Có trình độ Cao đẳng trở lên; Có lý lịch rõ ràng; Không có thời gian bị truy cứu trách nhiệm hình sự, chấp hành bản án hình sự của tòa án, đang bị áp dụng biện pháp giáo dục tại xã phường, thị trấn hoặc đưa vào cơ sở chữa bệnh, cơ sở giáo dục (điều 6 của quy định). Ngoài những quy định chung trên thì cũng điều 6 tại khoản 2 quy định các điều kiện cụ thể đối với cán bộ chuyên trách từng loại hình nghiệp vụ (như cán bộ chuyên trách về thị trường, cán bộ chuyên trách về quản lý lao động, cán bộ chuyên trách về bồi dưỡng kiến thức và cán bộ nghiệp vụ tài chính). Như vậy cũng theo quy định này đội ngũ cán bộ (tùy từng nghiệp vụ) phải có các chuyên ngành kinh tế, pháp luật, ngoại ngữ, có kinh nghiệm, có phẩm chất trong hoạt động XKLD. Thực tế qua khảo sát ở các doanh nghiệp.

Về quy mô, 100% các doanh nghiệp khảo sát đáp ứng quy định của Nhà nước, có rất nhiều (18/40 doanh nghiệp khảo sát) các doanh nghiệp có số cán bộ quản lý hoạt động XKLD rất lớn như SONA, INTERSERCO, Công ty XKLD và du lịch Hà Tây, CIENCO 8, HOANG LONG CMSC., JSC,... có trên 30 cán bộ chuyên trách. Như vậy về số lượng, các doanh nghiệp điều tra đều đáp ứng được quy mô theo quy định của Nhà nước.

Về cơ cấu cán bộ, qua khảo sát 40 doanh nghiệp trên địa bàn cho thấy, rất khó có sự phân tách các loại cán bộ quản lý chuyên trách các mảng, bởi thực tế một người có thể thực hiện nhiều chức năng khác nhau trong một doanh nghiệp

(Điều tra 80 cán bộ XKLD tại doanh nghiệp thì tỷ lệ cán bộ đảm nhận 2 chức năng trở lên là 37%).

- *Đội ngũ cán bộ quản lý hoạt động XKLD trong các doanh nghiệp điều tra đều có trình độ cao đáp ứng yêu cầu của Nhà nước, nhưng còn ít kinh nghiệm trong lĩnh vực quản lý hoạt động XKLD.* Theo khảo sát ở 40 doanh nghiệp ở Hà Nội thì có tới 68% cán bộ quản lý dưới 5 năm kinh nghiệm, chỉ có 32% cán bộ có kinh nghiệm trong lĩnh vực XKLD từ 5 năm trở lên.

- *Chuyên ngành được đào tạo (theo bằng cấp) của cán bộ quản lý hoạt động XKLD ở các doanh nghiệp nhìn chung là phù hợp và đáp ứng yêu cầu công việc.* Số liệu khảo sát 80 cán bộ XKLD ở 40 doanh nghiệp cho thấy có 76 cán bộ (95%) tốt nghiệp từ các chuyên ngành kinh tế, ngoại ngữ và luật, 15 cán bộ có 2 bằng đại học (trong đó 7 cán bộ có 2 bằng là thuộc 2 trong 3 chuyên ngành là ngoại ngữ và kinh tế và luật).

- *Cán bộ quản lý hoạt động XKLD tại các doanh nghiệp còn thiếu và yếu các kỹ năng thực tế về ngoại ngữ, máy tính, đặc biệt là các kỹ năng chuyên môn về sư phạm, thuyết phục, tư vấn, ngoại giao, giao tiếp,...* Tuy đội ngũ cán bộ quản lý tại các doanh nghiệp Hà Nội có quy mô, bằng cấp và chuyên ngành đào tạo là tương đối phù hợp, nhưng vẫn còn nhiều hạn chế về mặt chất lượng. Kết quả khảo sát ở 40 doanh nghiệp (80 cán bộ) cho thấy, đội ngũ cán bộ quản lý hoạt động XKLD chưa có kỹ năng cần thiết cho công việc của mình. Chỉ có 12 cán bộ được tham gia lớp đào tạo nghiệp vụ XKLD (15%), còn lại không tham gia bất kỳ khóa đào tạo ngắn hạn nào trong vòng 5 năm qua.

Bản thân các cán bộ quản lý khi được hỏi kỹ năng nào là cần thiết cho công việc hầu hết đều kể tới những kỹ năng chung như ngoại ngữ (100%), máy tính (95%), quản lý (72,5%), nhưng ít người (6,25%) đề cập đến kỹ năng chuyên môn theo yêu cầu công việc như kỹ năng đàm phán của cán bộ thị trường, kỹ năng phỏng vấn của cán bộ tuyển chọn, kỹ năng sư phạm của cán bộ đào tạo - giáo dục định hướng, kỹ năng tư vấn - thuyết phục của cán bộ quản lý lao động đang làm việc ở nước ngoài (Bảng 3.29),... *Như vậy, có thể thấy các cán bộ chưa nhận thức đúng vai trò của chuyên môn nghiệp vụ khi tác nghiệp.*

Bảng 3.29. Các kỹ năng cần thiết đối với cán bộ quản lý hoạt động xuất khẩu lao động tại các doanh nghiệp

Công việc đảm nhận	Các kỹ năng được cho là cần thiết							
	Ngoại ngữ		Máy tính, văn phòng		Quản lý		Các kỹ năng khác	
	Số người	%	Số người	%	Số người	%	Số người	%
Cán bộ quản lý trực tiếp	40	100	40	100	40	100	4	10,0
Cán bộ quản lý gián tiếp	12	100	9	75,0	6	50,0	1	8,3
Cán bộ đào tạo	28	100	27	96,4	12	42,8	0	0,0
Tổng số	80	100	76	95,0	58	72,5	5	6,25

Đối với các cán bộ có đánh giá kỹ năng trên là cần thiết thì tỷ lệ cán bộ tự đánh giá mình thành thạo hầu hết các kỹ năng ngoại ngữ, máy tính, quản lý và các kỹ năng chuyên môn thấp. Theo số liệu điều tra, phần lớn các cán bộ đều biết các kỹ năng trên (trên 90%), nhưng chỉ có ít cán bộ thành thạo các kỹ năng này. Khi được hỏi về mức độ đáp ứng công việc của các kỹ năng cần thiết, một số cán bộ cũng nhận thức được mình có hạn chế ở một số kỹ năng như kiến thức pháp luật (22,5%), ngoại ngữ (45,0%), máy tính (38,75%), quản lý (16,25%), và một số kỹ năng chuyên môn khác. Các nguyên nhân của hạn chế trên tại các doanh nghiệp điều tra là: bản thân họ thấy kỹ năng đó là không cần thiết cho công việc (45,0%); 10% cho rằng do cơ chế chính sách của doanh nghiệp, còn lại cho rằng do chưa phổ biến những khoá đào tạo về các kỹ năng trên nên chưa có điều kiện để học tập (Bảng 3.30).

Bảng 3.30. Tỷ lệ cán bộ hạn chế về kỹ năng, kiến thức và các nguyên nhân

Đơn vị tính: %

Tự đánh giá có hạn chế về kỹ năng kiến thức	Kiến thức, pháp luật, phong tục, tập quán	22,5
	Ngoại ngữ	45,0
	Máy tính	38,75
	Kiến thức, kỹ năng nghiệp vụ	16,25
Các nguyên nhân	Do bản thân cán bộ thấy không cần thiết	45,0
	Do cơ chế chính sách của doanh nghiệp	10,0
	Do chưa có khóa đào tạo về các kỹ năng	45,0

- Về cán bộ chuyên trách các bộ phận

Từ công tác lập kế hoạch XKLD, tuyển chọn lao động xuất khẩu, đào tạo giáo dục định hướng, quản lý lao động ở nước ngoài đến kiểm tra - đánh giá, tỷ lệ bộ phận chuyên trách đều rất thấp, cụ thể:

+ Đối với công tác lập kế hoạch XKLD

Theo kết quả điều tra, có 12/40 doanh nghiệp điều tra (30%) có bộ phận chuyên trách về lập kế hoạch. Trong đó, có sự khác biệt lớn giữa các doanh nghiệp Nhà nước (DNNN) và doanh nghiệp ngoài Nhà nước (DNNNN). Tỷ lệ các DNNN có bộ phận chuyên trách lập kế hoạch cao hơn (40%), tỷ lệ này ở các DNNNN chỉ chiếm 13,3% (Bảng 3.31). Rõ ràng đối với các cán bộ kiêm nhiệm thì một mặt họ bị hạn chế đầu tư cho chuyên môn, mặt khác họ không có nhiều thời gian nên kế hoạch XKLD tại các doanh nghiệp thường không phát huy được vai trò và vì vậy lãng phí nhiều nguồn lực và cơ hội của doanh nghiệp.

Bảng 3.31. Số lượng, tỷ lệ các doanh nghiệp có bộ phận chuyên trách làm công tác lập kế hoạch xuất khẩu lao động

Loại DN	DNNN		DNNNN		Chung	
	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)
DN có bộ phận chuyên trách lập kế hoạch	10	40,0	2	13,3	12	30,0
Tổng	25	100,0	15	100,0	40	100,0

+ Đối với công tác tìm kiếm, ký kết hợp đồng

Kết quả điều tra cho thấy, hầu hết các doanh nghiệp không có bộ phận chuyên trách tìm kiếm, phát triển thị trường. Tỷ lệ các doanh nghiệp có bộ phận chuyên trách là 25%, các doanh nghiệp còn lại chủ yếu hoạt động kiêm nhiệm. Về chuyên môn đào tạo, 100% cán bộ quản lý được đào tạo về các chuyên ngành kinh tế, luật và ngoại ngữ (đúng theo quy định hiện hành). Tuy nhiên, khi được hỏi về bộ phận tìm kiếm thị trường có được đào tạo chuyên ngành marketing thì tất cả các ý kiến đều trả lời không. Như vậy, cán bộ thị trường của các doanh nghiệp hiện nay có chuyên ngành được đào tạo không phù hợp.

+ Đối với công tác tuyển chọn lao động

Theo kết quả điều tra, tỷ lệ các doanh nghiệp có bộ phận chuyên trách làm công tác tuyển chọn lao động là 15/40 doanh nghiệp (chiếm 37,5%). Các doanh nghiệp còn lại cán bộ tuyển chọn đảm nhận kiêm các chức năng khác. Theo kết quả phỏng vấn các chuyên gia, cán bộ tuyển chọn kiến thức chuyên môn phải là những người được đào tạo về quản trị nhân lực, có kỹ năng phỏng vấn, có kiến thức về nhân tướng học, có khả năng tuyển mộ tốt. Tuy nhiên theo kết quả điều tra, các cán bộ tuyển chọn chủ yếu được đào tạo ngành luật, kinh tế, không được đào tạo về quản trị nhân lực, kỹ năng nghề rất hạn chế.

+ Đối với công tác đào tạo - giáo dục định hướng

Đối với hoạt động đào tạo - giáo dục định hướng năng lực của đội ngũ cán bộ tham gia là rất quan trọng ảnh hưởng lớn đến hiệu quả của hoạt động này. Kết quả điều tra cho thấy, có 23/40 doanh nghiệp (chiếm 57,5%) có bộ phận chuyên trách, vẫn còn tỷ lệ lớn (42,5%) hoạt động kiêm nhiệm. Theo kết quả phỏng vấn sâu thì rất khó có sự phân tách các loại cán bộ quản lý chuyên trách các mảng, bởi thực tế một người có thể thực hiện nhiều chức năng khác nhau trong một doanh nghiệp (Điều tra 80 cán bộ XKLD trong doanh nghiệp thì tỷ lệ cán bộ đảm nhận 2 chức năng trở lên là 37%).

+ Đối với công tác quản lý lao động đang làm việc ở nước ngoài

Khảo sát các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội cho thấy, hầu hết doanh nghiệp đều có bộ phận theo dõi, quản lý lao động ngoài nước (82,5%). Trong đó, tỷ lệ các doanh nghiệp có bộ phận quản lý, theo dõi lao động ngoài nước của các DN NN cao hơn (84%), còn các DN NNN là (80%) (Bảng 3.32). Theo kết quả phỏng vấn cán bộ quản lý hoạt động XKLD, đối với các doanh nghiệp không có bộ phận này (7/40 doanh nghiệp, chiếm 17,5%), hiệu quả quản lý lao động ngoài nước sẽ bị ảnh hưởng lớn như không theo dõi được tình hình sinh sống, lao động của người LĐ XK, gia tăng các vụ mâu thuẫn, các phát sinh vi phạm kỷ luật,... Tuy nhiên, đối với các doanh nghiệp có bộ phận theo dõi, quản lý lao động ngoài nước nhưng có sự khác nhau giữa các doanh nghiệp có đại diện cán bộ ở nước sở tại và các doanh nghiệp không có đại diện ở nước sở tại. Theo số liệu điều tra, trong 33 doanh nghiệp có bộ phận theo dõi, quản lý lao

động ngoài nước thì chỉ có 26 doanh nghiệp (chiếm 78,8%) có đại diện ở nước có người đi XKLD và chỉ chiếm 65% trong tổng 40 doanh nghiệp điều tra.

Bảng 3.32. Số lượng và tỷ lệ doanh nghiệp có bộ phận theo dõi, quản lý lao động ngoài nước

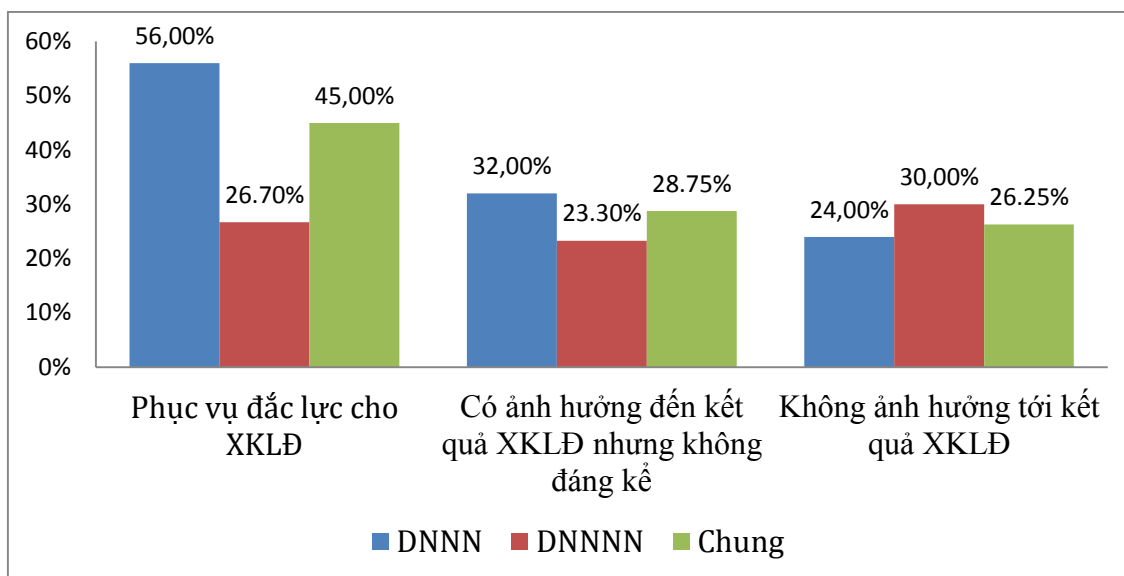
Chỉ tiêu	DNNN		DNNNN		Chung	
	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Số lượng doanh nghiệp có bộ phận theo dõi, quản lý lao động ngoài nước	21	84,0	12	80,0	33	82,5
Tổng	25	100	15	100	40	100

+ Đối với công tác kiểm tra - giám sát

Đội ngũ cán bộ kiểm tra - giám sát là một trong những yếu tố quan trọng để tăng cường và nâng cao hiệu quả kiểm tra - giám sát. Kết quả điều tra cho thấy, hầu hết các doanh nghiệp không có bộ phận chuyên trách (34/40 doanh nghiệp, chiếm 85%), như vậy cán bộ kiểm tra, giám sát chủ yếu hoạt động kiêm nhiệm. Do đó, năng lực chuyên môn và thời gian dành cho hoạt động này sẽ hạn chế.

- Nhận thức của cán bộ về vai trò của lập kế hoạch xuất khẩu lao động

Các doanh nghiệp chưa chú trọng đến lập kế hoạch XKLD. Nhận thức về vai trò của lập kế hoạch XKLD hiện nay còn hạn chế và có sự khác nhau giữa DNNN và DNNNN. Theo số liệu điều tra, có 36/80 cán bộ quản lý hoạt động XKLD (chiếm 45,00%) cho rằng vai trò của lập kế hoạch là phục vụ đặc lực cho XKLD (trong đó, tỷ lệ này đối với các DNNN là 56,% (28/50 cán bộ của DNNN) và đối với DNNNN là 26,70% (8/30 cán bộ của DNNNN)). Tỷ lệ cán bộ có ý kiến kế hoạch XKLD không ảnh hưởng đến kết quả hoạt động XKLD là 26,25% (21/80 cán bộ). Số cán bộ có ý kiến kế hoạch XKLD có ảnh hưởng tới kết quả hoạt động XKLD nhưng không đáng kể chiếm 28,75% (23/80 cán bộ) (Biểu đồ 3.6). Tỷ lệ cán bộ nhận thức không đúng về vai trò của lập kế hoạch XKLD là rất cao. Từ nhận thức không đúng dẫn đến doanh nghiệp không chú trọng công tác này và hiệu quả sẽ hạn chế.



Biểu đồ 3.6. Ý kiến đánh giá về vai trò của lập kế hoạch xuất khẩu lao động của cán bộ quản lý hoạt động xuất khẩu lao động

b) Cơ sở vật chất, địa điểm đào tạo

Hầu hết các doanh nghiệp đều có cơ sở vật chất và địa điểm đào tạo khá tốt, đáp ứng được yêu cầu. Đa số các khóa đào tạo đều được tiến hành tại các cơ sở đào tạo của doanh nghiệp (34/40 doanh nghiệp, chiếm 85%). Tại các cơ sở đào tạo các doanh nghiệp đã trang bị phòng học và trang thiết bị đáp ứng tiêu chuẩn tối thiểu (theo kết quả phỏng vấn cán bộ quản lý hoạt động xuất khẩu lao động tại các doanh nghiệp). Một số các doanh nghiệp (18/40 doanh nghiệp) đã phối hợp với chính quyền địa phương để mở các lớp đào tạo. Hiện nay, cơ sở vật chất và trang thiết bị của doanh nghiệp về cơ bản đều đáp ứng được yêu cầu tối thiểu.

3.3.2. Các nhân tố thuộc về người lao động tham gia xuất khẩu lao động

a) Về quy mô, trình độ văn hóa và chuyên môn kỹ thuật

- Lực lượng lao động Việt Nam cung ứng cho hoạt động XKLD có số lượng tương đối lớn, nhưng trình độ thấp, phần lớn là lao động phổ thông.

Số liệu thống kê từ Cục Quản lý lao động ngoài nước cho thấy, trong tổng số lao động đi làm việc ở nước ngoài hàng năm số lao động phổ thông là rất cao, trong khi số lao động có trình độ đại học rất thấp, số lao động kỹ thuật cũng chiếm tỷ lệ nhỏ (Bảng 3.33).

**Bảng 3.33. Số lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài
từ năm 2005 - 2012, chia theo giới tính và trình độ chuyên môn kỹ thuật**

Đơn vị tính: Người

Chỉ tiêu	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
<i>Chia theo GT</i>	71823	86931	96085	95682	73028	85546	88298	80320
Nam	47669	56335	62293	67152	51008	56811	56308	53536
Nữ	24154	30596	33792	28530	22020	28735	31990	26784
<i>Chia theo TĐCMKT</i>	71823	86931	96085	95682	73028	85546	88298	80320
Đại học	28	63	129	60	55	58	71	61
LĐKT	11007	20141	33204	38331	25288	28458	29415	27749
LĐPT	60788	66727	62752	57291	47685	57030	58812	52510

Nguồn: Cục Quản lý lao động ngoài nước, 2013

Năm 2005, trong tổng số 71823 lao động đi làm việc ở nước ngoài chỉ có 28 người có trình độ đại học (0,04%), 11007 người là lao động kỹ thuật (15,33%), số còn lại 60788 người là lao động phổ thông (84,63%); Năm 2008, tổng số lao động xuất khẩu là 95682 người, có 60 người có trình độ đại học (chiếm 0,06%), có 38331 lao động kỹ thuật (chiếm 40,06%), lao động phổ thông 57291 người (chiếm 59,88%); Năm 2010 với tổng số lao động xuất khẩu là 85546 người, có 58 người có trình độ đại học (0,07%), 28458 lao động kỹ thuật (33,27%), 57030 lao động phổ thông (66,66%); Năm 2012 với tổng số 80320 lao động xuất khẩu, có 61 người có trình độ đại học (0,08%), 27749 lao động kỹ thuật (chiếm 34,54%), 52510 lao động phổ thông (65,38%). Qua đây cho thấy, tỷ lệ lao động phổ thông tham gia XKLD rất cao, điều này kéo theo người lao động ngoài yếu về tay nghề còn yếu cả về ngoại ngữ và ý thức kỷ luật.

Kết quả điều tra (Bảng 3.34) cho thấy, có 109 LĐXK trong tổng số 200 LĐXK của 40 doanh nghiệp XKLD ở Hà Nội là chưa tốt nghiệp PTTH (chiếm 54,5%) và có tới 141 LĐXK không có trình độ CMKT (chiếm 70,5%), số lao động có trình độ CMKT chỉ chiếm 29,5%. Đây là một trong những nhân tố ảnh hưởng lớn đến quản lý hoạt động XKLD tại các doanh nghiệp (khó khăn cho công tác quản lý lao động làm việc ở nước ngoài (khi lao động vừa yếu ý thức và không có trình độ CMKT) và tác động đến việc lựa chọn thị trường xuất khẩu

của các doanh nghiệp khi mà cơ hội việc làm kỹ năng thấp tại các nước tiếp nhận đang có xu hướng giảm dần). Vậy vấn đề đặt ra là, các doanh nghiệp cần giải quyết khâu tuyển chọn, đào tạo nghề - giáo dục định hướng như thế nào để cạnh tranh LĐXK có chất lượng, từ đó giảm gánh nặng cho quản lý lao động ở nước ngoài, cũng như tăng cường quản lý hoạt động XKLD tại các doanh nghiệp.

Bảng 3.34. Cơ cấu lao động xuất khẩu theo trình độ học vấn và trình độ chuyên môn kỹ thuật

Các tiêu thức		Người	%
Trình độ học vấn	Tổng số	200	100,0
	Chưa tốt nghiệp PTTH	109	54,5
	Tốt nghiệp PTTH	91	45,5
Trình độ CMKT	Tổng số	200	100,0
	Không có trình độ CMKT	141	70,5
	Có trình độ CMKT	59	29,5

b) Về ý thức kỷ luật

Ý thức kỷ luật và chấp hành pháp luật của lao động Việt Nam còn yếu kém. Tâm lý chung của lao động xuất khẩu là hướng vào các thị trường có thu nhập cao (như Hàn Quốc, Đài Loan và Nhật Bản), tuy nhiên tiêu chuẩn mà các nước này đòi hỏi cũng khá cao. Trong khi nhận thức của lao động còn thấp, thêm vào đó trình độ ngoại ngữ và tay nghề còn hạn chế, chưa đáp ứng được yêu cầu. Đặc biệt là ý thức kỷ luật và chấp hành pháp luật còn yếu kém. Hậu quả là tình trạng ô ạt bỏ hợp đồng ra ngoài cư trú bất hợp pháp tại một số thị trường như Hàn Quốc, Đài Loan,... nảy sinh ra nhiều vụ việc nghiêm trọng do họ không đủ năng lực bảo vệ bản thân, gây khó khăn cho công tác quản lý Nhà nước nói chung và quản lý hoạt động XKLD tại các doanh nghiệp ở Hà Nội nói riêng. Điều này cũng ảnh hưởng xấu đến hình ảnh lao động Việt Nam đối với chủ sử dụng lao động và khó khăn cho việc các doanh nghiệp tìm kiếm, ký kết hợp đồng lao động với đối tác (Cục Quản lý lao động ngoài nước, 2013^d).

c) Về đặc trưng vùng, miền của lao động xuất khẩu

Nguồn lao động xuất khẩu hiện nay chủ yếu đi ra từ những vùng nông thôn nghèo. Số liệu điều tra cho thấy, 82% lao động được phỏng vấn là đi từ các

vùng nông thôn, không hoặc thiếu việc làm. Họ là những lao động chính trong các gia đình, tỷ lệ ăn theo thường từ 3 người trở lên. Đây là lực lượng lao động “4 không” - không nghề, không ngoại ngữ, không tác phong công nghiệp và không có kinh tế. Theo số liệu từ Cục Quản lý lao động ngoài nước, thì con số này của cả nước năm 2013 là cao hơn nhiều (95% lao động đi ra từ nông thôn, trung du và miền núi). Đây cũng một trong những nhân tố ảnh hưởng đến quản lý hoạt động XKLD tại các doanh nghiệp.

3.3.3. Các nhân tố thuộc về nước nhập khẩu lao động

a) Cầu về lao động xuất khẩu

Cầu lao động Việt Nam của các nước nhập khẩu là một trong những yếu tố ảnh hưởng lớn đến quản lý hoạt động XKLD tại doanh nghiệp.

Thời gian qua, mặc dù nền kinh tế thế giới khủng hoảng, diễn biến khó lường, một số thị trường lao động bị thu hẹp nhưng XKLD của Việt Nam nói chung và của các doanh nghiệp ở Hà Nội nói riêng vẫn đạt được chỉ tiêu đề ra. Có được kết quả này ngoài sự nỗ lực của Đảng, Nhà nước, của các doanh nghiệp thì cầu lao động quốc tế là một trong những yếu tố ảnh hưởng quan trọng.

- *Các thị trường truyền thống của Việt Nam, có nền kinh tế tăng trưởng và có nhu cầu cao trong tiếp nhận lao động nước ngoài.* Các quốc gia như Nhật Bản, Đài Loan, Malaysia, Hàn Quốc,... là các thị trường truyền thống của Việt Nam. Trong thời gian qua nền kinh tế của các nước này vẫn ổn định và phát triển, nhu cầu tiếp nhận lao động ngoài nước cao, trong đó có lao động Việt Nam. Bên cạnh đó các nước này cũng đã có sự thay đổi chính sách của mình đối với việc tiếp nhận lao động nước ngoài theo hướng thuận lợi cho các doanh nghiệp XKLD: (1) Thị trường Đài Loan: Hàng năm liên tục điều chỉnh tăng mức lương cơ bản cho người lao động, từ ngày 01/4/2013, mức lương cơ bản tính theo tháng được tăng lên 19.047 Đài tệ, tăng so 1,5% so với mức lương cơ bản năm 2012 (Cục Quản lý lao động ngoài nước, 2013); (2) Thị trường Nhật Bản, những năm qua Nhật Bản là một trong các thị trường XKLD lớn của Việt Nam. Nhật Bản luôn có nhu cầu cao trong việc tiếp nhận LĐXXK từ Việt Nam (đặc biệt là thực tập sinh) về một số ngành như chế tạo sản xuất, nông nghiệp, xây dựng,...Phía Nhật

Bản đánh giá đây là những ngành khá phù hợp với lao động Việt Nam, đặc biệt là ngành nông nghiệp. Mặt khác, tỷ lệ lao động nông nghiệp của Nhật Bản những năm qua bị giảm mạnh, do đó Hiệp hội nông nghiệp Nhật Bản đã đề nghị với Việt Nam mong muốn tăng cường hợp tác nhằm tăng tỷ lệ lao động Việt Nam sang làm việc ở Nhật Bản trong lĩnh vực này. Bên cạnh đó, trong khuôn khổ Hiệp tác đối tác kinh tế Việt Nam - Nhật Bản (VJEPA), năm 2012, lần đầu tiên Việt Nam đã thực hiện chương trình đưa ứng viên điều dưỡng, hộ lý sang làm việc tại Nhật Bản; (3) Thị trường Hàn Quốc: mặc dù thời gian qua tỷ lệ lao động bỏ trốn ở thị trường này tương đối lớn điều đó đã ảnh hưởng nhất định đến XKLD của Việt Nam sang Hàn Quốc. Tuy nhiên, Cục Quản lý lao động ngoài nước đã kịp thời có những can thiệp (tổ chức nhiều cuộc họp tại các địa phương nhằm tuyên truyền NLD về nước đúng hạn, bên cạnh đó công tác quản lý cũng chặt chẽ) nên tỷ lệ bỏ trốn giảm, Hàn Quốc cũng đã có chính sách đối với lao động kết thúc hợp đồng về nước đúng thời hạn, nếu có nguyện vọng trở lại làm việc sẽ được tham gia kỳ kiểm tra tiếng Hàn EPS -TOPIK do cơ quan phát triển nguồn nhân lực Hàn Quốc tổ chức, để nỗ lực giảm lượng lao động bất hợp pháp tại nước này. Hàn Quốc vẫn là một thị trường có nhu cầu tiếp nhận lao động Việt Nam; (4) Thị trường Malaysia, thời gian gần đây, Malaysia có nhu cầu cao tiếp nhận lao động Việt nam sang làm việc ở lĩnh vực xây dựng, đây là một trong các yếu tố thuận lợi cho việc khai thác và tìm kiếm thị trường XKLD của các doanh nghiệp thời gian qua.

- Cầu về lao động có kỹ năng thấp giảm dần, tăng cầu lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật, ngoại ngữ.

Thời gian gian, mặc dù trình độ ngoại ngữ, tay nghề, ý thức kỷ luật của lao động Việt Nam còn hạn chế, nhưng công tác XKLD tại các doanh nghiệp vẫn đạt được những thành tựu nhất định do các thị trường truyền thống của Việt Nam đã không yêu cầu quá cao: Với thị trường Đài Loan tiếp nhận lao động trong lĩnh vực chế tạo, giúp việc gia đình, thuyền viên,... yêu cầu lao động phải có tay nghề nhưng ở mức trung bình, độ tuổi từ 18 - 39 tuổi (đối với cả nam và nữ), không yêu cầu cao về tay nghề; Malaysia có nhu cầu tiếp nhận lao động nước ngoài lớn

trong đó có Việt Nam đối với các ngành điện tử, sản xuất, chế tạo, xây dựng, nông nghiệp, giúp việc gia đình mà không đòi hỏi nhiều về trình độ tay nghề cũng như ngoại ngữ. Nhìn chung đây là một thị trường tương đối dễ tính, phù hợp với lao động Việt Nam; Thị trường lao động Hàn Quốc, lao động Việt Nam làm việc tại Hàn Quốc chủ yếu làm việc trong các doanh nghiệp vừa và nhỏ. Công việc chủ yếu là lao động phổ thông, các công việc có tính chất 3D (khó khăn, độc hại và nguy hiểm - Difficult, Dirty and Dangerous) mà người Hàn Quốc không muốn đảm nhiệm nên về cơ bản các công việc này cũng không đòi hỏi cao trình độ tay nghề, ngoại ngữ. Tuy nhiên, các hạn chế về hiểu biết, ngoại ngữ, ý thức kỷ luật của lao động Việt Nam dẫn đến những khó khăn nhất định trong việc quản lý lao động nước ngoài ở Hàn Quốc thời gian qua; Thị trường Nhật Bản: chính sách tiếp nhận lao động nước ngoài của Nhật Bản là không tiếp nhận lao động trình độ thấp, không nghề. Lao động phổ thông chỉ có thể vào Nhật Bản làm việc theo chương trình tu nghiệp thời gian không quá 1 năm. Chính vì vậy, tỷ lệ LĐXK tại các doanh nghiệp ở Hà Nội nói riêng và cả nước nói chung sang Nhật Bản thấp (mặc dù Nhật Bản rất cần lao động ngoài nước).

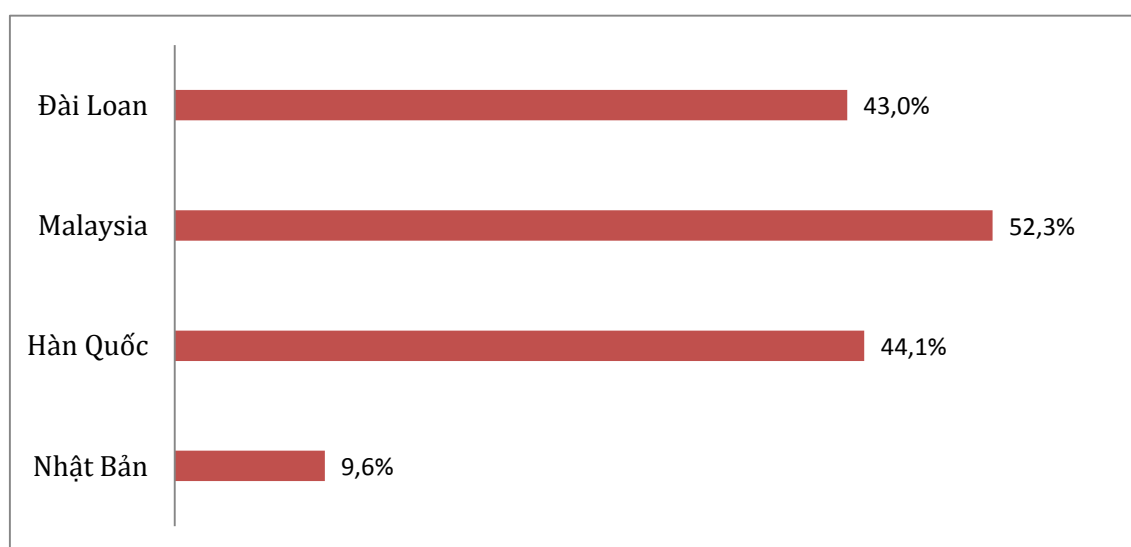
Theo đánh giá của chuyên gia Ngân hàng Thế giới tại Hội nghị bàn tròn do Ngân hàng phát triển Châu Á (ADB) và Tổ chức Hợp tác phát triển kinh tế (OECD) về di cư lao động khu vực Châu Á, diễn ra tại Tokyo năm 2012 thì xu hướng di cư lao động của các nước châu Á trong 5 năm trở lại đây đã chuyển dịch dần sang các nước phát triển như Mỹ, Canada, Nhật Bản, Úc, Thụy Điển,... do thu nhập của các nước này khá cao, đồng nghĩa với các tiêu chuẩn tiếp nhận lao động nước ngoài cao hơn về trình độ ngoại ngữ và tay nghề. Theo phân tích của chuyên gia Tổ chức lao động quốc tế ILO khu vực châu Á, thu nhập bình quân của lao động Việt Nam di cư là thấp nhất, chỉ cao hơn Lào, trong khi đó tuổi trung bình của lao động di cư của Việt Nam xếp hàng khá trẻ. Theo dự báo, đến năm 2030 thì tốc độ già hóa tuổi lao động Việt Nam sẽ chậm hơn nhiều so với Trung Quốc và Thái Lan, tuy nhiên tỷ lệ lao động di cư có kỹ năng thấp của lao động Việt Nam vẫn còn khá cao. Trong khi đó, xu hướng việc làm kỹ năng thấp tại các nước tiếp nhận giảm dần từ 40% (trong tổng số việc làm) năm 2006

xuống còn 31% năm 2010 và còn 25% năm 2012. Điều này cho thấy, việc tăng cường đào tạo nâng cao năng lực cạnh tranh của lao động xuất khẩu của các doanh nghiệp Việt Nam cần đặc biệt chú trọng trong giai đoạn tới, để nắm bắt các cơ hội thị trường, đặc biệt là các thị trường có thu nhập cao.

b) Luật pháp và các chính sách liên quan của nước nhập khẩu

- *Các ràng buộc hợp đồng đối với người lao động xuất khẩu.* Các thị trường có ràng buộc về tiền đặt cọc sẽ có tỷ lệ lao động quay lại thanh lý hợp đồng cao và ngược lại (Nguyễn Thị Lan Hương, 2011). Kết quả điều tra tỷ lệ thanh lý hợp đồng của LĐXK đã về nước tại các doanh nghiệp theo các thị trường cho thấy, tỷ lệ thanh lý hợp đồng của LĐXK đi Nhật Bản là lớn nhất trên 90% (9,6% không thanh lý hợp đồng), nguyên nhân chính là để đi XKLD ở thị trường Nhật Bản người lao động phải đặt cọc, ký quỹ một khoản khá lớn tương đương với 6 - 8 nghìn USD. Tình trạng không thanh lý hợp đồng xảy ra phổ biến ở 3 thị trường Hàn Quốc, Malaysia, Đài Loan, vì để đi 3 thị trường này người lao động không phải chịu ràng buộc nào về lợi ích (Nguyễn Thị Lan Hương, 2011).

Số liệu điều tra cho thấy, tỷ lệ không thanh lý hợp đồng của LĐXK đã về nước lớn nhất tại thị trường Malaysia (52,3%), tiếp đến là thị trường Hàn Quốc (44,1%), thị trường Đài Loan 43,0% (Biểu đồ 3.7). Nhật Bản là nước có tỷ lệ lao động không thanh lý hợp đồng thấp nhất (9,6%).



Biểu đồ 3.7. Tỷ lệ lao động xuất khẩu đã về nước không thanh lý hợp đồng

- *Chính sách tuyển dụng và các quy định xử phạt hành chính liên.* Ở Hàn Quốc, quy trình tuyển dụng lao động nước ngoài có giấy tờ hợp pháp còn quá chặt chẽ và mất nhiều thời gian, tốn kém hơn so với sử dụng lao động không có giấy tờ hợp pháp. Việc xử phạt về tài chính còn nhẹ, xử lý về hành chính còn chưa kiên quyết đối với chủ sử dụng lao động sử dụng lao động không có giấy tờ hợp pháp, điều này dẫn đến nhu cầu sử dụng lao động di cư không có giấy tờ hợp pháp của các chủ sử dụng lao động ở các nước, đây là nguyên nhân ảnh hưởng đến công tác quản lý lao động ở nước ngoài phức tạp và kém hiệu quả hơn.

- *Các nhân tố liên quan đến môi trường, thể chế, chính sách và công tác quản lý lao động di cư của các nước cũng ảnh hưởng đến quản lý hoạt động XKLD tại các doanh nghiệp.* Qua phỏng vấn sâu cán bộ quản lý hoạt động XKLD của Nhà nước và của doanh nghiệp cho thấy, LĐXK Việt Nam tại Nhật Bản có tỷ lệ bỏ trốn ra ngoài và về nước trước thời hạn thấp do các quy định trong tuyển dụng lao động tại Nhật Bản chặt chẽ, có chế tài xử phạt rõ ràng. Trong khi đó ở Hàn Quốc việc thực thi các chế tài xử phạt chưa hiệu quả, chưa có tính răn đe đối với chủ sử dụng và người lao động không có giấy tờ hợp pháp.

3.3.4. Các nhân tố thuộc về cơ chế, chính sách, pháp luật của Nhà nước

Cùng với quá trình phát triển của hoạt động XKLD thì các chính sách, quy định về XKLD để tăng cường quản lý và đảm bảo quyền và lợi ích các bên tham gia XKLD ngày càng được Nhà nước bổ sung và hoàn thiện.

Tuy nhiên, bên cạnh những mặt được thì cơ chế, chính sách pháp luật của Việt Nam hiện nay vẫn còn hạn chế là chưa điều chỉnh kịp thời và phù hợp với tình hình thực tế. Mức quy định tiền thu học phí của học viên mức 350.000 đồng/tháng được đưa ra từ năm 2001, nhưng đến năm 2012 mới thay đổi. Chính sách chuẩn bị nguồn LĐXK còn thiếu tính chiến lược. Chính sách hỗ trợ chưa thực sự tạo sự chuyển biến mạnh thay đổi chất lượng lao động. Các chính sách hỗ trợ tín dụng cho vay đi XKLD; Công tác thanh tra, kiểm tra chưa thường xuyên, sự phối hợp kiểm tra, kiểm soát giữa các chức năng còn lỏng lẻo, chưa xử lý triệt để các hiện tượng cạnh tranh không lành mạnh, tranh dành đối tác bằng cách phá giá giữa các doanh nghiệp đã làm ảnh hưởng đến quyền lợi của người

lao động và quản lý hoạt động XKLD tại các doanh nghiệp. Vẫn còn tình trạng người lao động phải chịu chi phí cao, không hợp lý, thậm chí xảy ra các hiện tượng lừa đảo chưa được phát hiện kịp thời. Thiếu chiến lược, dự báo dài hạn trong hoạt động XKLD của Nhà nước, do vậy các doanh nghiệp bị động trước những biến đổi của thị trường lao động quốc tế. Hệ thống văn bản còn thiếu một số chính sách, thiếu cơ chế cụ thể hóa chủ trương, đường lối của Đảng và Nhà nước để điều chỉnh và quản lý hoạt động XKLD. Một số chính sách đã có nhưng thực hiện chưa hiệu quả như chính sách hỗ trợ doanh nghiệp phát triển thị trường, chính sách tín dụng, chính sách đầu tư cho đào tạo nguồn LĐXK, chính sách khuyến khích lao động tái đầu tư thu nhập vào sản xuất kinh doanh tạo việc làm mới, chính sách miễn giảm thuế, chính sách khen thưởng, chính sách lồng ghép đào tạo nghề cho lao động nghèo, lao động nông thôn,...

Hoạt động thanh tra, kiểm tra, giám sát từ phía quản lý Nhà nước đối với các doanh nghiệp cũng là một trong các nhân tố ảnh hưởng quan trọng đến quản lý hoạt động XKLD tại các doanh nghiệp. Hiện nay, công tác thanh tra, kiểm tra đã được Nhà nước tăng cường và chú trọng vào việc phát hiện, hướng dẫn và chấn chỉnh việc chấp hành pháp luật tại các doanh nghiệp XKLD về đăng ký hợp đồng, tuyển chọn, đào tạo - giáo dục định hướng và quản lý lao động ở nước ngoài (Cục Quản lý lao động ngoài nước, 2011. 2012. 2013, 2014).

Việc thanh tra, kiểm tra của Nhà nước thường tiến hành khi có các vụ việc phát sinh, các khiếu nại, tố cáo. Thanh tra định kỳ, thường xuyên và thanh tra đột xuất chưa được tăng cường. Đây cũng là nguyên nhân dẫn đến một số doanh nghiệp thực hiện không nghiêm túc công tác tuyển chọn, đào tạo - giáo dục định hướng cho LĐXK, thanh tra - kiểm tra chưa hoàn toàn được các doanh nghiệp chú trọng, thậm chí nhiều doanh nghiệp (36,3%) còn buông lỏng công tác này.

Từ phân tích thực trạng và các nhân tố ảnh hưởng để tạo cơ sở thực tiễn cho việc đề xuất các giải pháp tăng cường quản lý hoạt động XKLD tại các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội, tác giả phân tích điểm mạnh, điểm yếu, cơ hội và thách thức (phân tích SWOT) đối với quản lý hoạt động XKLD tại các doanh nghiệp trên địa bàn.

** Điểm mạnh*

- Lợi thế về điều kiện tự nhiên, kinh tế - xã hội (Hà Nội là trung tâm kinh tế, xã hội; Nguồn lao động dồi dào).
- Hoạt động đa ngành, cầu nối cho XKLD.

** Điểm yếu*

- Kỹ năng nghề, ngoại ngữ của đội ngũ cán bộ còn hạn chế.
- Cán bộ hoạt động chủ yếu là kiêm nhiệm.
- Chất lượng các hoạt động còn thấp: lập kế hoạch chưa khoa học, thiếu chiến lược trong tìm kiếm ký kết hợp đồng, nội dung của đào tạo - giáo dục định hướng chưa đảm bảo, chất lượng tuyển chọn chưa cao, thời gian đào tạo ngắn,...

** Cơ hội*

- Công tác đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài tiếp tục nhận được sự quan tâm của Đảng và Chính phủ, các Bộ, Ngành, chính quyền thành phố và các địa phương.
- Hợp tác quốc tế trong công tác đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài được Bộ, Ngành và thành phố tích cực đẩy mạnh.
- Hệ thống chính sách pháp luật Nhà nước về XKLD không ngừng được hoàn thiện.
- Những thị trường truyền thống đã có nhiều thay đổi trong chính sách đối với việc tiếp nhận lao động theo hướng tạo thuận lợi cho doanh nghiệp XKLD.

** Thách thức*

- Suy giảm kinh tế toàn cầu kéo dài tiếp tục ảnh hưởng xấu đến thị trường lao động thế giới.
- Nguồn LĐXX hạn chế về tay nghề, ngoại ngữ, ý thức kỷ luật.
- Cạnh tranh ngày càng gay gắt giữa các doanh nghiệp XKLD của các nước cung ứng lao động khác nhau.
- Hệ thống chính sách quản lý Nhà nước về XKLD chưa đầy đủ, chưa kịp thời điều chỉnh phù hợp với thực tế.
- Nhà nước chưa có chiến lược toàn diện về XKLD, sự quản lý của Nhà nước đối với XKLD còn nhiều lỏng lẻo, thủ tục rườm rà.

TÓM TẮT CHƯƠNG 3

Thực trạng quản lý hoạt động XKLD tại các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội được phân tích qua các nội dung sau:

Về lập kế hoạch XKLD: các doanh nghiệp chưa coi trọng lập kế hoạch, một số doanh nghiệp không tiến hành lập kế hoạch, hoặc có lập kế hoạch nhưng chưa phân tích căn cứ khoa học, quy trình lập chưa bài bản, hiệu quả của lập kế hoạch không cao.

Về tổ chức thực hiện: (i) Ít trường hợp doanh nghiệp ký được hợp đồng cung ứng lao động trực tiếp với đối tác nước ngoài, phần lớn đều phải qua môi giới. ii) Hiệu quả tuyển chọn chưa cao, tuyển chọn còn ô ạt, chất lượng không đáp ứng được yêu cầu của đối tác. iii) Đào tạo - giáo dục định hướng chưa đáp ứng được chất lượng. iv) 76% doanh nghiệp được khảo sát có đại diện quản lý lao động ở những nước có LĐXK, nội dung quản lý chưa khoa học, hiệu quả quản lý chưa cao. v) tỷ lệ LĐXK thanh lý hợp đồng thấp.

Một số doanh nghiệp việc kiểm tra - giám sát chỉ mang tính hình thức, cán bộ kiểm tra chủ yếu kiêm nhiệm. Hiệu quả của kiểm tra giám sát còn thấp.

Công tác đánh giá - điều chỉnh chưa được chú trọng, 75% doanh nghiệp được hỏi có tiến hành đánh giá - điều chỉnh, và tập trung vào các nội dung: đào tạo - giáo dục định hướng (62%), tuyển mộ - tuyển chọn (30%), quản lý lao động ở nước ngoài (37,5%). Ít doanh nghiệp đánh giá - điều chỉnh công tác cán bộ. Chất lượng đánh giá - điều chỉnh chưa cao.

Các nhân tố ảnh hưởng đến quản lý hoạt động XKLD tại các doanh nghiệp ở Hà Nội bao gồm: 1) Các nhân tố thuộc về các doanh nghiệp (đội ngũ cán bộ làm công tác quản lý hoạt động XKLD còn hạn chế về số lượng và chất lượng, cơ sở vật chất chưa đảm bảo); 2) Các nhân tố thuộc về người LĐXK (nguồn LĐXK dồi dào, nhưng trình độ văn hóa, CMKT và ý thức kỷ luật hạn chế); 3) Các nhân tố thuộc về nước nhập khẩu lao động (các nước có nền kinh tế, chính trị tương đối ổn định, cầu về LĐXK cao), 4) Các nhân tố thuộc về cơ chế chính sách của Nhà nước (cơ chế chính sách của Nhà nước đã được bổ sung hoàn thiện, tuy nhiên một số chính sách chưa hợp lý, thiếu đồng bộ,...).

CHƯƠNG 4

GIẢI PHÁP TĂNG CƯỜNG QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG TẠI CÁC DOANH NGHIỆP TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ HÀ NỘI

4.1. Quan điểm và định hướng quản lý hoạt động xuất khẩu lao động

4.1.1. Quan điểm

Quan điểm 1: Quản lý hoạt động XKLD phải thực sự coi XKLD là một ngành kinh tế giống như các ngành kinh tế khác, là một trong các giải pháp tạo việc làm, góp phần xoá đói giảm nghèo và tăng nguồn thu ngoại tệ cho đất nước. Hoạt động XKLD cũng giống như sản xuất kinh doanh phải đảm bảo cùng có lợi cho các bên tham gia: doanh nghiệp XKLD, người lao động và Nhà nước; Đảm bảo giải quyết tốt mối quan hệ với chủ sử dụng lao động là tổ chức, cá nhân người nước ngoài căn cứ vào quy định của pháp luật.

Quan điểm 2: Trong quản lý hoạt động XKLD, phải khẳng định sức lao động của công nhân Việt Nam là hàng hoá như hàng hoá sức lao động của công nhân các nước khác. Chỉ khi coi sức lao động là hàng hoá thì việc mua bán trao đổi sức lao động mới diễn ra theo quy luật của thị trường như: quy luật cung cầu, quy luật giá cả, quy luật cạnh tranh,... Thừa nhận quan điểm này các doanh nghiệp cần có nguồn LĐXK cạnh tranh với các doanh nghiệp trong nước và quốc tế, chất lượng LĐXK tại các doanh nghiệp cần phải đặc biệt chú trọng. Muốn vậy, các doanh nghiệp cần có phương pháp thu hút (tuyển mộ) nguồn lao động đáp ứng được yêu cầu. Đồng thời doanh nghiệp phải tạo ra môi trường, cơ hội để họ đáp ứng yêu cầu công việc và thích nghi với môi trường làm việc.

Quan điểm 3: Quản lý hoạt động XKLD tại các doanh nghiệp phải trên nền tảng áp dụng quản trị doanh nghiệp hiện đại, phù hợp với xu thế toàn cầu hóa kinh tế, nâng cao khả năng cạnh tranh trên thị trường quốc tế và nâng cao hiệu quả kinh tế của hoạt động XKLD tại các doanh nghiệp.

4.1.2. Định hướng

Báo cáo chính trị Nghị quyết Đại hội Đảng lần thứ X đã chỉ ra phương hướng phát triển thị trường sức lao động trong thời gian tới là “Đẩy mạnh xuất

khẩu lao động, đặc biệt là xuất khẩu lao động đã qua đào tạo nghề, lao động nông nghiệp”. Trong chiến lược phát triển kinh tế - xã hội giai đoạn 2010 - 2020 của Nhà nước cũng đã khẳng định nhiệm vụ “Nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài”. Đây là những cơ sở quan trọng để các cơ quan chức năng định hướng các chương trình, kế hoạch cụ thể về phát triển xuất khẩu lao động trong thời gian tới.

Cụ thể trong thời gian tới, các định hướng được xác định cần tập trung là:

- “Tiếp tục thực hiện chương trình XKLD, tăng tỷ lệ LĐXK đã qua đào tạo, quản lý chặt chẽ và bảo vệ quyền lợi chính đáng của người lao động...”.

- Đẩy mạnh XKLD và tăng cường quản lý Nhà nước về lĩnh vực này.

Đối với các doanh nghiệp XKLD ở Hà Nội, các định hướng trong thời gian tới bao gồm:

- Tập trung cao cho việc ổn định và phát triển bền vững thị trường khu vực Đông Bắc Á và Đông Nam Á, đặc biệt là Đài Loan, Nhật Bản, Hàn Quốc và Malaysia,... Duy trì và phát triển thị trường Châu Á, mở rộng thị trường các nước Châu Âu.

- Mở rộng nguồn cung xuất khẩu lao động (không chỉ miền Bắc, miền Trung, mà còn mở rộng thu hút nguồn lao động của miền Nam).

- Nâng cao chất lượng lao động xuất khẩu trên cơ sở nâng cao chất lượng lập kế hoạch, tuyển chọn, đào tạo - giáo dục định hướng.

- Củng cố lại bộ máy quản lý hoạt động XKLD tại các doanh nghiệp, nâng cao chất lượng cán bộ quản lý hoạt động XKLD.

- Tăng cường công tác lập kế hoạch xuất khẩu lao động.

- Không ngừng đổi mới và nâng cao chất lượng đào tạo - giáo dục định hướng cho lao động xuất khẩu.

- Tăng cường quản lý lao động ở nước ngoài, tăng cường các hoạt động kiểm tra - giám sát và đánh giá - điều chỉnh. Trong đó chú trọng giảm tỷ lệ lao động bỏ trốn ở 3 thị trường Đông Bắc Á.

- Nâng cao trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong quản lý hoạt động XKLD. Các doanh nghiệp tăng cường trách nhiệm xã hội theo hướng chú trọng

khâu giải quyết việc làm hoặc tạo điều kiện đi XKLD tiếp cho lao động xuất khẩu đã về nước, tăng cường công tác tuyển chọn để người lao động có thể tiếp xúc trực tiếp với doanh nghiệp (giảm tỷ lệ qua môi giới),...

4.2. Căn cứ đề xuất các giải pháp tăng cường quản lý hoạt động xuất khẩu lao động tại các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội

Căn cứ đề xuất các giải pháp tăng cường quản lý hoạt động XKLD tại các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội là theo quan điểm, định hướng XKLD tại các doanh nghiệp. Thực trạng quản lý hoạt động xuất khẩu lao động tại các doanh nghiệp và các yếu tố ảnh hưởng đến quản lý hoạt động XKLD tại các doanh nghiệp cũng là những căn cứ quan trọng cho việc đề xuất các giải pháp. Cơ sở của các giải pháp cũng xuất phát từ phân tích SWOT hay phân tích các điểm mạnh, yếu, cơ hội và thách thức đối với quản lý hoạt động XKLD tại các doanh nghiệp.

Chiến lược xuất khẩu lao động của Việt Nam trong giai đoạn tới và các định hướng trong quản lý Nhà nước về xuất khẩu lao động, nhu cầu nhập khẩu lao động của các nước,... đều là những căn cứ quan trọng để đề xuất các giải pháp.

4.3. Một số giải pháp tăng cường quản lý hoạt động xuất khẩu lao động tại các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội

4.3.1. Nhóm giải pháp về lập kế hoạch xuất khẩu lao động

Các doanh nghiệp cần chú trọng lập kế hoạch xuất khẩu lao động. Cần có kế hoạch ngắn hạn và chiến lược dài hạn, có như vậy doanh nghiệp mới phát huy được tối đa tiềm năng của doanh nghiệp cũng như khai thác tối đa thị trường. Doanh nghiệp phải có đội ngũ cán bộ lập kế hoạch có trình độ, làm tốt công tác lập kế hoạch xuất khẩu lao động, từ khâu phân tích, dự báo, tổ chức thực hiện đây là một trong những nghiệp vụ có tác động lớn đến hiệu quả của quản lý hoạt động xuất khẩu lao động tại các doanh nghiệp, các giải pháp cụ thể đối với công tác lập kế hoạch XKLD tại các doanh nghiệp XKLD Hà Nội hiện nay là:

- Tăng cường nghiên cứu và phân tích thị trường. Tăng cường nghiên cứu và phân tích thị trường giúp các doanh nghiệp XKLD có thể đánh giá được

những tác động của môi trường cạnh tranh đến lĩnh vực XKLD. Từ đó thấy được cơ hội, thách thức, điểm mạnh, điểm yếu. Đây là những căn cứ quan trọng để lập kế hoạch XKLD tại các doanh nghiệp. Các doanh nghiệp có thể học tập kinh nghiệm các nước như: Cử cán bộ ra nước ngoài nghiên cứu, tìm kiếm và phân tích thị trường; Thường xuyên tổ chức hoặc của cán bộ tham gia các hội thảo, hội nghị quốc tế về lĩnh vực xuất khẩu lao động để một mặt nâng cao năng lực dự báo, phân tích thị trường của cán bộ, mặt khác thông qua đó mở rộng quan hệ hợp tác, mở rộng thị trường xuất khẩu lao động. Tổ chức thường xuyên các cuộc khảo sát đến các thị trường tiềm năng để nghiên cứu và tìm kiếm các cơ hội cũng như các nhu cầu nhập khẩu lao động của các nước này. Trong công việc cụ thể các doanh nghiệp cần tiến hành khảo sát kỹ thị trường, thận trọng trong việc lựa chọn đối tác nước ngoài.

- Đẩy mạnh và nâng cao công tác dự báo cung - cầu lao động xuất khẩu. Đây là một trong các công cụ quan trọng để xây dựng chiến lược, kế hoạch và các chương trình xuất khẩu lao động phù hợp, hiệu quả đối với từng thị trường, từng thời kỳ. Các doanh nghiệp cần xác định phương pháp dự báo cầu LĐXX trên cơ sở nghiên cứu và phân tích thị trường, phương pháp dự báo cung LĐXX, từ đó phân tích, cân đối cung - cầu để đảm bảo một cách tốt nhất đối với hoạt động XKLD tại doanh nghiệp trong kỳ kế hoạch.

- Phân cấp cụ thể trong công tác quản lý. Tạo sự phối kết hợp giữa các phòng chức năng và các đơn vị liên quan của doanh nghiệp trong lập kế hoạch, phân chia nhiệm vụ, xác định quyền hạn rõ ràng giữa các đơn vị, cá nhân trong việc thực hiện công tác lập kế hoạch, chương trình, dự án XKLD.

- Tăng cường tính thông tin trong việc lập kế hoạch và phổ biến kế hoạch đến các bên liên quan. Bản kế hoạch sau khi đã được duyệt và ban hành, doanh nghiệp cần có công tác phổ biến kế hoạch đến các bộ phận và cá nhân có liên quan. Việc phổ biến có thể thông qua họp toàn thể những người liên quan hoặc qua văn bản, email,... tùy từng điều kiện cụ thể của doanh nghiệp để có cách phổ biến hiệu quả nhất. Đây là một trong các yếu tố ảnh hưởng lớn đến hiệu quả của quá trình thực hiện kế hoạch XKLD của doanh nghiệp.

- Tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ làm công tác lập kế hoạch xuất khẩu lao động, đội ngũ cán bộ lập kế hoạch có năng lực cao là một trong các yếu tố quyết định hiệu quả của kế hoạch xuất khẩu lao động tại doanh nghiệp XKLD. Các doanh nghiệp cần tăng cường bộ phận chuyên trách lập kế hoạch và nâng cao nhận thức của cán bộ lập kế hoạch về vai trò của công tác lập kế hoạch đối với hoạt động XKLD tại doanh nghiệp. Trên cơ sở thay đổi về nhận thức, các doanh nghiệp cần đào tạo chuyên sâu cho cán bộ lập kế hoạch.

- Thay đổi quy trình tiếp cận lập kế hoạch đối với các doanh nghiệp đang tiếp cận từ dưới lên. Quy trình tiếp cận từ trên xuống sẽ đảm bảo tốt hơn tính chiến lược cũng như hiệu quả của lập kế hoạch sẽ cao hơn.

4.3.2. Nhóm giải pháp về tổ chức thực hiện hoạt động xuất khẩu lao động

4.3.2.1. Tăng cường hoạt động tìm kiếm, ký kết, thẩm định và đăng ký hợp đồng

Tăng cường đẩy mạnh hoạt động marketing tại các doanh nghiệp nhằm thiết lập, duy trì và phát triển thị trường xuất khẩu lao động

Một trong những nội dung chính của quản lý hoạt động XKLD là thiết lập, duy trì và phát triển thị trường XKLD (bao gồm thị trường đầu vào và thị trường đầu ra). Để đẩy mạnh việc thiết lập, duy trì và phát triển thị trường cần phải có sự linh hoạt các kiến thức của marketing vào lĩnh vực dịch vụ, quan hệ đối ngoại, xã hội, pháp luật,...

Đối với thị trường đầu vào cần nỗ lực tập trung là xây dựng và phát triển nguồn nhân lực xuất khẩu. Thực tiễn cho thấy trong những năm qua, các công ty XKLD ở Hà Nội (như SONA, LOD...) đã gặp nhiều khó khăn trong việc tìm nguồn nhân lực có nghề, có trình độ ngoại ngữ để cung ứng cho đối tác. Để tăng cường hoạt động khai thác nguồn nhân lực xuất khẩu đáp ứng các tiêu chuẩn, các doanh nghiệp cần phối hợp, hợp tác với các đối tác trong nước để tìm nguồn nhân lực phù hợp cho từng hợp đồng cũng như cần có chiến lược lâu dài về đào tạo nghề, ngoại ngữ cho nguồn LĐXK.

Đối với thị trường đầu ra, việc lựa chọn thị trường lao động là chiến lược chủ chốt được chọn trong hoạt động marketing xuất khẩu. Có hai chiến lược để mở rộng thị trường là:

i). Tập trung thị trường tức là chỉ XKLD sang một số thị trường nhất định, còn phân tán thị trường là XKLD sang càng nhiều thị trường càng tốt. Trước khi lựa chọn thị trường các doanh nghiệp phải cân nhắc các yếu tố như: (1) Sản phẩm (nếu sản phẩm là lao động phổ thông thì nên chọn thị trường phân tán, nếu sản phẩm là chuyên gia nên chọn tập trung vào một số thị trường trọng điểm); (2) Hoàn cảnh (loại đặc điểm của thị trường trong thời điểm hiện tại, nếu tiềm năng thị trường rộng lớn thì lựa chọn tập trung và ngược lại).

ii). Chiến lược xâm nhập thị trường xuất khẩu: Chiến lược xâm nhập thị trường cũng là một trong các nội dung quan trọng của hoạt động marketing xuất khẩu lao động. Doanh nghiệp cần có các kế hoạch, chiến lược cụ thể để hoạt động này đạt hiệu quả.

Các doanh nghiệp cũng có thể học tập bài học của các nước là: gửi các cán bộ thị trường ra nước ngoài để tìm kiếm, quảng cáo và tiếp thị lao động với các nước nhập khẩu; Cử cán bộ tham gia hội thảo, hội nghị quốc tế về XKLD, từ đó mở rộng quan hệ và hợp tác với đối tác; Các doanh nghiệp có thể lập trang web để giới thiệu nguồn lao động xuất khẩu của mình, hoặc mời đối tác tìm hiểu nguồn LĐXK để từ đó tìm kiếm đơn hàng, hợp đồng LĐXK.

Các doanh nghiệp phát triển thị trường mới trên cơ sở giữ vững thị trường truyền thống. Trong điều kiện cạnh tranh khốc liệt như hiện nay, việc mở rộng thị trường mới phải đi đôi với thực hiện các biện pháp đảm bảo duy trì và phát huy thị trường truyền thống. Các doanh nghiệp cần đẩy mạnh công tác thâm nhập hợp đồng, tăng cường các hợp đồng ký trực tiếp với đối tác nước ngoài, giảm tỷ lệ hợp đồng qua môi giới, có như vậy sẽ giảm được rủi ro hợp đồng và tiết kiệm chi phí quản lý,...

4.3.2.2. Tuyển chọn đúng lao động xuất khẩu đáp ứng đầy đủ các tiêu chuẩn, yêu cầu công việc

Muốn đảm bảo được hiệu quả hoạt động xuất khẩu lao động sau khi đã ký kết hợp đồng, khâu đầu tiên có tính quyết định là tuyển chọn đúng người có trình độ chuyên môn kỹ thuật, ngoại ngữ và các phẩm chất nghề nghiệp đáp ứng được yêu cầu thực hiện công việc tại thị trường lao động các nước.

Các doanh nghiệp cần xác định rõ tiêu chuẩn tuyển chọn lao động cho từng loại công việc, từng ngành nghề và theo yêu cầu của từng thị trường; tìm kiếm và tạo nguồn lao động cho xuất khẩu, thiết lập quy trình tuyển chọn và áp dụng các phương pháp tuyển chọn khoa học, thích ứng để tuyển được lao động phù hợp với yêu cầu công việc. Trong đó:

- Xác định rõ tiêu chuẩn tuyển chọn lao động. Tùy theo mỗi ngành nghề khác nhau, mỗi chủ sử dụng lao động khác nhau,... mà các tiêu chuẩn sẽ phải xác định cho phù hợp. Tiêu chuẩn được thiết kế dựa vào bản mô tả công việc và bản yêu cầu đối với người thực hiện công việc cũng như tiêu chuẩn thực hiện công việc của mỗi loại chức danh công việc gắn với từng nghề ở thị trường của nước nhập khẩu. Thông thường gồm các tiêu chuẩn: trình độ học vấn, tiêu chuẩn về sức khỏe, chuẩn mực nghề nghiệp, chuẩn mực phẩm chất đạo đức, các kỹ năng cần đạt,...

- Tìm kiếm và tạo nguồn lao động cho xuất khẩu.

Các doanh nghiệp cần tăng cường công tác tuyển mộ lao động xuất khẩu, khai thác các phương tiện thông tin đại chúng để thông báo tuyển dụng lao động xuất khẩu cho doanh nghiệp. Nội dung tuyển dụng cần được xây dựng rõ ràng, khoa học và có giá trị thu hút được nguồn lao động xuất khẩu trên thị trường, đồng thời khai thác các phương tiện như đài, báo, tivi, internet, các biển quảng cáo, quảng bá để có nguồn tuyển mộ tốt, khai thác được tiềm năng lao động xuất khẩu trên địa bàn Hà Nội và các địa phương khác, tạo nguồn cho tuyển chọn lao động xuất khẩu.

- Xây dựng quy trình tuyển chọn có tính khoa học, nhằm tiết kiệm được kinh phí trong tuyển chọn, giảm thiểu các thủ tục rườm rà đối với người lao động tham gia tuyển chọn. Trên cơ sở doanh nghiệp làm tốt công tác tuyển mộ LĐXX, doanh nghiệp tiến hành tuyển chọn theo một quy trình tuyển chọn do doanh nghiệp xây dựng. Các doanh nghiệp có thể thực hiện các bước tuyển chọn theo quy trình sau: *Tiếp nhận sàng lọc hồ sơ -> phỏng vấn sơ bộ -> kiểm tra -> phỏng vấn tuyển chọn -> khám sức khỏe và kiểm tra các thông tin -> ra quyết định tuyển chọn*. Trong đó, ở khâu tiếp nhận hồ sơ cán bộ tuyển chọn tiến hành

ngiên cứu và loại các hồ sơ không đạt tiêu chuẩn, các hồ sơ đạt tiêu chuẩn tiến hành phỏng vấn sơ bộ (tiếp tục loại lao động ở bước này). Tiếp đến doanh nghiệp tiến hành kiểm tra (có thể kiểm tra trực nghiệm) nội dung kiểm tra tùy theo từng đối tượng và từng doanh nghiệp cụ thể, doanh nghiệp cần có tiêu chuẩn tuyển chọn rõ ràng gắn với từng thị trường và từng đối tác cụ thể. Qua kiểm tra doanh nghiệp cũng có thể tiến hành loại một số hồ sơ không đạt tiêu chuẩn, sau đó doanh nghiệp tiến hành phỏng vấn tuyển chọn và kiểm tra các thông tin liên quan đến người lao động trước khi ra quyết định tuyển chọn .

- Doanh nghiệp cần đẩy mạnh triển khai mô hình liên kết công ty và địa phương có nguồn lao động đáp ứng nhu cầu. Đổi mới công tác tuyển chọn bằng phương thức gắn kết trách nhiệm của chính quyền địa phương cấp xã phường và các cơ sở sản xuất, đào tạo. Đẩy mạnh công tác tuyên truyền, vận động các chính quyền địa phương các cấp, nhân dân và người lao động trực tiếp được cung cấp các thông tin về chủ trương, chính sách của Đảng, các quy định pháp luật của Nhà nước về xuất khẩu lao động; về thị trường, nhà máy, công xưởng nơi họ sẽ đến làm việc. Chính quyền địa phương giám sát việc tuyển chọn, giới thiệu cho các doanh nghiệp XKLD những người lao động có nhân thân rõ ràng, phẩm chất đạo đức tốt, xuất thân từ những gia đình chấp hành tốt chủ trương của Đảng và pháp luật của Nhà nước.

Chính quyền địa phương cần có chính sách, cơ chế hỗ trợ người lao động vay vốn và tạo điều kiện thuận lợi trong việc làm các thủ tục cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài.

Công khai địa chỉ, trụ sở, giấy đăng ký kinh doanh, mới cán bộ chính quyền đến thăm công ty,... để tạo niềm tin cho địa phương làm tốt hơn công tác tạo nguồn lao động xuất khẩu.

Đầu tư có trọng điểm và chiều sâu để xây dựng, phát triển nguồn nhân lực cho XKLD tại một số địa phương nòng cốt, đồng thời tiếp tục xây dựng các nguồn nhân lực mới tại một số địa phương khác theo chiều rộng. Triển khai có hiệu quả việc xây dựng chiến lược quảng cáo doanh nghiệp, làm rõ vị thế của doanh nghiệp trên thương trường. Đẩy mạnh công tác thông tin tuyên truyền về

XKLD của doanh nghiệp đến tận các địa bàn, người dân bằng nhiều hình thức đảm bảo có hiệu quả.

Thường xuyên liên hệ với các địa phương giải quyết các vấn đề phát sinh trong hoạt động tạo nguồn nhân lực cho XKLD, thường xuyên triển khai sơ kết đánh giá kết quả, rút kinh nghiệm, điều chỉnh kịp thời. Xây dựng các điều khoản quy chế tạo nguồn rõ ràng hợp lý, làm rõ trách nhiệm và quyền lợi các bên tham gia; Xây dựng cơ chế kiểm tra, thanh tra với hoạt động tạo nguồn nhân lực XKLD cho doanh nghiệp của các tổ chức, cá nhân.

4.3.2.3. *Nâng cao chất lượng đào tạo - giáo dục định hướng*

Trong những năm tới, các doanh nghiệp XKLD cần thiết phải nâng cao chất lượng đào tạo - giáo dục định hướng cho người lao động, cần chủ động đào tạo nguồn nhân lực cho xuất khẩu mang tính chiến lược.

a) Trước hết, lựa chọn đối tượng đào tạo - giáo dục định hướng. Đối với các doanh nghiệp mà quá trình tuyển chọn các doanh nghiệp đã làm tốt thì đây chính là đối tượng để đào tạo - giáo dục định hướng để đưa đi XKLD. Còn đối với các doanh nghiệp công tác tuyển chọn vẫn còn hạn chế thì cần sàng lọc trước, trong và sau đào tạo - giáo dục định hướng nhằm góp phần nâng cao chất lượng lao động xuất khẩu.

b) Hoàn thiện nội dung chương trình đào tạo - giáo dục định hướng. Thực hiện quy trình này thực chất là nhằm tạo ra nguồn lao động đáp ứng các yêu cầu của bên tuyển dụng và thúc đẩy, nâng cao chất lượng lao động xuất khẩu (nâng cao trình độ chuyên môn lành nghề, ngoại ngữ, khả năng thích nghi với điều kiện sống, tính kỷ luật, tính trách nhiệm,...). Nội dung chủ yếu của đào tạo cần tập trung vào các vấn đề sau đây:

Đào tạo bổ túc, nâng cao tay nghề hoặc đào tạo nghề cho lao động nguồn XKLD phải được xem xét trên góc độ thị trường (đối tác cần gì?). Các doanh nghiệp cần xây dựng nội dung đào tạo nghề một cách cụ thể và chi tiết theo từng nghề vừ từng thị trường nước nhập khẩu.

Về ngoại ngữ, đây thực sự là một vấn đề khó khăn khi việc đào tạo ngoại ngữ với thời hạn ngắn, yêu cầu cao, hơn nữa lao động xuất khẩu thường có khả

năng tiếp thu ngoại ngữ hạn chế (ngoài trừ lao động xuất khẩu là chuyên gia, chiếm tỷ lệ nhỏ). Do vậy, các doanh nghiệp cần có các phương án thiết thực nhất để đáp ứng yêu cầu về ngoại ngữ như: Tăng thời lượng học ngoại ngữ, nội dung đào tạo ngoại ngữ phải mang tính thực tế cao, nâng cao số bài học liên hệ thực tế, trang bị thêm cho mỗi người lao động trước khi đi XKLD một bộ cẩm nang ngoại ngữ (sách và băng video) nội dung chủ yếu trong giao tiếp hàng ngày (để tự nghe, tự đọc) để tạo thuận lợi cho người lao động có thể tranh thủ học tập lúc nghỉ ngơi, sinh hoạt bình thường... Ngoài ra, các doanh nghiệp cần có chiến lược lâu dài về nguồn nhân lực có trình độ ngoại ngữ trên cơ sở chiến lược XKLD của doanh nghiệp góp phần tăng nguồn cung XKLD chất lượng cao, nhằm tăng hiệu quả quản lý hoạt động XKLD, củng cố và tăng cường uy tín của doanh nghiệp trên thị trường.

Về giáo dục định hướng, các doanh nghiệp cần tăng cường giáo dục cho người lao động về thái độ tiếp thu, tự thay đổi mình để hoà nhập, thích nghi với văn hoá nước bạn cũng như tránh những xung đột xảy ra do thiếu hiểu biết về phong tục tập quán nước bạn. Giáo dục cho người lao động những hiểu biết về môi trường mới, tính kiên tốn, chịu khó học hỏi,... Doanh nghiệp cần giáo dục về nội quy, kỷ luật, văn hóa của nước sở tại, cách giải quyết khi gặp những vướng mắc trong quá trình lao động hoặc khi có các mâu thuẫn, xung đột xảy ra.

Doanh nghiệp cũng cần làm rõ các quyền lợi và trách nhiệm của người lao động xuất khẩu trong quá trình tham gia xuất khẩu lao động, bổ sung làm rõ quyền lợi và trách nhiệm phải thanh lý hợp đồng của lao động xuất khẩu trong nội dung giáo dục định hướng.

Các phương pháp giáo dục định hướng cần thiết thực, bằng các dẫn chứng thực tế làm cho người lao động hiểu rõ tác hại, hậu quả của việc bỏ trốn. Cần đưa các tình huống và hướng giải quyết các tình huống phát sinh trong quá trình LĐXK đang làm việc ở nước ngoài, để LĐXK có được những kỹ năng ứng phó tốt hơn với các tình huống có thể xảy ra trong quá trình họ làm việc. Có các biện pháp nghiêm túc, hiệu quả để chấn chỉnh công tác tuyển chọn lao động ở những địa phương có tỷ lệ lao động bỏ trốn cao. Có chính sách ưu tiên tuyển chọn

nguồn nhân lực có trình độ tay nghề từ các trường đào tạo nghề có uy tín, chất lượng cao để phục vụ cho hoạt động XKLD.

Về chương trình đào tạo, các doanh nghiệp và các cơ sở đào tạo cần cải tiến nội dung, chương trình đào tạo phù hợp với yêu cầu thay đổi nhanh chóng của thị trường lao động các nước.

c) Nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên. Đội ngũ giáo viên của các cơ sở đào tạo, của các doanh nghiệp hiện nay trẻ tuổi, năng động, tuy nhiên cũng có hạn chế như thiếu kinh nghiệm giảng dạy, thiếu kiến thức chuyên môn về đào tạo lao động xuất khẩu. Vì vậy, một trong những vấn đề quan trọng là các doanh nghiệp cần chú trọng nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên (nếu doanh nghiệp tự đào tạo) bằng phương thức bồi dưỡng thường xuyên chuyên môn kỹ thuật thông qua các lớp ngắn hạn, tạo điều kiện giao lưu trao đổi với các chuyên gia nước ngoài, thuyên chuyển các giáo viên không đáp ứng yêu cầu. Tuyển mới giáo viên phải đảm bảo tiêu chuẩn cho công tác đào tạo lao động xuất khẩu. Nếu doanh nghiệp đào tạo bằng cách phối hợp với các cơ sở đào tạo khác thì cần phải có sự lựa chọn kỹ lưỡng các cơ sở đào tạo, chú trọng các tiêu chuẩn chất lượng đào tạo và uy tín của đội ngũ giáo viên.

d) Đảm bảo về mặt thời gian: Với lượng thời gian 2-3 tháng như hiện nay là quá ngắn để đào tạo lao động xuất khẩu đáp ứng mọi tiêu chuẩn của phía đối tác, tránh các rủi ro xảy ra, đặc biệt là khi người lao động yếu về tay nghề và chưa biết gì về ngoại ngữ. Vì vậy, các doanh nghiệp cần tùy từng trường hợp cụ thể mà có kế hoạch thời gian phù hợp để đảm bảo chất lượng theo yêu cầu.

e) Tăng cường nguồn tài chính cho đào tạo - giáo dục định hướng. Để nâng cao hiệu quả của hoạt động đào tạo - giáo dục định hướng, các doanh nghiệp cần phải tìm các giải pháp hỗ trợ học phí cho người lao động như kêu gọi sự trợ giúp của Thành phố, quỹ quốc gia giải quyết việc làm, cho người lao động vay vốn ngân hàng người nghèo,... có chế độ khuyến khích các học viên học giỏi như học bổng hoặc giảm học phí.

f) Phát triển hệ thống trường, lớp đào tạo nghề tại các doanh nghiệp. Hệ thống trường, lớp đào tạo nghề tại các doanh nghiệp có vai trò quan trọng trong

việc cung cấp lao động chuyên môn kỹ thuật cho nhu cầu cung ứng lao động xuất khẩu của doanh nghiệp. Tăng cường đầu tư cơ sở vật chất giảng dạy như phòng học, các thiết bị phục vụ học tập, tăng cường phòng thực hành. Đây cũng là nội dung quan trọng nhằm tạo điều kiện cho các cơ sở đào tạo - giáo dục định hướng thực hiện được việc đổi mới các phương pháp đào tạo, giáo dục, cũng như tăng thời gian đào tạo nghề và ngoại ngữ đối với một số đối tượng cụ thể nhằm nâng cao chất lượng đào tạo - giáo dục định hướng ở các doanh nghiệp.

g) Tăng cường các mối liên hệ đào tạo. Các doanh nghiệp nên tăng cường các mối liên hệ đào tạo, dạy nghề với các hệ thống các viện và các trung tâm đào tạo nghề để phối hợp trong giảng dạy, nghiên cứu, tuyển dụng và đào tạo lao động xuất khẩu.

Cùng với thay đổi nội dung chương trình, tăng thời lượng đào tạo,... thì công tác đánh giá chất lượng LĐXK sau đào tạo cũng rất quan trọng. Các doanh nghiệp cần xây dựng các tiêu chí, tiêu chuẩn, quy trình kiểm tra, thi tay nghề, ngoại ngữ cũng như các kiến thức sau giáo dục định hướng đảm bảo đánh giá được chất lượng lao động chuẩn bị đi XKLD đáp ứng được yêu cầu của các thị trường.

4.3.2.4. Tăng cường quản lý lao động tại nước ngoài

Các doanh nghiệp cần tăng cường, đổi mới công tác quản lý người lao động ở nước ngoài, đặc biệt là đối với thị trường mới còn ít lao động đến làm việc. Thiết lập bộ máy hay mạng lưới quản lý lao động ở nước ngoài. Đây là khâu quan trọng vì nó sẽ góp phần duy trì, mở rộng thị trường và đối tác, nâng cao uy tín của các doanh nghiệp. Doanh nghiệp cần tổ chức chặt chẽ lực lượng trước khi đi cũng như hoàn thiện các nội dung của công tác quản lý, xử lý các vấn đề phát sinh, tranh chấp lao động trong quá trình lao động; Cần tiếp tục quan hệ với các cơ quan như Cục Quản lý lao động ngoài nước, Ban Quản lý lao động tại các nước nhằm giải quyết kịp thời các phát sinh.

Các doanh nghiệp nên bố trí luân chuyển cán bộ quản lý lao động xuất khẩu đang làm việc tại nước ngoài, tiến hành tổ chức các hoạt động cung cấp sách báo trong nước, thông tin về đất nước, gia đình cho người lao động. Phối

hợp với các đơn vị, các cơ quan chức năng tổ chức các cuộc giao lưu nhân dịp các ngày nghỉ, ngày lễ. Thông qua đó nắm bắt được tâm tư, nguyện vọng của người lao động, giải quyết các vấn đề nảy sinh, nhằm nâng cao hiệu quả công tác quản lý LĐXXK tại nước ngoài.

Tổ chức thành nhóm lao động tại những nhà máy, vùng có đông lao động của từng doanh nghiệp. Chỉ định các trưởng nhóm để tiện liên lạc và chỉ đạo, quản lý.

Với mỗi thị trường, cần có các giải pháp thích hợp nhằm giảm thiểu các rủi ro có thể xảy ra do việc quản lý lao động gây nên. Cần xử lý kiên quyết những trường hợp lao động vi phạm hợp đồng, yêu cầu phải bồi thường thiệt hại cho doanh nghiệp theo các điều khoản trong hợp đồng đã ký.

Tăng cường các hoạt động hỗ trợ người lao động khi họ gặp các vướng mắc cần sự giúp đỡ, nâng cao hiệu quả giải quyết các mâu thuẫn, trách chấp xảy ra đối với lao động xuất khẩu.

Bên cạnh đó, các doanh nghiệp cần quan tâm đến tâm tư nguyện vọng của người lao động trong thời gian làm việc ở nước ngoài. Việc quản lý này không nên mang nặng tính hành chính mà doanh nghiệp cần kết hợp với Đại sứ quán tổ chức các hoạt động văn hóa, tinh thần lành mạnh để người lao động gắn bó, hỗ trợ cho nhau khi gặp khó khăn, giúp đỡ nhau tiến bộ và tránh các tệ nạn như rượu chè, cờ bạc, đánh lộn,...

4.3.2.5. Thanh lý hợp đồng và hậu xuất khẩu lao động

Khi người lao động hoàn thành thời hạn làm việc ở nước ngoài, doanh nghiệp XKLD phải có trách nhiệm thanh lý hợp đồng cho lao động xuất khẩu khi họ quay lại thanh lý hợp đồng.

Doanh nghiệp cần chú trọng khâu thanh lý hợp đồng lao động, coi đây là một trong những nội dung công việc bắt buộc đối với một hợp đồng lao động. Thanh lý hợp đồng ngoài việc thực hiện đúng quy định của pháp luật còn giúp doanh nghiệp gắn kết với người lao động, là điều kiện thuận lợi để các doanh nghiệp lựa chọn nguồn lao động sau xuất khẩu. Đồng thời cũng tăng uy tín, vị thế của doanh nghiệp.

Doanh nghiệp cần làm rõ cho người lao động biết về quyền lợi và nghĩa vụ của họ đối với việc thanh lý hợp đồng, (vì một trong những lý do người lao động đã về nước không thanh lý hợp đồng là do họ không thấy được quyền lợi và trách nhiệm phải thanh lý hợp đồng sau khi trở về nước). Doanh nghiệp cần có chính sách sử dụng hoặc tạo điều kiện thuận lợi cho người lao động sau khi thanh lý hợp đồng có việc làm, hoặc có những chương trình hướng dẫn kinh doanh từ nguồn vốn có được sau XKLD.

Hướng dẫn trình tự, thủ tục thanh lý hợp đồng có thể được đưa vào chương trình giáo dục định hướng hoặc tiến hành vào thời điểm lao động chuẩn bị về nước để tạo điều kiện thuận lợi cho lao động xuất khẩu thanh lý hợp đồng sau khi về nước.

Doanh nghiệp cần quy định các ràng buộc về vật chất như tiền ký quỹ, đặt cọc một cách hợp lý để tăng tính trách nhiệm của lao động xuất khẩu trở về nước thanh lý hợp đồng lao động.

Nội dung thanh lý thường gồm: Lập biên bản thanh lý hợp đồng, nêu rõ lý do về nước, các khoản cần thanh toán giữa người lao động và doanh nghiệp; Thực hiện các chính sách, chế độ theo quy định của Nhà nước và các nội dung do hai bên thoả thuận; làm các thủ tục để người lao động trở về đơn vị cũ hoặc nơi cư trú trước khi đi.

Sau khi về nước hầu hết người lao động có một ít vốn, học hỏi được các kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp, tác phong làm việc,... do vậy doanh nghiệp, địa phương và Nhà nước nên có các định hướng và biện pháp cụ thể để tận dụng lợi thế này, vừa tạo điều kiện cho người lao động tiếp tục có công việc làm sau khi về nước hơn nữa các doanh nghiệp, địa phương tận dụng được nguồn nhân lực có trình độ tham gia vào quá trình hoạt động sản xuất. Đối với các doanh nghiệp hoạt động đa ngành, cần có những định hướng và biện pháp cụ thể để sử dụng lao động xuất khẩu sau khi về nước tiếp tục làm việc tại doanh nghiệp mình.

4.3.3. Nhóm giải pháp về kiểm tra - giám sát

Để thực hiện tốt việc kiểm tra - giám sát của các doanh nghiệp XKLD ở Hà Nội hiện nay, góp phần giảm các vi phạm kỷ luật, giảm tỷ lệ bỏ trốn,... trong

hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài của nước ta, đồng thời nâng cao hiệu quả quản lý hoạt động xuất khẩu lao động của chính các doanh nghiệp XKLD thì các doanh nghiệp cần thực hiện các nội dung sau:

Kiên toàn công tác quản lý, nâng cao ý thức chấp hành pháp luật của cán bộ quản lý hoạt động XKLD và của lao động xuất khẩu. Cần có quy chế kiểm tra giám sát và quy chế phải được xây dựng bài bản khoa học.

Tăng cường công tác kiểm tra - giám sát chặt chẽ hoạt động XKLD của doanh nghiệp. Phát huy những yếu tố tích cực, đồng thời có những biện pháp xử lý đối với những trường hợp có hành vi vi phạm. Đặc biệt các doanh nghiệp có nhiều phát sinh, sai phạm, hiệu quả hoạt động XKLD thấp. Tăng cường kiểm tra giám sát theo chuyên đề như: đào tạo - giáo dục định hướng, tuyển mộ - tuyển chọn, tài chính, quản lý lao động đang làm việc ở nước ngoài,... để có điều kiện kiểm tra, giám sát sâu hơn, cụ thể hơn, đồng thời công tác đánh giá điều chỉnh sẽ phù hợp và có tính khả thi hơn. Cần kết hợp kiểm tra - giám sát và phổ biến, hướng dẫn chính sách và pháp luật liên quan đến hoạt động XKLD cho LĐXX.

Thường xuyên đổi mới phương thức kiểm tra bằng hình thức gửi phiếu tự kiểm tra, rà soát và chấn chỉnh các hoạt động trong quản lý XKLD của các cán bộ quản lý tại doanh nghiệp, tăng cường tập huấn chuyên môn cho cán bộ kiểm tra, giám sát trong các doanh nghiệp XKLD; nâng cao ý thức trách nhiệm, trung thực, khách quan, nắm vững chính sách pháp luật của Nhà nước cho đội ngũ cán bộ này.

Đẩy mạnh công tác phòng ngừa và chống các hành vi vi phạm pháp luật trong lĩnh vực XKLD của cán bộ quản lý hoạt động XKLD tại các doanh nghiệp. Đặc biệt là các hiện tượng tiêu cực, thu tiền của người lao động cao hơn quy định, vi phạm quy trình tuyển chọn để trục lợi cá nhân, hoặc vi phạm quy trình đào tạo như không đảm bảo nội dung chương trình, thời gian do đó ảnh hưởng đến chất lượng lao động xuất khẩu.

Cần có những chế tài xử lý sai phạm nghiêm khắc (có thể kết hợp xử phạt hành chính và phạt tiền) đối với cán bộ, nhân viên, người lao động vi phạm kỷ luật lao động, cũng như vi phạm các quy định khác trong hoạt động XKLD.

Về sử dụng kết quả sau kiểm tra - giám sát: Doanh nghiệp cần xây dựng chế độ đãi ngộ cho cán bộ quản lý hoạt động XKLD sau kiểm tra - giám sát. Cần gắn tiền lương, tiền thưởng với hiệu quả hoạt động của cán bộ quản lý hoạt động XKLD, đồng thời có các hình thức xử lý nghiêm khắc đối với các cán bộ vi phạm kỷ luật... Doanh nghiệp cũng nên sử dụng kết quả sau kiểm tra - giám sát để có phương án đào tạo và phát triển cán bộ cho phù hợp.

4.3.4. Nhóm giải pháp về đánh giá - điều chỉnh

Sau kiểm tra - giám sát, cũng như sau các đợt hoạt động (có thể theo quý, theo chu kỳ XKLD) các doanh nghiệp cần tổ chức tổng kết, đánh giá nhằm nắm bắt được tình hình thực tế, phát huy các yếu tố tích cực và kịp thời điều chỉnh, bổ sung để hoạt động quản lý hoạt động XKLD tại doanh nghiệp đạt hiệu quả cao.

Về nội dung đánh giá - điều chỉnh, các doanh nghiệp cần tăng cường đủ các nội dung từ công tác lập kế hoạch, tuyển chọn lao động, đào tạo - giáo dục định hướng, quản lý lao động ở nước ngoài, trong đó đặc biệt quan tâm đến đội ngũ cán bộ quản lý hoạt động XKLD.

Doanh nghiệp cần chú trọng công tác đánh giá - điều chỉnh, nâng cao chất lượng công tác đánh giá - điều chỉnh trên cơ sở có các tiêu chí đánh giá rõ ràng, có các quy định ứng với các nội dung cụ thể và có hệ thống biện pháp điều chỉnh kịp thời.

Doanh nghiệp cần tăng cường cán bộ chuyên trách thực hiện nhiệm vụ đánh giá - điều chỉnh, đồng thời có các biện pháp để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ này.

4.3.5. Nhóm giải pháp về đội ngũ cán bộ quản lý hoạt động xuất khẩu lao động tại các doanh nghiệp

Các doanh nghiệp cần đảm bảo số lượng và chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý hoạt động XKLD tại các doanh nghiệp. Để đảm bảo số lượng và chất lượng đội ngũ làm công tác quản lý hoạt động XKLD tại doanh nghiệp cần thực hiện các giải pháp sau:

- Tiến hành phân tích công việc cho từng chức danh công việc cụ thể trong hoạt động quản lý xuất khẩu lao động của doanh nghiệp. Doanh nghiệp

thu thập thông tin về các công việc một cách có hệ thống, xác định rõ các nhiệm vụ, các trách nhiệm thuộc phạm vi công việc và những yêu cầu về nghiệp vụ, kỹ năng cần thiết cùng các điều kiện để thực hiện có hiệu quả các công việc trong doanh nghiệp. Kết quả của phân tích công việc các doanh nghiệp có được 3 loại tài liệu là: Bản mô tả công việc, bản tiêu chuẩn đối với người thực hiện công việc và bản tiêu chuẩn đánh giá kết quả thực hiện công việc đối với từng chức danh công việc.

- Trên cơ sở phân tích công việc, doanh nghiệp có cơ sở để đánh giá lại đội ngũ cán bộ, sắp xếp, cơ cấu lại. Đồng thời có các giải pháp tăng cường đào tạo và bồi dưỡng về chuyên môn nghiệp vụ, ngoại ngữ và máy tính cho cán bộ chưa đạt các tiêu chuẩn quy định. Đặc biệt là tăng cường đào tạo các kỹ năng nghề theo yêu cầu của từng chức danh công việc. Việc tăng cường đào tạo và bồi dưỡng về chuyên môn nghiệp vụ, nâng cao trình độ, năng lực của cán bộ cần tiến hành thường xuyên theo các chuyên đề:

+ Luật pháp liên quan đến hoạt động XKLD, đặc biệt là các văn bản mới ban hành.

+ Luật pháp, phong tục tập quán của những quốc gia mà doanh nghiệp đưa lao động sang làm việc.

+ Kỹ năng và kinh nghiệm đàm phán cho những cán bộ làm công tác thị trường để nâng cao khả năng tìm kiếm và lựa chọn những đơn hàng tốt với những điều kiện phù hợp với lao động trong nước.

+ Kỹ năng và kinh nghiệm phỏng vấn và tư vấn cho cán bộ tuyển chọn lao động trong nước và quản lý lao động ở nước ngoài. Kỹ năng này giúp cho cán bộ quản lý hoạt động XKLD hoạt động hiệu quả hơn trong quá trình phỏng vấn tuyển chọn, cũng như giải quyết tốt hơn các mâu thuẫn phát sinh trong quá trình quản lý lao động đang làm việc ở nước ngoài.

+ Quy trình tổng thể về XKLD, để các cán bộ ở mỗi bộ phận hiểu được chức năng, nhiệm vụ và công việc của các phòng ban khác nhằm nâng cao khả năng phối hợp trong công việc cũng như giải quyết các vấn đề phát sinh liên quan đến người lao động.

- Cần sử dụng tiền lương, tiền công như là một đòn bẩy kinh tế, tạo động lực thúc đẩy các cán bộ quản lý nhiệt tình hơn với công việc bằng cách trả lương gắn với công việc đảm nhận và kết quả, hiệu quả thực hiện công việc của họ.

- Thực hiện chế độ kèm cặp chỉ bảo đối với những cán bộ mới, giúp họ sớm nắm bắt và thành thạo công việc.

- Công tác tuyển chọn, tuyển dụng cán bộ cần sàng lọc kỹ càng theo đúng tiêu chuẩn (về chuyên môn, kinh nghiệm cũng như các kỹ năng cần thiết khác).

- Tổ chức đánh giá kết quả thực hiện công việc theo định kỳ (tháng hoặc 6 tháng) làm cơ sở để trả lương, thưởng cho cán bộ quản lý XKLD; làm cơ sở cho doanh nghiệp bố trí, sắp xếp, chuyển chuyển cán bộ hợp lý. Đồng thời để thông qua đó phân tích kế thừa các tích cực và đúc rút kinh nghiệm,... làm cơ sở để đào tạo và phát triển cán bộ quản lý hoạt động XKLD.

4.3.6. Nhóm giải pháp tăng cường quản lý Nhà nước đối với các doanh nghiệp xuất khẩu lao động

- Nhà nước cần mạnh tay xử lý nghiêm những doanh nghiệp đã xảy ra tiêu cực trong XKLD. Rà soát, chấn chỉnh, đánh giá lại các doanh nghiệp. Cũng cố và mở rộng các doanh nghiệp hoạt động tốt. Tập trung thanh tra, kiểm tra những doanh nghiệp có nhiều phát sinh, sai phạm. Tăng cường thanh tra, kiểm tra theo chuyên đề như: chuyên đề tuyển chọn lao động, chuyên đề về đăng ký, khai báo và xin giấy phép XKLD, chuyên đề về đào tạo - giáo dục định hướng, chuyên đề về thu phí của lao động xuất khẩu. Đồng thời qua công tác thanh tra, kiểm tra, phổ biến hướng dẫn chính sách và pháp luật liên quan đến lĩnh vực này cho cán bộ quản lý hoạt động XKLD tại các doanh nghiệp.

- Hoàn thiện hệ thống văn bản pháp luật về XKLD, bổ sung và sửa đổi những cơ chế, chính sách còn thiếu và không phù hợp, như chính sách đầu tư mở thị trường; Chính sách hỗ trợ đào tạo và tín dụng cho lao động xuất khẩu; Chính sách bảo hiểm xã hội; Chính sách tiếp nhận lao động xuất khẩu trở lại sau khi hoàn thành nhiệm vụ;...

Tổ chức thực hiện các nội dung hỗ trợ đào tạo thông qua việc thành lập, quản lý và sử dụng Quỹ hỗ trợ việc làm ngoài nước (Chính phủ, 2007).

Xây dựng được một hệ thống pháp luật đồng bộ, phù hợp cho các doanh nghiệp chủ động triển khai XKLD, hạn chế thủ tục hành chính rườm rà.

- Nhà nước cần đẩy mạnh việc tham gia ký kết các công ước có liên quan đến XKLD, đàm phán với các nước có lao động Việt Nam làm việc, để đi đến sự công nhận tính pháp lý các văn phòng đại diện của các doanh nghiệp và tạo điều kiện thuận lợi cho đại diện của doanh nghiệp thực hiện nhiệm vụ.

- Nâng cao hơn nữa trách nhiệm của các Bộ, ngành và địa phương trong quản lý hoạt động của các doanh nghiệp XKLD. Các Bộ, ngành, địa phương như: Bộ LĐTBXH, Bộ Công an, Bộ Ngoại giao, Bộ Tư pháp, Bộ Kế hoạch và đầu tư, Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam, ủy ban nhân dân các cấp,... cần phối hợp chặt chẽ trong công tác quản lý các doanh nghiệp XKLD. Các Bộ, ngành cần phối hợp trong việc thành lập các tổ công tác liên ngành để tăng cường kiểm tra, thanh tra và chấn chỉnh những vi phạm; Ngăn chặn và xử lý kịp thời các hiện tượng tiêu cực nảy sinh; Xử lý nghiêm khắc những người lao động xuất khẩu tùy tiện phá vỡ hợp đồng, làm ăn phi pháp.

- Quy định thế chấp đảm bảo các cam kết đối với các doanh nghiệp và ký quỹ (đặt cọc) đối với người lao động tham gia XKLD: Một các nguyên nhân xảy ra các mâu thuẫn trong quá trình làm việc ở nước ngoài của lao động Việt Nam là doanh nghiệp không thực hiện các cam kết. Học tập bài học từ chính sách của Ấn Độ, các doanh nghiệp Việt Nam cần thực hiện các cam kết trong hoạt động XKLD. Khi các doanh nghiệp xin giấy phép cung ứng LĐXX phải ký quỹ tại Ngân hàng một khoản tiền tùy vào số lượng lao động mà doanh nghiệp định tuyển để đưa đi nước ngoài làm việc, đây được xem là một khoản thế chấp để thực hiện cam kết khi nhận Giấy phép hoạt động XKLD và để trang trải chi phí đưa lao động về nước khi gặp rủi ro. Khoản thế chấp này sẽ bị tịch thu nếu doanh nghiệp không thực hiện đúng cam kết. Đồng thời, Nhà nước cũng cần có các quy định về ký quỹ trước khi đi XKLD của người lao động, việc quy định này tăng tính trách nhiệm của lao động xuất khẩu trong quá trình làm việc ở nước ngoài (giảm các vi phạm kỷ luật, tỷ lệ bỏ trốn,...), mặt khác ràng buộc người lao động quay về thanh lý hợp đồng khi người LĐXX hết thời hạn hợp đồng trở về nước.

- Nhà nước cần đẩy mạnh công tác đào tạo nghề cho lao động trong nước. Trong thời gian qua công tác đào tạo nguồn lao động của nước ta tuy đã có những tiến bộ nhưng vẫn còn nhiều hạn chế, chưa đáp ứng yêu cầu thị trường trong nước và quốc tế về kỹ thuật và tay nghề. Lao động qua đào tạo CMKT chỉ chiếm 29% (Phan Huy Đường, 2012). Đó là nguyên nhân tạo ra sự mất cân đối giữa cung và cầu về LĐXK, thừa lao động phổ thông và thiếu lao động có CMKT. Mặt khác, người lao động Việt Nam lại thiếu hiểu biết về luật pháp, kiến thức công nghệ thông tin, yếu về sức khỏe, đặc biệt là yếu ngoại ngữ. Những bất lợi này đã và đang ảnh hưởng đến tuyển dụng lao động xuất khẩu và chất lượng lao động xuất khẩu tại các doanh nghiệp. Do đó, Nhà nước cần có những chương trình, dự án đào tạo nghề cho người lao động (đặc biệt là lao động nông thôn) đã góp phần tăng nguồn cung có chất lượng cho hoạt động XKLĐ. Các giải pháp cụ thể là:

- Nâng cao trình độ học vấn cho người lao động.

Hiện nay, trình độ học vấn bình quân của người lao động nước ta thấp hơn nhiều so với các nước trong khu vực. Để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cần nâng cao trình độ học vấn bình quân của người lao động, đồng thời phải nâng cao chất lượng giáo dục. Các giải pháp cần tập trung là: Phát triển quy mô giáo dục phổ thông cơ sở và phổ thông trung học tại các vùng miền, quan tâm đến các vùng chậm phát triển (vùng khó khăn, vùng sâu, vùng xa); Nâng cao chất lượng giáo dục cần đổi mới nội dung, phương pháp giảng dạy, phát huy tính tích cực, chủ động sáng tạo,....

- Đào tạo lao động chuyên môn kỹ thuật đáp ứng cho nhu cầu hội nhập kinh tế thế giới.

Đào tạo lao động CMKT theo hướng hội nhập nhằm đáp ứng nhu cầu lao động kỹ thuật cao của các nước nhập khẩu, cụ thể: Đổi mới nội dung và phương pháp đào tạo, dạy nghề. Hệ thống các trường đào tạo, dạy nghề cần được trang bị các phương tiện, máy móc, thiết bị. Đầu tư trang bị phương tiện giảng dạy kiến thức tin học, các phần mềm ứng dụng phù hợp với các ngành nghề đào tạo, tăng cường chất lượng đào tạo ngoại ngữ. Đào tạo kết hợp giữa lý thuyết và rèn luyện

thực hành hữu ích để cung cấp lực lượng lao động có kỹ năng và khả năng sáng tạo nghề nghiệp, đáp ứng nhu cầu các tổ chức, doanh nghiệp XKLD.

Đẩy mạnh đào tạo công nhân kỹ thuật lành nghề thời gian 1 - 2 năm và công nhân lành nghề cao thời gian khoảng 3 - 3,5 năm. Lao động loại này có khả năng vận hành các thiết bị tiên tiến rất cần cho khu vực FDI và là nguồn cung cho hoạt động XKLD.

- Phát triển hệ thống trường, lớp đào tạo nghề tại các doanh nghiệp

Bên cạnh việc các doanh nghiệp tự trang bị hệ thống trường lớp đào tạo nghề, thì vai trò của Nhà nước trong việc phát triển hệ thống đào tạo nghề tại các doanh nghiệp là rất quan trọng. Nhà nước cần có những quy định cụ thể hơn về hệ thống trường lớp cũng như có những chính sách hỗ trợ nhất định để các doanh nghiệp xây dựng hệ thống trường lớp đào tạo nghề vì nó không những có vai trò quan trọng trong việc cung cấp lao động CMKT cung ứng LĐXX mà còn cung cấp nguồn nhân lực cho các ngành khác của doanh nghiệp.

- Hoàn thiện các chính sách thúc đẩy phát triển đào tạo nhân lực chuyên môn kỹ thuật.

Nhà nước cần đảm bảo bố trí ngân sách cho giáo dục đào tạo. Thực hiện xã hội hóa giáo dục đào tạo, dạy nghề để tăng cường trách nhiệm và nguồn lực cho đào tạo, dạy nghề. Nghiên cứu ban hành chính sách thu hút học sinh vào học nghề, nghiên cứu ban hành danh mục mới về nghề đào tạo công nhân kỹ thuật phù hợp với xu hướng danh mục nghề chung của các nước nhập khẩu lao động. Đổi mới chính sách, chế độ tiền lương đối với đội ngũ giáo viên dạy nghề.

TÓM TẮT CHƯƠNG 4

Trên cơ sở các quan điểm, định hướng và các căn cứ, giải pháp tăng cường quản lý hoạt động XKLD tại các doanh nghiệp ở Hà Nội là:

1) Về lập kế hoạch XKLD: i) Tăng cường nghiên cứu và phân tích thị trường; ii) Đẩy mạnh và nâng cao công tác dự báo; iii) Phân cấp cụ thể trong công tác quản lý; iv) Tăng cường đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lập kế hoạch.

2) Về tổ chức thực hiện: i) Tăng cường đẩy mạnh hoạt động marketing nhằm thiết lập, duy trì và phát triển thị trường XKLD; ii) Tuyển chọn đúng LĐXK; iii) Nâng cao chất lượng đào tạo - giáo dục định hướng; iv) Tăng cường quản lý lao động tại nước ngoài; v) Thanh lý hợp đồng và hậu XKLD.

3) Về kiểm tra - giám sát: (i) Tăng cường kiểm tra - giám sát; (ii) Thường xuyên đổi mới phương thức kiểm tra - giám sát; (iii) Đẩy mạnh phòng và chống các hành vi vi phạm pháp luật trong lĩnh vực XKLD; iv) Có chế tài xử lý sai phạm nghiêm khắc.

4) Về đánh giá - điều chỉnh: Cần tổ chức tổng kết, đánh giá nhằm nắm bắt được tình hình thực tế, phát huy các yếu tố tích cực và kịp thời điều chỉnh, bổ sung để hoạt động quản lý XKLD đạt hiệu quả cao.

5) Các giải pháp nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ quản lý hoạt động XKLD tại các doanh nghiệp và các giải pháp tăng cường quản lý Nhà nước về XKLD cũng được luận án làm rõ trong chương 4.

KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

1. KẾT LUẬN

Xuất khẩu lao động là một chủ trương đúng đắn của Đảng và Nhà nước ta trong thời kỳ hội nhập. Nghiên cứu quản lý hoạt động XKLD tại các doanh nghiệp vừa có vai trò quan trọng trong việc thực hiện các mục tiêu về XKLD của doanh nghiệp, vừa đóng góp vai trò quan trọng thực hiện chủ trương của Đảng và Nhà nước. Hà Nội là thành phố có tỷ lệ doanh nghiệp XKLD lớn nhất (chiếm 62,5% so với cả nước năm 2013), công tác quản lý hoạt động XKLD tại các doanh nghiệp trên địa bàn Thành phố vẫn còn nhiều bất cập và đã ảnh hưởng đến hiệu quả quản lý tại các doanh nghiệp cũng như ảnh hưởng đến uy tín, tính cạnh tranh, hiệu quả quản lý hoạt động XKLD của Việt Nam.

Luận án với đề tài “Quản lý hoạt động xuất khẩu lao động tại các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội” đã hệ thống hóa và làm rõ được cơ sở lý luận và thực tiễn về quản lý hoạt động XKLD tại các doanh nghiệp; Phân tích thực trạng quản lý hoạt động XKLD tại các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội từ lập kế hoạch XKLD, tổ chức thực hiện (tìm kiếm ký kết hợp đồng, tuyển chọn LĐXX, đào tạo - giáo dục định hướng, quản lý lao động đang làm việc ở nước ngoài và thanh lý hợp đồng), kiểm tra - giám sát, đánh giá - điều chỉnh. Trong từng nội dung tác giả đã làm rõ mặt được, hạn chế. Đồng thời, đã phân tích được các nhân tố ảnh hưởng bao gồm 4 nhóm: Các nhân tố thuộc về doanh nghiệp XKLD; Các nhân tố thuộc về người LĐXX; Các nhân tố thuộc về các nước nhập khẩu; Các nhân tố thuộc về cơ chế, chính sách của Nhà nước.

Trên cơ sở phân tích thực trạng và nhân tố ảnh hưởng, tác giả đã đưa ra các quan điểm, định hướng và các căn cứ đề xuất giải pháp tăng cường quản lý hoạt động XKLD tại các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội. Các giải pháp đó bao gồm: 1) Các giải pháp về lập kế hoạch: i) Tăng cường nghiên cứu và phân tích thị trường; ii) Đẩy mạnh và nâng cao công tác dự báo; iii) Phân cấp cụ thể trong công tác quản lý; iv) Tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ làm công tác lập kế hoạch; 2) Các giải pháp về tổ chức thực hiện: i) Tăng cường công tác tìm kiếm, ký kết hợp đồng; ii) Tuyển chọn đúng LĐXX; iii) Nâng cao

chất lượng đào tạo - giáo dục định hướng; iv) Tăng cường quản lý lao động tại nước ngoài; v) Thanh lý hợp đồng và hậu XKLD; 3) Các giải pháp tăng cường kiểm tra - giám sát; 4) Các giải pháp tăng cường và nâng cao hiệu quả công tác đánh giá - điều chỉnh; 5) Các giải pháp về đảm bảo số lượng, năng lực cán bộ quản lý hoạt động XKLD; 6) Các giải pháp tăng cường vai trò quản lý của Nhà nước đối với doanh nghiệp XKLD cũng được tác giả làm rõ.

2. KHUYẾN NGHỊ

2.1. Một số khuyến nghị đối thành phố Hà Nội

- Thành phố cần rà soát lại các doanh nghiệp XKLD, chấn chỉnh và đình chỉ các doanh nghiệp vi phạm pháp luật. Đồng thời thông tin rộng rãi danh sách các doanh nghiệp có chức năng hoạt động XKLD trên địa bàn.

- Đẩy mạnh công tác tuyên truyền tới LĐXX, giảm thiểu tình trạng lao động hết hạn hợp đồng không về nước, tạo cơ hội việc làm cho LĐXX trở về.

- Triển khai các chương trình hỗ trợ doanh nghiệp XKLD trên địa bàn nâng cao năng lực hoạt động thông qua cung cấp thông tin, tập huấn chuyên môn nghiệp vụ, hỗ trợ đào tạo cán bộ.

2.2. Đối với doanh nghiệp xuất khẩu lao động

- Cần thực hiện đầy đủ các cam kết với đối tác về số lượng và chất lượng lao động (kể cả về trình độ văn hóa và chuyên môn kỹ thuật).

- Cung cấp thông tin đầy đủ, công khai, minh bạch cho người lao động về việc làm, môi trường, điều kiện làm việc, các chế độ tiền lương, tiền thưởng.

- Tăng cường hỗ trợ việc làm cho LĐXX sau khi về nước. Tạo điều kiện XKLD cho những người có tay nghề, kinh nghiệm có nhu cầu đi XKLD tiếp.

2.3. Đối với người lao động xuất khẩu

- Chủ động nâng cao trình độ CMKT, tay nghề, ngoại ngữ.

- 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.

- Cần chủ động tìm kiếm sự hỗ trợ của các cấp chính quyền để hoạt động XKLD được thuận lợi; Chủ động trong việc tái nhập thị trường lao động khi về nước. Sử dụng nguồn vốn XKLD có hiệu quả vào phát triển sản xuất kinh doanh.

**DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH ĐÃ CÔNG BỐ
LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN**

1. Nguyễn Tiệp và Đoàn Thị Yến (2012). Một số giải pháp nâng cao hiệu quả quản lý xuất khẩu lao động, Tạp chí Lao động và Xã hội, số 426 năm 2012, trang 27, 28, 38.
2. Đoàn Thị Yến và Nguyễn Thị Minh Hiền (2014). Giải pháp quản lý hoạt động xuất khẩu lao động của các doanh nghiệp xuất khẩu lao động ở Hà Nội, Tạp chí Khoa học và Phát triển, số 1 năm 2014, trang 116 - 123.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Chính trị (1998). Chỉ thị 41/CT-TW ngày 22/9/1998 chỉ thị về xuất khẩu lao động và chuyên gia, Hà Nội.
2. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Bộ Tài chính (2008). Thông tư liên tịch số 11/2008/TTLT-BLĐTBXH-BTC ngày 21/7/2008 hướng dẫn quản lý và sử dụng Quỹ hỗ trợ việc làm ngoài nước, Hà Nội.
3. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2007^a). Thông tư số 21/2007/TT-BLĐTBXH ngày 08 tháng 10 năm 2007 hướng dẫn chi tiết một số điều của Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng và Nghị định số 126/2007/NĐ-CP ngày 01 tháng 8 năm 2007 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn một số điều của Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, Hà Nội.
4. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2007^b). Quyết định số 18/2007/QĐ - BLĐTBXH ngày 18 tháng 7 năm 2007 ban hành chương trình bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài, Hà Nội.
5. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2007^c). Quyết định số 19/2007/QĐ - BLĐTBXH ngày 18 tháng 7 năm 2007 ban hành “Quy định về tổ chức bộ máy hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài và bộ máy chuyên trách để bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài”, Hà Nội.
6. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2007^d). Quyết định số 21/2007/QĐ - BLĐTBXH ngày 02 tháng 8 năm 2007 ban hành Quy định về việc ban hành chứng chỉ kiến thức cho người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài, Hà Nội.
7. Công ty Dịch vụ xuất khẩu lao động và Chuyên gia (2007). Những giải pháp nâng cao số lượng và chất lượng lao động xuất khẩu của thành phố Hồ Chí Minh, Đề tài nghiên cứu khoa học cấp thành phố, thành phố Hồ Chí Minh.
8. Công ty cổ phần Đầu tư và Xây dựng số 1 Hà Nội (2013). Quy trình tuyển chọn lao động, Hà Nội.
9. Công ty Cổ phần Đầu tư Xây dựng và cung ứng nhân lực Hoàng Long (2013). Quy trình tuyển chọn - đào tạo - hoàn tất thủ tục đi lao động tại Đài Loan, Hà Nội.
10. Chính phủ (1980). Quyết định số 46/CP ngày 11 tháng 2 năm 1980 về việc đưa công nhân và cán bộ đi bồi dưỡng nâng cao trình độ và làm việc có thời hạn tại các nước xã hội chủ nghĩa, Hà Nội.
11. Chính phủ (1995). Nghị định 07/CP ngày 20 tháng 1 năm 1995 quy định chi tiết một số điều của Bộ luật Lao động về đưa người Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài, Hà Nội.
12. Chính phủ (1999). Nghị định 152/1999/NĐ-CP ngày 20 tháng 9 năm 1999 quy định việc người lao động và chuyên gia Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài, Hà Nội.

13. Chính phủ (2003). Nghị định 81/2003/NĐ-CP quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành Bộ Luật Lao động về người lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài, Hà Nội.
14. Chính phủ (2006). Quyết định số 33/2006/QĐ-TTg ngày 07/02/2006, Đề án dạy nghề cho lao động đi làm việc ở nước ngoài đến năm 2015, Hà Nội.
15. Chính phủ (2007^a). Nghị quyết 16/2007/NQ-CP ngày 27 tháng 2 năm 2007 ban hành chương trình hành động của Chính phủ thực hiện Nghị quyết hội nghị lần thứ 4 Ban chấp hành Trung ương Đảng khóa X về một số chủ trương, chính sách lớn để nền kinh tế phát triển nhanh và bền vững khi Việt Nam là thành viên của Tổ chức thương mại thế giới, Hà Nội.
16. Chính phủ (2007^b). Nghị định 126/2007/NĐ-CP ngày 01 tháng 8 năm 2007 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của luật người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, Hà Nội.
17. Chính phủ (2007^c). Nghị định 144/2007/NĐ-CP ngày 10 tháng 9 năm 2007 quy định xử phạt vi phạm hành chính trong hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, Hà Nội.
18. Chính phủ (2007^d). Quyết định số 144/2007/QĐ-TTg ngày 31 tháng 8 năm 2007 về việc thành lập, quản lý và sử dụng quỹ hỗ trợ việc làm ngoài nước, Hà Nội.
19. Cục Quản lý lao động ngoài nước (2010^a). Báo cáo tổng kết công tác năm 2010, phương hướng nhiệm vụ năm 2011, Hà Nội.
20. Cục Quản lý lao động ngoài nước (2010^b). Công văn số 1257/QLLĐNN – TTLĐ ngày 01 tháng 7 năm 2010 của Cục Quản lý lao động ngoài nước về việc hướng dẫn doanh nghiệp thực hiện quyết định số 653/QĐ-LĐTBXH ngày 28/5/2010 của Bộ LĐTBXH.
21. Cục Quản lý lao động ngoài nước (2011). Báo cáo tổng kết công tác năm 2011, phương hướng nhiệm vụ năm 2012, Hà Nội.
22. Cục Quản lý lao động ngoài nước (2012). Báo cáo tổng kết công tác năm 2012, phương hướng nhiệm vụ năm 2013, Hà Nội.
23. Cục Quản lý lao động ngoài nước (2013^a). Báo cáo tổng kết công tác năm 2013, phương hướng nhiệm vụ năm 2014, Hà Nội.
24. Cục quản lý lao động ngoài nước (2013^b), Báo cáo tình hình lao động xuất khẩu giai đoạn 2005 – 2012, Hà Nội.
25. Cục Quản lý lao động ngoài nước (2013^c), Báo cáo hàng năm 2000 -2012, Hà Nội.
26. Cục Quản lý lao động ngoài nước (2013^d). Nâng cao năng lực cạnh tranh của lao động Việt Nam, truy cập ngày 28 tháng 2 năm 2014 từ <http://dolab.gov.vn/New/View2.aspx?Key=932>.
27. Cục Quản lý lao động ngoài nước (2014^a). Báo cáo tình hình XKLĐ của Việt Nam năm 2013, Hà Nội.
28. Cục Quản lý lao động ngoài nước (2014^b). Báo cáo công tác hàng năm năm 2013, Hà Nội.

29. Cục quản lý lao động ngoài nước (2014^c). Nâng cao năng lực xuất khẩu lao động Việt Nam, Công thông tin điện tử, truy cập lúc 15h ngày 20 tháng 2 năm 2014.
30. Dân trí (2014). Thị trường lao động xuất khẩu: Hiện tại ảm đạm, tương lai mờ mịt, truy cập ngày 25 tháng 2 năm 2014 từ <http://dantri.com.vn/kinh-doanh/thi-truong-xuat-khau-lao-dong-hien-tai-am-dam-tuong-lai-mo-mit-795087.htm>.
31. 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 2 năm 2005.
32. Phan Huy Đường (2012). Quản lý Nhà nước về lao động nước ngoài chất lượng cao ở Việt Nam, Nhà xuất bản Chính trị quốc gia, Hà Nội.
33. Nguyễn Văn Hào, Nguyễn Đình Kháng, Lê Danh Tôn (2008). Giáo trình kinh tế chính trị Mác - Lênin, Nhà xuất bản Chính trị Quốc Gia, Hà Nội.
34. Trần Văn Hằng (1996). Các giải pháp nhằm đổi mới quản lý Nhà nước về xuất khẩu lao động ở Việt Nam giai đoạn 1995 – 2000, Luận án phó tiến sĩ, Trường Đại học Kinh tế quốc dân.
35. Hội đồng Bộ trưởng (1991). Nghị định số 370/HĐBT ngày 9 tháng 11 năm 1991 ban hành quy chế về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài, Hà Nội.
36. Nguyễn Thị Lan Hương (2011). Khảo sát tình hình lao động đi làm việc ở nước ngoài đã trở về Việt Nam, Đề tài Hợp tác trong nước.
37. ILO (1991). Một số tài liệu về chính sách và quản lý việc làm ngoài nước giới thiệu tại hội thảo quốc tế tổ chức tại Hà Nội từ 19 -23/3/1991.
38. Khuyết danh (2005). Giáo trình kinh tế chính trị Mác – Lênin, Nhà xuất bản Chính trị quốc gia.
39. Khuyết danh (2013). Năm 2014: Gần 90.000 chỉ tiêu xuất khẩu lao động, truy cập ngày 22 tháng 2 năm 2014 từ <http://vieclam.laodong.com.vn/vieclam-theo-dong-thoi-su/nam-2014-gan-90000-chi-tieu-xuat-khau-lao-dong-170563.html>.
40. Khuyết danh (2014). Danh sách các đơn vị hành chính Hà Nội, truy cập ngày 16 tháng 2 năm 2014 từ http://vi.wikipedia.org/wiki/H%C3%A0_N%E1%BB%99i.
41. Lê Hoài Linh (2008). Kinh nghiệm xuất khẩu lao động của một số nước ASEAN và gợi ý vận dụng đối với Việt Nam, Luận văn thạc sĩ kinh tế, Trường Đại học Kinh tế quốc dân.
42. Nguyễn Thị Phương Linh (2004). Một số giải pháp đổi mới quản lý tài chính về xuất khẩu lao động Việt Nam theo cơ chế thị trường, Luận án tiến sĩ, Trường Đại học Kinh tế quốc dân.
43. Khanh Lê (2013). Năm 2014: 90.000 lao động đi làm việc ở nước ngoài, Truy cập ngày 11 tháng 2 năm 2014 từ <http://www.baomoi.com/Nam-2014-90000-lao-dong-di-lam-viec-o-nuoc-ngoai/47/12676744.epi>.
44. Khuyết danh (2014^b). Xuất khẩu lao động 2014: Nhiều thị trường “rộng cửa”, <http://www.xaluan.com/>. Cập nhật lúc 14h ngày 19/2/2014.

45. Thái Thị Hồng Minh (2003). Hoàn thiện quản lý dịch vụ xuất khẩu lao động của Bộ LĐTBXH, Luận văn thạc sĩ kinh tế, Trường Đại học Kinh tế quốc dân.
46. Phan Thị Phương (2010). Giáo trình Quản trị doanh nghiệp, Nhà xuất bản Lao động - Xã hội, Hà Nội.
47. Quốc hội Nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam (1994), Bộ luật Lao động ngày 20 tháng 1 năm 1995, NXB Tư pháp.
48. Quốc hội Nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam (2002), Bộ luật Lao động đã được sửa đổi bổ sung ngày 02 tháng 4 năm 2002, NXB Tư pháp.
49. Quốc hội Nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam (2005), Luật Doanh nghiệp, NXB Tư pháp.
50. Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2006). Luật Người Lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài và các văn bản hướng dẫn thực hiện, Nhà xuất bản Lao động - Xã hội, Hà Nội.
51. Quốc hội Thái Lan (1985). Bộ luật tuyển mộ và bảo vệ người tìm việc của Thái Lan (1985), NXB Lao động - Xã hội, Hà Nội.
52. Quỹ hỗ trợ việc làm ngoài nước – Bộ LĐTBXH (2010). Hệ thống văn bản về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, NXB Lao động - Xã hội, Hà Nội.
53. Nguyễn Vinh Quang (2005). Giúp bạn lựa chọn tham gia xuất khẩu lao động.
54. Lê Văn Tùng (2003). Xuất khẩu lao động Việt Nam - Thực trạng và triển vọng đến 2010, Đại học Ngoại thương Hà Nội.
55. Trần Thị Thu (2006). Nâng cao hiệu quả quản lý xuất khẩu lao động của các doanh nghiệp Việt Nam trong điều kiện hiện nay, NXB Lao động - Xã hội, Hà Nội.
56. 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 - 10/2007.
57. Nguyễn Tiệp (2011). Giáo trình Tiền lương - Tiền công, Nhà xuất bản Lao động - Xã hội, Hà Nội.
58. Tổng cục Thống kê (2013). Báo cáo điều tra lao động việc làm quý 3 năm 2013, Hà Nội.
59. Bùi Sỹ Tuấn (2007). Một số giải pháp nhằm tăng cường công tác quản lý Nhà nước về xuất khẩu lao động của nước ta trong giai đoạn hiện nay, Luận văn thạc sĩ kinh tế, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân.
60. 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, Nhà xuất bản Lao động - Xã hội, Hà Nội.
61. Ủy ban Nhân dân thành phố Hà Nội (2013). Số 58/KH-UBND, Kế hoạch đẩy mạnh và nâng cao hiệu quả hội nhập kinh tế quốc tế thành phố Hà Nội giai đoạn 2013-2015.
62. Ủy ban Nhân dân thành phố Hà Nội (2014). Báo cáo tình hình xuất khẩu lao động năm 2013 trên địa bàn Thành phố.

63. Sở Lao động Thương binh và Xã hội Hà Nội (2014). Báo cáo tình hình xuất khẩu lao động năm 2013 trên địa bàn thành phố.
64. Phạm Thị Thúy Vân (2007). Hoàn thiện công tác kế hoạch hóa tại Bưu điện tỉnh Yên Bái, Luận văn thạc sĩ quản trị kinh doanh, Trường Đại học Kinh tế, Đại học Quốc gia Hà Nội.
65. Viện Khoa học Lao động và Xã hội (2013). Báo cáo
66. Viện Ngôn ngữ học (2006). Từ điển Tiếng Việt, Nhà xuất bản Đà Nẵng.
67. Ủy ban nhân dân thành phố Hà Nội (2014), Tình hình kinh tế - xã hội năm 2013. http://vanban.hanoi.gov.vn/web/guest/ktxh?p_p_id=vcmsvie. Cập nhật lúc 14h ngày 16 tháng 6 năm 2014

Tiếng Anh

68. ILO (2010). Labour and Social Trends in Asean 2010, pp 12-13,
69. Ministry and Employment of The Philippines (1995). Migration clipping, scalabrini Migration centre.
70. Rupa Chandra (2003). Movement of Service Supply and India: A case Study of the IT and Health Sectors Prepared for the UDPD Asia - Pacific Regional Initiative.
71. Premachadra (1993). “Improving the contribution of Migrant Remittances to Development: The experience of Aisan Labour-exporting countries”, International Migration, Quartly Review Vol.XXXI No1.
72. Philippines Parliament (1995). Migrant Workers and Overseas Philipinos Act of 1995.

PHỤ LỤC

MẪU: 1

Phụ lục 1: PHIẾU ĐIỀU TRA VỀ XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG

(Dành cho cán bộ quản lý xuất khẩu lao động)

Điều tra nhằm nghiên cứu tình hình chung về quản lý xuất khẩu lao động trong các doanh nghiệp xuất khẩu lao động. Thông tin của từng phiếu được giữ bí mật tuyệt đối. Đề nghị Anh/Chị cung cấp thông tin thực tế về nơi đang làm việc. Anh/Chị điền thông tin vào chỗ trống và đánh dấu “X” vào ô Anh /Chị lựa chọn.

1. Tên doanh nghiệp (DN):.....

2. Là: *DN nhà nước* *b. DN ngoài nhà nước*

3. Họ và tên Anh/Chị:.....Số điện thoại:.....

4. Tuổi:..... **Giới tính:** Nam Nữ

5. Chức vụ: a. *Nhân viên* *b. Lãnh đạo*

6. Công việc Anh/Chị đang đảm nhiệm

a. *Cán bộ QLNN* *b. Cán bộ quản lý trực tiếp trong DN*

c. *Cán bộ quản lý gián tiếp trong DN* *d. Cán bộ đào tạo*

7. Thâm niên công tác.....năm, **Thâm niên công tác quản lý xuất khẩu lao động:**.....năm

8. Trình độ chuyên môn kỹ thuật được đào tạo

a. Đào tạo qua các khoá tập huấn, ngắn hạn b. Trung học chuyên nghiệp

c. Đại học d. Cao đẳng

e. Sau đại học

9. Chuyên ngành được đào tạo

a. Ngoại ngữ b. Kinh tế

c. Luật d. Khác:

10. Theo Anh/Chị số cán bộ làm việc trong lĩnh vực này tại doanh nghiệp

Số người..... Ít Nhiều

11. Ở công ty Anh/Chị có chú trọng đến công tác lập kế hoạch xuất khẩu lao động không

a. Có b. Không

12. Theo Anh/Chị lập kế hoạch xuất khẩu lao động trong doanh nghiệp

- a. Như các kế hoạch khác b. Phụ thuộc vào kế hoạch khác
c. Quyết định có liên quan đến kế hoạch khác d. Không rõ

13. Ý nghĩa của lập kế hoạch xuất khẩu lao động

- a. Phục vụ đắc lực cho XKLD c. Không ảnh hưởng tới hiệu quả XKLD
b. Có ảnh hưởng tới hiệu quả XKLD nhưng không đáng kể d. Không rõ

14. Chất lượng lập kế hoạch XKLD ở doanh nghiệp

- a. Rất phù hợp b. Phù hợp
c. Chung chung, chỉ để tham khảo d. Không rõ

15. Công tác tuyển chọn lao động xuất khẩu ở doanh nghiệp

- a. Hoạt động hiệu quả b. Hoạt động chưa hiệu quả
c. Có hiệu quả nhưng vẫn còn nhiều tồn tại d. Không rõ

16. Doanh nghiệp của Anh/Chị có bộ phận chuyên trách về tuyển chọn lao động xuất khẩu

- a. Có b. Không

17. Kênh tuyển chọn lao động xuất khẩu ở doanh nghiệp được thực hiện chủ yếu

- a. Trực tiếp tại doanh nghiệp b. Thông qua văn phòng đại diện của DN
c. Qua ban chỉ đạo XKLD ở địa phương d. Qua môi giới tư nhân
e. Qua trung tâm giới thiệu việc làm và đào tạo nghề

18. Doanh nghiệp của Anh/Chị có bộ phận chuyên trách về marketing để tìm kiếm và phát triển thị trường

- a. Có b. Không

19. Doanh nghiệp của Anh/Chị có bộ phận chuyên trách về đào tạo và giáo dục định hướng

- a. Có b. Không

20. Địa điểm đào tạo và giáo dục định hướng của doanh nghiệp

- a. Tại trung tâm đào tạo của doanh nghiệp b. Tại địa phương
c. Khác

21. Nội dung nào sau đây được doanh nghiệp thực hiện để giáo dục định hướng ngoài các nội dung quy định của luật

- a. Thái độ tiếp thu, kỹ năng tự thay đổi để hòa nhập
- b. Kỹ năng tránh xung đột c. Tác hại của việc bỏ trốn
- d. Khác.....

22. Doanh nghiệp của Anh/Chị có đại diện quản lý lao động ở những nước đưa người lao động đi

- a. Có b. Không

23. Nội dung nào sau đây được doanh nghiệp thực hiện để quản lý lao động đang làm việc nước ngoài

- a. Xử lý các vấn đề phát sinh b. Kiểm tra, giám sát
- c. Tìm hiểu tâm tư nguyện vọng d. Hỗ trợ khi cần thiết
- e. Tổ chức các hoạt động văn hóa tinh thần
- f. Khác.....

24. Doanh nghiệp Anh/Chị có tiến hành hướng dẫn thanh lý hợp đồng cho lao động xuất khẩu

- a. Có b. Không

25. Tỷ lệ lao động quay lại thanh lý hợp đồng của doanh nghiệp thường là

- a. 60% trở lên b. Từ 40% đến dưới 60%
- c. Dưới 40% d. Khác

26. Doanh nghiệp của Anh/Chị có bộ phận chuyên trách về kiểm tra, giám sát

- a. Có b. Không

27. Các nội dung doanh nghiệp tập trung vào thanh kiểm tra

- a. Công tác tuyển chọn b. Công tác đào tạo giáo dục định hướng
- c. Tài chính d. Công tác quản lý lao động ở nước ngoài
- d. Thanh lý hợp đồng e. Khác.....

28. Doanh nghiệp Anh/Chị có quy chế hoạt động riêng cho ban thanh tra không

- a. Có b. Không

29. Theo Anh/Chị hoạt động kiểm tra, giám sát ở doanh nghiệp hiện nay

- a. Hoạt động hiệu quả b. Hoạt động chưa hiệu quả
c. Buông lỏng d. Không rõ

30. Công tác xử lý vi phạm sau kiểm tra, giám sát ở doanh nghiệp hiện nay

- a. Thực hiện nghiêm túc b. Chưa nghiêm túc
c. Không thực hiện d. Khác.....

31. Doanh nghiệp Anh/Chị có tiến hành đánh giá điều chỉnh công tác quản lý hoạt động XKLD không

- a. Có b. Không

32. Các nội dung doanh nghiệp tập trung vào đánh giá điều chỉnh hiện nay

- a. Công tác tuyển chọn b. Đào tạo giáo dục định hướng
c. Tài chính d. Công tác quản lý lao động ở nước ngoài
d. Thanh lý hợp đồng e. Đánh giá điều chỉnh công tác cán bộ
f. Khác.....

33. Theo Anh/Chị hoạt động đánh giá điều chỉnh ở doanh nghiệp hiện nay

- a. Hoạt động hiệu quả b. Hoạt động chưa hiệu quả
c. Buông lỏng d. Không rõ

34. Hoạt động đánh giá điều chỉnh ở doanh nghiệp hiện nay kém hiệu quả do

- a. Doanh nghiệp chưa chú trọng b. Hạn chế về năng lực cán bộ
c. Buông lỏng d. Khác.....

35. Doanh nghiệp Anh/chị sử dụng kết quả kiểm tra, giám sát vào

- a. Tiền lương, thưởng b. Đánh giá thi đua hàng quý, năm
c. Đào tạo và phát triển c. Khác (*Cụ thể*).....

36. Anh/Chị có hạn chế về kỹ năng, kiến thức nào trong công tác quản lý xuất khẩu lao động

- a. Kiến thức pháp luật, phong tục tập quán b. Ngoại ngữ
c. Máy tính d. Kiến thức, kỹ năng quản lý đào tạo, sự phạm

37. Theo Anh/Chị những kỹ năng cần thiết cho cán bộ quản lý xuất khẩu lao động

- a. Ngoại ngữ b. Kiến thức pháp luật c. Máy tính, internet
 c. Quản lý d. Kỹ năng khác.....

38. Anh/Chị có tham gia vào khóa đào tạo ngắn hạn phục vụ công tác chuyên môn trong 5 năm gần đây.

- a. Có được tham gia Số lần
- b. Không tham gia Lý do.....

39. Các kỹ năng hiện nay Anh/Chị thành thạo

- a. Ngoại ngữ b. Kiến thức pháp luật c. Máy tính, internet
 d. Quản lý e. Kỹ năng khác.....

40. Các kiến thức, kỹ năng Anh/Chị cho là còn hạn chế

- a. Ngoại ngữ b. Kiến thức pháp luật c. Máy tính, internet
 d. Kỹ năng quản lý e. Kỹ năng khác.....

41. Nguyên nhân của các hạn chế về kỹ năng trên

- a. Thù lao không hợp lý b. Do cơ chế quản lý ở các doanh nghiệp
 c. Do phân công không hợp lý d. Do không được đào tạo thường
 e. Do tuyển dụng cán bộ chưa đúng e. Khác

42. Theo Anh/Chị yếu tố nào ảnh hưởng đến quản lý hoạt động xuất khẩu lao động trong doanh nghiệp hiện nay

.....

43. Anh/Chị có đề xuất gì nhằm hoàn thiện công tác quản lý hoạt động xuất khẩu lao động trong doanh nghiệp XKLD Hà Nội hiện nay

Đối với Nhà nước

.....

Đối với doanh nghiệp XKLD.....

.....

.....

.....

.....

Đối với người xuất khẩu lao động.....

.....

.....

.....

Đề xuất khác:.....

.....

.....

Cảm ơn sự giúp đỡ của Anh/Chị!

Phụ lục 2

MẪU PHIẾU ĐIỀU TRA

BẢNG HỎI VỀ XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG

(Dành cho những người đi XKLD đã về nước)

Điều tra nhằm nghiên cứu tình hình về quản lý xuất khẩu lao động của doanh nghiệp. Thông tin của từng phiếu được giữ bí mật tuyệt đối. Đề nghị Anh/Chị cung cấp thông tin thực tế. Anh/Chị trả lời điền thông tin vào chỗ trống và đánh dấu “X” vào các ô Anh/Chị lựa chọn.

1. **Họ và tên:**..... **Điện thoại:**

2. **Tuổi:**..... 3. **Giới tính:** a. Nam b. Nữ

4. **Tên doanh nghiệp (DN) tham gia xuất khẩu lao động:**.....

.....

5. **Nước đến**

6. **Là:** a. DN nhà nước b. DN ngoài nhà nước

7. **Trình độ học vấn:**

a. Đã tốt nghiệp PTTH (cấp III) b. Đã tốt nghiệp PTCS (cấp II)

c. Đã tốt nghiệp tiểu học (cấp I) d. Chưa tốt nghiệp tiểu học

8. **Trình độ chuyên môn, kỹ thuật:**

a. Chưa qua đào tạo b. Công nhân kỹ thuật

c. Trung học chuyên nghiệp d. Cao đẳng, đại học

9. **Ngành nghề đào tạo:**

10. **Tình trạng việc làm của Anh/Chị trước khi đi xuất khẩu lao động**

a. Có việc làm thường xuyên b. Có việc làm theo mùa vụ

c. Thất nghiệp e. Khác (cụ thể).....

11. **Tình trạng việc làm của vợ chồng Anh/Chị trước khi đi xuất khẩu lao động**

a. Có việc làm thường xuyên b. Có việc làm theo mùa vụ

c. Thất nghiệp d. Khác (cụ thể).....

12. **Loại hình việc làm từng làm trước khi đi xuất khẩu lao động**

a. Nông dân b. Công nhân

c. Dịch vụ d. Khác (cụ thể).....

13. Số người Anh/Chị phải nuôi trong gia đình

- a. 3 người b. Trên 3 người c. Dưới 3 người

14. Lý do Anh/Chị đi xuất khẩu lao động

- a. Muốn có việc làm b. Học nghề
c. Muốn nhàn nhã hơn d. Xóa đói giảm nghèo
e. Làm giàu e. Khác (cụ thể).....

15. Thông tin Anh/Chị có được để đi xuất khẩu lao động

- a. Từ phương tiện thông tin đại chúng b. Từ bạn bè
c. Từ xã, phường d. Từ người, tổ chức môi giới
e. Từ doanh nghiệp XKLD f. Khác.....

16. Thời gian Anh/Chị được tham gia bồi dưỡng các kiến thức cần thiết

- a. Số ngày..... Dài Ngắn Vừa phải, phù hợp

17. Thời gian Anh/Chị được tham gia đào tạo ngoại ngữ

- a. Số tháng..... Dài Ngắn Vừa phải, phù hợp

18. Thời gian Anh/Chị được tham gia đào tạo nghề

- a. Số tháng..... Dài Ngắn Vừa phải, phù hợp

19. Anh/Chị đánh giá về các kiến thức và kỹ năng sau khi được đào tạo nghề để đi xuất khẩu lao động

- a. Vẫn như trước b. Khá hơn trước
c. Có tiến bộ nhưng chưa đáp ứng được yêu cầu

20. Anh/Chị đánh giá về các kiến thức và kỹ năng sau khi được đào tạo ngoại ngữ để đi xuất khẩu lao động

- a. Vẫn như trước b. Khá hơn trước
c. Có tiến bộ nhưng chưa đáp ứng được yêu cầu

21. Anh/Chị đánh giá về các kiến thức và kỹ năng sau giáo dục định hướng để đi xuất khẩu lao động

- a. Vẫn như trước b. Khá hơn trước
c. Có tiến bộ nhưng chưa đáp ứng được yêu cầu

22. Những khó khăn anh (chị) gặp phải khi đi xuất khẩu lao động

- a. Xa gia đình b. Tài chính và chi phí lớn

c. Yếu ngoại ngữ h. Khác (cụ thể).....

23. Những khó khăn Anh/Chị gặp phải khi tham gia tuyển dụng

a. Không khó khăn gì b. Thời gian gấp gáp

c. Thủ tục rườm rà d. Thiếu thông tin

h. Khác (cụ thể).....

24. Khi có mâu thuẫn phát sinh các Anh/Chị nhận được sự hỗ trợ, can thiệp từ

a. Chủ sử dụng lao động b. Công ty môi giới

c. Đại diện doanh nghiệp d. Không nhận được sự hỗ trợ

25. Đại diện doanh nghiệp đã tham gia vào giải quyết khi có mâu thuẫn phát sinh

a. Giải quyết đáng kể b. Giải quyết được một phần

c. Không giải quyết được d. Không nhận được sự trợ giúp

e. Khác (cụ thể).....

26. Những khó khăn Anh/Chị gặp phải trong thời gian làm việc ở nước ngoài

a. Tiếp thu chậm vì trình độ văn hóa thấp

b. Thiếu ngoại ngữ nên không thể giao tiếp

c. Trình độ tay nghề kém

d. Thiếu hiểu biết về môi trường, phong tục nước đến

h. Khác (cụ thể).....

27. Lý do lao động xuất khẩu về nước trước thời hạn

a. Doanh nghiệp không đủ việc làm, phá sản b. Vi phạm kỷ luật

c. Doanh nghiệp không tuân thủ các điều khoản trong hợp đồng

d. Bỏ ra ngoài và bị bắt h. Lý do cá nhân (sức khỏe, gia đình,...)

28. Công việc của Anh/Chị sau khi hoàn thành hợp đồng xuất khẩu lao động

a. Dành vốn kinh doanh b. Phát triển trang trại

c. Tiếp tục đi XKLD d. Ở nhà làm ruộng

29. Mong muốn của Anh/Chị sau khi hoàn thành hợp đồng xuất khẩu lao động về nước

- a. Được hỗ trợ vay vốn kinh doanh b. Hỗ trợ đào tạo nghề
 c. Hỗ trợ giới thiệu việc làm d. Khác.....

30. Anh/Chị có thanh lý hợp đồng sau khi hoàn thành hợp đồng xuất khẩu lao động về nước

- a. Có b. Không

31. Nếu Anh/Chị không thanh lý hợp đồng xin Anh/Chị vui lòng cho biết lý do

- a. Không biết, không nhận được thông báo b. Không muốn đến thanh lý
 c. Tránh đến thanh lý do sợ bồi thường
 d. Khác(DN chuyên địa điểm, lý do sức khỏe,...)

32. Anh/Chị có đề xuất gì nhằm hoàn thiện công tác quản lý hoạt động xuất khẩu lao động trong doanh nghiệp XKLD Hà Nội hiện nay

Đối với Nhà nước, thành phố.....

.....

Đối với doanh nghiệp XKLD.....

.....

Đề xuất khác:.....

.....

Cảm ơn sự giúp đỡ của Anh/Chị!

Phụ lục 3

MẪU PHIẾU ĐIỀU TRA

BẢNG HỎI VỀ XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG

(Dành cho những người đi XKLD chuẩn bị đi XKLD)

Điều tra nhằm nghiên cứu tình hình về quản lý xuất khẩu lao động của doanh nghiệp. Thông tin của từng phiếu được giữ bí mật tuyệt đối. Đề nghị Anh/Chị cung cấp thông tin thực tế. Anh/Chị trả lời điền thông tin vào chỗ trống và đánh dấu “X” vào các ô Anh/Chị lựa chọn.

1. Họ và tên:..... Điện thoại:

2. Tuổi:..... 3. Giới tính: a. Nam b. Nữ

4. Tên doanh nghiệp (DN) tham gia xuất khẩu lao động:.....

.....

5. Nước đến

6. Là: a. DN nhà nước b. DN ngoài nhà nước

7. Trình độ học vấn:

a. Đã tốt nghiệp PTTH (cấp III) b. Đã tốt nghiệp PTCS (cấp II)

c. Đã tốt nghiệp tiểu học (cấp I) d. Chưa tốt nghiệp tiểu học

8. Trình độ chuyên môn, kỹ thuật:

a. Chưa qua đào tạo b. Công nhân kỹ thuật

c. Trung học chuyên nghiệp d. Cao đẳng, đại học

9. Ngành nghề đào tạo:

10. Tình trạng việc làm của Anh/Chị trước khi đi xuất khẩu lao động

a. Có việc làm thường xuyên b. Có việc làm theo mùa vụ

c. Thất nghiệp e. Khác (cụ thể).....

11. Tình trạng việc làm của vợ chồng Anh/Chị trước khi đi xuất khẩu lao động

a. Có việc làm thường xuyên b. Có việc làm theo mùa vụ

c. Thất nghiệp d. Khác (cụ thể).....

12. Loại hình việc làm từng làm trước khi đi xuất khẩu lao động

a. Nông dân b. Công nhân

c. Dịch vụ d. Khác (cụ thể).....

13. Số người Anh/Chị phải nuôi trong gia đình

- a. 3 người b. Trên 3 người c. Dưới 3 người

14. Lý do Anh/Chị đi xuất khẩu lao động

- a. Muốn có việc làm b. Học nghề
c. Muốn nhàn nhã hơn d. Xóa đói giảm nghèo
e. Làm giàu e. Khác (cụ thể).....

15. Thông tin Anh/Chị có được để đi xuất khẩu lao động

- a. Từ phương tiện thông tin đại chúng b. Từ bạn bè
c. Từ xã, phường d. Từ người, tổ chức môi giới
e. Từ doanh nghiệp XKLD f. Khác.....

16. Thời gian Anh/Chị được tham gia bồi dưỡng các kiến thức cần thiết

- a. Số ngày..... Dài Ngắn Vừa phải, phù hợp

17. Thời gian Anh/Chị được tham gia đào tạo ngoại ngữ

- a. Số tháng..... Dài Ngắn Vừa phải, phù hợp

18. Thời gian Anh/Chị được tham gia đào tạo nghề

- a. Số tháng..... Dài Ngắn Vừa phải, phù hợp

19. Anh/Chị đánh giá về các kiến thức và kỹ năng sau khi được đào tạo nghề để đi xuất khẩu lao động

- a. Vẫn như trước b. Khá hơn trước
c. Có tiến bộ nhưng chưa đáp ứng được yêu cầu

20. Anh/Chị đánh giá về các kiến thức và kỹ năng sau khi được đào tạo ngoại ngữ để đi xuất khẩu lao động

- a. Vẫn như trước b. Khá hơn trước
c. Có tiến bộ nhưng chưa đáp ứng được yêu cầu

21. Anh/Chị đánh giá về các kiến thức và kỹ năng sau giáo dục định hướng để đi xuất khẩu lao động

- a. Vẫn như trước b. Khá hơn trước
c. Có tiến bộ nhưng chưa đáp ứng được yêu cầu

22. Những khó khăn anh (chị) gặp phải khi đi xuất khẩu lao động

- a. Xa gia đình b. Tài chính và chi phí lớn

c. Yếu ngoại ngữ h. Khác (cụ thể).....

23. Những khó khăn Anh/Chị gặp phải khi tham gia tuyển dụng

a. Không khó khăn gì b. Thời gian gấp gáp

c. Thủ tục rườm rà d. Thiếu thông tin

h. Khác (cụ thể).....

24. Anh/Chị đánh giá gì về cán bộ tuyển dụng của doanh nghiệp

a. Có năng lực b. Khách quan

c. Không khách quan h. Khác (cụ thể).....

25. Mong muốn của Anh/Chị sau khi hoàn thành hợp đồng xuất khẩu lao động về nước

a. Được hỗ trợ vay vốn kinh doanh b. Hỗ trợ đào tạo nghề

c. Hỗ trợ giới thiệu việc làm d. Khác.....

26. Anh/Chị có đề xuất gì nhằm hoàn thiện công tác quản lý hoạt động xuất khẩu lao động trong doanh nghiệp XKLD Hà Nội hiện nay

Đối với Nhà nước, thành phố.....

.....

.....

.....

Đối với doanh nghiệp XKLD.....

.....

.....

.....

Đề xuất khác:.....

.....

.....

Cảm ơn sự giúp đỡ của Anh/Chị!

**Phụ lục 4. DANH SÁCH DOANH NGHIỆP XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG
Ở HÀ NỘI NĂM 2013**

1. Công ty cổ phần tiến bộ quốc tế

<i>Tên giao dịch</i>	AIC., JSC
<i>Điện thoại</i>	04.39785555
<i>Địa chỉ</i>	Số 69 Tuệ Tĩnh, P. Nguyễn Du. Q Hai Bà Trưng, Tp. Hà Nội
<i>Tình trạng</i>	Doanh nghiệp đang hoạt động
<i>Loại hình doanh nghiệp</i>	

2. Công ty cổ phần Dịch vụ & Thương mại hàng không

<i>Tên giao dịch</i>	AIRSECO., JSC
<i>Điện thoại</i>	04.9742733
<i>Địa chỉ</i>	Phòng 6, 7, tầng 12, toà tháp B-Vin Com-191 Bà Triệu, phường Lê Đại Hành, Hai Bà Trưng, Hà nội
<i>Tình trạng</i>	Doanh nghiệp đang hoạt động
<i>Loại hình doanh nghiệp</i>	

3. Công ty cổ phần cung ứng dịch vụ Hàng Không

<i>Tên giao dịch</i>	AIRSERCO
<i>Điện thoại</i>	04.8731675
<i>Địa chỉ</i>	Số 1, ngõ 196 Nguyễn Sơn, phường Bồ Đề, quận Long Biên, Hà Nội
<i>Tình trạng</i>	Doanh nghiệp đang hoạt động
<i>Loại hình doanh nghiệp</i>	

4. Công ty cổ phần Cung ứng & Xuất nhập khẩu lao động Hàng không

<i>Tên giao dịch</i>	ALSIMEXCO.,JSC
<i>Điện thoại</i>	04.8271993
<i>Địa chỉ</i>	Số 1, ngõ 200/10 phố Nguyễn Sơn, phường Bồ Đề, quận Long Biên, Hà Nội
<i>Tình trạng</i>	Doanh nghiệp đang hoạt động
<i>Loại hình doanh nghiệp</i>	

5. Công ty cổ phần phát triển dịch vụ C.E.O

<i>Tên giao dịch</i>	CEO
<i>Điện thoại</i>	04.37856926
<i>Địa chỉ</i>	Tầng 5, tháp CEO, lô HH2-1, khu đô thị Mỹ Trì Hạ, đường Phạm Hùng, Từ Liêm, Hà Nội
<i>Tình trạng</i>	Doanh nghiệp đang hoạt động
<i>Loại hình doanh nghiệp</i>	

6. Công ty cổ phần Dịch vụ Hợp tác quốc tế

<i>Tên giao dịch</i>	CICS. JSC.,
----------------------	-------------

<i>Điện thoại</i>	04.36367198
<i>Địa chỉ</i>	Số 13 ngõ 19 phố Lạc Trung, phường Vĩnh Tuy, quận Hai Bà Trưng, Hà Nội
<i>Tình trạng</i>	Doanh nghiệp đang hoạt động
<i>Loại hình doanh nghiệp</i>	

7. Tổng công ty Xây dựng công trình giao thông 8

<i>Tên giao dịch</i>	CIENCO 8
<i>Điện thoại</i>	04.8572767
<i>Địa chỉ</i>	18 Hồ Đắc Di, quận Đống Đa, Tp. Hà Nội
<i>Tình trạng</i>	Doanh nghiệp đang hoạt động
<i>Loại hình doanh nghiệp</i>	

8. Tổng công ty xây dựng công trình giao thông 1

<i>Tên giao dịch</i>	CIENCO NO-1
<i>Điện thoại</i>	04.8350930
<i>Địa chỉ</i>	Số 623 đường La Thành, phường Thành Công, quận Ba Đình, Hà Nội
<i>Tình trạng</i>	Doanh nghiệp đang hoạt động
<i>Loại hình doanh nghiệp</i>	

9. Công ty cổ phần Xuất nhập khẩu than Vinacomin

<i>Tên giao dịch</i>	COALIMEX
<i>Điện thoại</i>	04.39424634/04.36227210
<i>Địa chỉ</i>	47 phố Quang Trung, phường Trần Hưng Đạo, quận Hoàn Kiếm, Tp. Hà Nội
<i>Tình trạng</i>	Doanh nghiệp đang hoạt động
<i>Loại hình doanh nghiệp</i>	

10. Công ty cổ phần SIMCO Sông Đà

<i>Tên giao dịch</i>	SIMCO SDA., JSC
<i>Điện thoại</i>	04.35520402
<i>Địa chỉ</i>	Toà nhà Simco Sông Đà, tiểu khu đô thị mới Vạn Phúc, phường Vạn Phúc, quận Hà Đông, Hà Nội
<i>Tình trạng</i>	Doanh nghiệp đang hoạt động
<i>Loại hình doanh nghiệp</i>	

11. Công ty vận tải và xây dựng

<i>Tên giao dịch</i>	TRANCO
<i>Điện thoại</i>	04.9422705
<i>Địa chỉ</i>	Số 83 A phố Lý Thường Kiệt, quận Hoàn Kiếm, Hà Nội
<i>Tình trạng</i>	Doanh nghiệp đang hoạt động
<i>Loại hình doanh nghiệp</i>	

12. Công ty cổ phần Xuất khẩu lao động và Thương mại du lịch

<i>Tên giao dịch</i>	COLECTO., JSC
<i>Điện thoại</i>	04.37687895
<i>Địa chỉ</i>	Số 106 Quán Thánh, phường Quán Thánh, quận Ba Đình, Hà Nội
<i>Tình trạng</i>	Doanh nghiệp bị đình chỉ giấy phép
<i>Loại hình doanh nghiệp</i>	

13. Tổng công ty Cơ khí xây dựng – Công ty TNHH một thành viên

<i>Tên giao dịch</i>	COMA
<i>Điện thoại</i>	04.38631122
<i>Địa chỉ</i>	125 D Minh Khai, phường Minh Khai, quận Hai Bà Trưng, Hà Nội
<i>Tình trạng</i>	Doanh nghiệp đang hoạt động
<i>Loại hình doanh nghiệp</i>	

14. Công ty cổ phần Đầu tư và Thương mại CTM

<i>Tên giao dịch</i>	CTM CORP
<i>Điện thoại</i>	04.37659918
<i>Địa chỉ</i>	Số 39 phố Nguyễn Đình Chiểu, phường Lê Đại Hành, quận Hai Bà Trưng, Hà Nội
<i>Tình trạng</i>	Doanh nghiệp đang hoạt động
<i>Loại hình doanh nghiệp</i>	

15. Công ty Phát triển Kinh tế Kỹ thuật Việt Nam

<i>Tên giao dịch</i>	DETESCO VIETNAM
<i>Điện thoại</i>	04.7612776
<i>Địa chỉ</i>	Số 125 Văn Cao, Ba Đình, Hà Nội
<i>Tình trạng</i>	Doanh nghiệp đang hoạt động
<i>Loại hình doanh nghiệp</i>	

16. Công ty cổ phần hàng hải Đông Đô

<i>Tên giao dịch</i>	DONGDO MARINE
<i>Điện thoại</i>	04.37556140
<i>Địa chỉ</i>	Tầng 19, tháp văn phòng quốc tế Hoà Bình, số 106 Hoàng Quốc Việt, Nghĩa Đô, cầu giấy, Hà Nội
<i>Tình trạng</i>	Doanh nghiệp đang hoạt động
<i>Loại hình doanh nghiệp</i>	

17. Tổng công ty Phát triển Phát thanh Truyền hình Thông tin

<i>Tên giao dịch</i>	EMICO
<i>Điện thoại</i>	04.9784271
<i>Địa chỉ</i>	Số 5 A phố Thi Sách, phường Ngô Thì Nhậm, quận Hai Bà Trưng, Tp. Hà Nội

<i>Tình trạng</i>	Doanh nghiệp đang hoạt động
<i>Loại hình doanh nghiệp</i>	

18. Tổng công ty Kinh tế kỹ thuật công nghiệp quốc phòng

<i>Tên giao dịch</i>	GAET
<i>Điện thoại</i>	04.38325377
<i>Địa chỉ</i>	Số 102 Kim Mã Thượng, P. Cống Vị, Ba Đình, Hà Nội
<i>Tình trạng</i>	Doanh nghiệp đang hoạt động
<i>Loại hình doanh nghiệp</i>	

19. Công ty cổ phần tư vấn du học và thương mại Giang Anh

<i>Tên giao dịch</i>	GAG., JSC
<i>Điện thoại</i>	04.38824699
<i>Địa chỉ</i>	Thôn Thù Lỗ, xã Liên Hà, huyện Đông Anh, Tp Hà Nội
<i>Tình trạng</i>	Doanh nghiệp đang hoạt động
<i>Loại hình doanh nghiệp</i>	

20. Công ty cổ phần BCD Toàn Cầu

<i>Tên giao dịch</i>	GLOBAL BCD., JSC
<i>Điện thoại</i>	04.62511763
<i>Địa chỉ</i>	Số 10 ngõ 58 phố Nguyễn Chí Thanh, phường Láng Thượng, quận Đống Đa, Hà Nội
<i>Tình trạng</i>	Doanh nghiệp đang hoạt động
<i>Loại hình doanh nghiệp</i>	

21. Công ty cổ phần Bách nghệ Toàn Cầu

<i>Tên giao dịch</i>	GLO-TECH.CORP
<i>Điện thoại</i>	04.37676352
<i>Địa chỉ</i>	Thôn Hạ Hồi, xã Tân Lập, huyện Đan Phượng, Hà Nội
<i>Tình trạng</i>	Doanh nghiệp đang hoạt động
<i>Loại hình doanh nghiệp</i>	

22. Công ty TNHH Nhà nước một thành viên đầu tư và phát triển nông nghiệp Hà Nội

<i>Tên giao dịch</i>	HADICO
<i>Điện thoại</i>	04.37643477
<i>Địa chỉ</i>	Số 136 Hà Tùng mậu, Từ Liêm, Hà Nội
<i>Tình trạng</i>	Doanh nghiệp đang hoạt động
<i>Loại hình doanh nghiệp</i>	

23. Công ty cổ phần Đầu tư Thương mại và Xây dựng Hải Phong

<i>Tên giao dịch</i>	HAI PHONG JSC
<i>Điện thoại</i>	04.32115346
<i>Địa chỉ</i>	Số 6-1008 Đường Láng, phường Láng Thượng, Đống

	Đa, Hà Nội
<i>Tình trạng</i>	Doanh nghiệp đang hoạt động
<i>Loại hình doanh nghiệp</i>	

24. Tổng công ty Xây dựng Hà Nội

<i>Tên giao dịch</i>	HANCORP
<i>Điện thoại</i>	04.9439095
<i>Địa chỉ</i>	57 Quang Trung, quận Hai Bà Trưng, Hà Nội
<i>Tình trạng</i>	Doanh nghiệp đang hoạt động
<i>Loại hình doanh nghiệp</i>	

25. Tổng công ty Đầu tư và Phát triển nhà Hà Nội

<i>Tên giao dịch</i>	HANDICO
<i>Điện thoại</i>	04.8255094
<i>Địa chỉ</i>	57 Quang Trung, quận Hai Bà Trưng, Hà Nội
<i>Tình trạng</i>	Doanh nghiệp đang hoạt động
<i>Loại hình doanh nghiệp</i>	

26. Công ty TNHH một thành viên Hanel

<i>Tên giao dịch</i>	HANEL CO., LTD
<i>Điện thoại</i>	04.38524555
<i>Địa chỉ</i>	Số 2, phố Chùa Bộc, phường Trung Tự, quận Đống Đa, Hà Nội
<i>Tình trạng</i>	Doanh nghiệp đang hoạt động
<i>Loại hình doanh nghiệp</i>	

27. Công ty cổ phần đầu tư tổng hợp Hà Nội

<i>Tên giao dịch</i>	HANIC., CORP
<i>Điện thoại</i>	04.35537116
<i>Địa chỉ</i>	Tầng 6, Toà nhà Viglacera, xã Mỹ Trì, huyện Từ Liêm, Hà Nội
<i>Tình trạng</i>	Doanh nghiệp đang hoạt động
<i>Loại hình doanh nghiệp</i>	

28. Công ty cổ phần Đào tạo và phát triển công nghệ Hà Nội

<i>Tên giao dịch</i>	HA NOI HTD., JSC
<i>Điện thoại</i>	04.22212496
<i>Địa chỉ</i>	BT 4A-Lô số 2, tiểu khu đô thị Vạn Phúc, phường Vạn Phúc, quận Hà Đông, Hà Nội, Việt Nam
<i>Tình trạng</i>	Doanh nghiệp đang hoạt động
<i>Loại hình doanh nghiệp</i>	

29. Công ty cổ phần Đào tạo và Xây lắp điện Hà Nội

<i>Tên giao dịch</i>	HANOI INA., JSC
----------------------	-----------------

<i>Điện thoại</i>	04.22137172
<i>Địa chỉ</i>	Phòng 1203, nhà 17T6, khu đô thị Trung Hoà-Nhân Chính, quận Thanh Xuân, Hà Nội
<i>Tình trạng</i>	Doanh nghiệp đang hoạt động
<i>Loại hình doanh nghiệp</i>	

30. Tổng công ty Du lịch Hà Nội

<i>Tên giao dịch</i>	HANOI TOURISM
<i>Điện thoại</i>	04.8264066, 04.8261626
<i>Địa chỉ</i>	Số 18 phố Lý Thường Kiệt, quận Hoàn Kiếm, Hà Nội
<i>Tình trạng</i>	Doanh nghiệp đang hoạt động
<i>Loại hình doanh nghiệp</i>	

31. Công ty cổ phần Du lịch Hà Tây

<i>Tên giao dịch</i>	HATTOCO
<i>Điện thoại</i>	034.3510987
<i>Địa chỉ</i>	22-24 Trần Hưng Đạo, Hà Đông, Hà Nội
<i>Tình trạng</i>	Doanh nghiệp đang hoạt động
<i>Loại hình doanh nghiệp</i>	

32. Công ty cổ phần đầu tư và xây dựng số 1 Hà Nội

<i>Tên giao dịch</i>	HICC 1
<i>Điện thoại</i>	04.37727830
<i>Địa chỉ</i>	Tầng 1, nhà A6A Thành công, phường Thành công, quận Ba Đình, Hà nội
<i>Tình trạng</i>	Doanh nghiệp đang hoạt động
<i>Loại hình doanh nghiệp</i>	

33. Trung tâm Hợp tác chuyên gia và nhân lực y tế với nước ngoài

<i>Tên giao dịch</i>	HMSC
<i>Điện thoại</i>	04.8461267/7262047
<i>Địa chỉ</i>	138 A Giảng Võ, Ba Đình, Hà Nội
<i>Tình trạng</i>	Doanh nghiệp đang hoạt động
<i>Loại hình doanh nghiệp</i>	

34. Công ty cổ phần Đầu tư xây dựng và cung ứng nhân lực Hoàng Long

<i>Tên giao dịch</i>	HOANG LONG CMSC., JSC
<i>Điện thoại</i>	04.37574696
<i>Địa chỉ</i>	Số 41, phố Lê Hồng Phong, phường Điện Biên, Tp. Hà Nội
<i>Tình trạng</i>	Doanh nghiệp đang hoạt động
<i>Loại hình doanh nghiệp</i>	

35. Công ty cổ phần Phát triển nguồn nhân lực Hoàng Long

<i>Tên giao dịch</i>	Hoang Long Huresu., Corp
<i>Điện thoại</i>	04.37690219
<i>Địa chỉ</i>	Tầng 5, toà nhà Vimeco, lô E9, đường Phạm Hùng, phường Trung Hoà, quận cầu giấy, Tp. Hà Nội
<i>Tình trạng</i>	Doanh nghiệp đang hoạt động
<i>Loại hình doanh nghiệp</i>	

36. Công ty TNHH Sản xuất Thương mại và Dịch vụ Hoàng Minh

<i>Tên giao dịch</i>	HOANG MINH STP CO., LTD
<i>Điện thoại</i>	04.37343918
<i>Địa chỉ</i>	Số 5 phố Tây Sơn, phường Điện Biên, quận Ba Đình, Hà Nội, Việt Nam
<i>Tình trạng</i>	Doanh nghiệp đang hoạt động
<i>Loại hình doanh nghiệp</i>	

37. Công ty cổ phần phát triển quốc tế IDC

<i>Tên giao dịch</i>	IDC., JSC
<i>Điện thoại</i>	04.36402680
<i>Địa chỉ</i>	P 901B toà nhà Licogi 13 đường Khuất Duy Tiến, phường Nhân Chính, quận Thanh Xuân, Hà Nội
<i>Tình trạng</i>	Doanh nghiệp đang hoạt động
<i>Loại hình doanh nghiệp</i>	

38. Công ty cổ phần du lịch IIG

<i>Tên giao dịch</i>	IIG TRAVEL.,JSC
<i>Điện thoại</i>	04.5568380
<i>Địa chỉ</i>	Phòng 103, A18, khu tập thể Đồng Xa, phường Mai Dịch, quận Cầu Giấy, Hà Nội
<i>Tình trạng</i>	Doanh nghiệp đang hoạt động
<i>Loại hình doanh nghiệp</i>	

39. Công ty cổ phần Xuất nhập khẩu chuyên gia, lao động và kỹ thuật

<i>Tên giao dịch</i>	IMS
<i>Điện thoại</i>	04.38545465/8
<i>Địa chỉ</i>	Số 473 đường Nguyễn Trãi, phường Thanh Xuân Nam, quận Thanh Xuân, Hà Nội
<i>Tình trạng</i>	Doanh nghiệp đang hoạt động
<i>Loại hình doanh nghiệp</i>	

40. Công ty cổ phần cung ứng nhân lực và Thương mại quốc tế

<i>Tên giao dịch</i>	INTERSERCO., JSC
<i>Điện thoại</i>	04.38536803
<i>Địa chỉ</i>	Số 358 đường Láng, phường Thịnh Quang, quận Đống

	Đa, Hà Nội
<i>Tình trạng</i>	Doanh nghiệp đang hoạt động
<i>Loại hình doanh nghiệp</i>	

41. Công ty cổ phần Thương mại Phát triển Kỹ thuật & Nhân lực Quốc tế

<i>Tên giao dịch</i>	JV NET., JSC
<i>Điện thoại</i>	04.37556251
<i>Địa chỉ</i>	Số 30 đường Trần Cung, xã Cổ Nhuế, huyện Từ Liêm, Tp. Hà Nội
<i>Tình trạng</i>	Doanh nghiệp đang hoạt động
<i>Loại hình doanh nghiệp</i>	

42. Công ty cổ phần Da giày Việt Nam

<i>Tên giao dịch</i>	LEAPRODEXIM VIETNAM
<i>Điện thoại</i>	04.38255780
<i>Địa chỉ</i>	Tầng 2, toà nhà The manor khu đô thị mới Mỹ Đình, xã Mỹ Trì, huyện Từ Liêm, Hà Nội
<i>Tình trạng</i>	Doanh nghiệp đang hoạt động
<i>Loại hình doanh nghiệp</i>	

43. Công ty TNHH một thành viên đào tạo và cung ứng nhân lực - Hai

<i>Tên giao dịch</i>	LETCO
<i>Điện thoại</i>	04.37638154
<i>Địa chỉ</i>	Xã Minh Khai, huyện Từ Liêm, Hà Nội
<i>Tình trạng</i>	Doanh nghiệp đang hoạt động
<i>Loại hình doanh nghiệp</i>	

44. Tổng công ty Xây dựng và Phát triển Hạ tầng-Công ty TNHH một thành viên

<i>Tên giao dịch</i>	LICOGI
<i>Điện thoại</i>	04.38542365
<i>Địa chỉ</i>	Nhà G1, phường Thanh Xuân Nam, quận Thanh Xuân, Tp. Hà Nội
<i>Tình trạng</i>	Doanh nghiệp đang hoạt động
<i>Loại hình doanh nghiệp</i>	

45. Tổng công ty Lắp máy Việt Nam-Công ty TNHH một thành viên

<i>Tên giao dịch</i>	LILAMA
<i>Điện thoại</i>	04.38637747
<i>Địa chỉ</i>	124 Minh Khai, phường Minh Khai, quận Hai Bà Trưng, Hà Nội
<i>Tình trạng</i>	Doanh nghiệp đang hoạt động
<i>Loại hình doanh nghiệp</i>	

51. Công ty cổ phần phát triển nguồn nhân lực LOD

<i>Tên giao dịch</i>	LOD., CORP
<i>Điện thoại</i>	04.37689643
<i>Địa chỉ</i>	Số 38 đường Nguyễn Phong Sắc (kéo dài), phường Dịch Vọng Hậu, quận Cầu Giấy, Hà Nội
<i>Tình trạng</i>	Doanh nghiệp đang hoạt động
<i>Loại hình doanh nghiệp</i>	

52. Công ty cổ phần Xây dựng, Thương mại và Du lịch Quốc tế Milaco

<i>Tên giao dịch</i>	MILACO ., JSC
<i>Điện thoại</i>	04.8361128
<i>Địa chỉ</i>	Số 10-12/203 Hoàng Quốc Việt, phường Nghĩa Đô, quận Cầu Giấy, Tp. Hà nội
<i>Tình trạng</i>	Doanh nghiệp đang hoạt động
<i>Loại hình doanh nghiệp</i>	

53. Công ty cổ phần MOPHA

<i>Tên giao dịch</i>	MOPHA., JSC
<i>Điện thoại</i>	04.37194488
<i>Địa chỉ</i>	75 Âu Cơ, Tứ Liên, Tây Hồ, Hà Nội
<i>Tình trạng</i>	Doanh nghiệp đang hoạt động
<i>Loại hình doanh nghiệp</i>	

54. Công ty TNHH một thành viên ứng dụng công nghệ mới và Du lịch

<i>Tên giao dịch</i>	NEWTATCO
<i>Điện thoại</i>	04.35658898
<i>Địa chỉ</i>	125 Hoàng Văn Thái, phường Khương Trung, quận Thanh Xuân, Hà Nội
<i>Tình trạng</i>	Doanh nghiệp đang hoạt động
<i>Loại hình doanh nghiệp</i>	

55. Công ty TNHH một thành viên Đào tạo và cung ứng nhân lực quốc tế Nosco

<i>Tên giao dịch</i>	NOSCO IMAST CO., LTD
<i>Điện thoại</i>	04.51185555
<i>Địa chỉ</i>	Số 278 Tôn Đức Thắng, phường Hàng Bột, quận Đống Đa, Tp. Hà nội
<i>Tình trạng</i>	Doanh nghiệp đang hoạt động
<i>Loại hình doanh nghiệp</i>	

56. Công ty cổ phần Xây dựng, Dịch vụ và Hợp tác lao động

<i>Tên giao dịch</i>	OLECO
<i>Điện thoại</i>	04.38614481
<i>Địa chỉ</i>	Km 10, quốc lộ 1A, đường Ngọc Hồi, xã Tứ Hiệp, huyện Thanh Trì, Hà Nội

<i>Tình trạng</i>	Doanh nghiệp đang hoạt động
<i>Loại hình doanh nghiệp</i>	

57. Công ty cổ phần Phát triển nguồn lực và Dịch vụ dầu khí Việt Nam

<i>Tên giao dịch</i>	PETROMANNING JSC.,
<i>Điện thoại</i>	04.39362779
<i>Địa chỉ</i>	Tầng 1, nhà CC2, khu đô thị mới Mỹ Trì Hạ, xã Mỹ Trì, huyện Từ Liêm, Hà Nội
<i>Tình trạng</i>	Doanh nghiệp đang hoạt động
<i>Loại hình doanh nghiệp</i>	

58. Công ty cổ phần cung ứng nhân lực quốc tế Polimex

<i>Tên giao dịch</i>	POLIMEX HR., JSC
<i>Điện thoại</i>	04.37690028
<i>Địa chỉ</i>	Tầng 2, nhà số 6, lô 4B, đường Trung Yên 1, phường Yên Hoà, quận cầu giấy, Hà Nội
<i>Tình trạng</i>	Doanh nghiệp đang hoạt động
<i>Loại hình doanh nghiệp</i>	

59. Công ty cổ phần Sản xuất kinh doanh Xuất nhập khẩu Prosimex

<i>Tên giao dịch</i>	PROSIMEX.,JSC
<i>Điện thoại</i>	04.8583672
<i>Địa chỉ</i>	Số 45, ngõ 35, đường Khương Hạ, phường Khương Đình, quận Thanh Xuân, Hà Nội
<i>Tình trạng</i>	Doanh nghiệp đang hoạt động
<i>Loại hình doanh nghiệp</i>	

60. Công ty cổ phần Máy-Thiết bị dầu khí

<i>Tên giao dịch</i>	PV MACHINO., JSC
<i>Điện thoại</i>	04.38253703/ 04.38260344
<i>Địa chỉ</i>	Số 8 Tràng Thi, phường Hàng Trống, Hoàn Kiếm, Hà Nội
<i>Tình trạng</i>	Doanh nghiệp đang hoạt động
<i>Loại hình doanh nghiệp</i>	

61. Công ty cổ phần Xây dựng và Cung ứng nhân lực Quang Trung

<i>Tên giao dịch</i>	QUANG TRUNG CHR., JSC
<i>Điện thoại</i>	04.36500601
<i>Địa chỉ</i>	Số 159 đường Nguyễn Văn Cừ, phường Ngọc Lâm, quận Long Biên, Hà Nội
<i>Tình trạng</i>	Doanh nghiệp đang hoạt động
<i>Loại hình doanh nghiệp</i>	

62. Công ty cổ phần Đầu tư Quốc Huy

<i>Tên giao dịch</i>	QUOCHUY INVESTMENT., JSC
<i>Điện thoại</i>	04.37835316
<i>Địa chỉ</i>	Số 06 Lô 4B khu đô thị Trung Yên, phường Yên Hoà, cầu giấy, Hà nội
<i>Tình trạng</i>	Doanh nghiệp đang hoạt động
<i>Loại hình doanh nghiệp</i>	

63. Công ty TNHH Cung ứng nhân lực và Thương mại quốc tế Sao Việt

<i>Tên giao dịch</i>	SAOVIET INCORES CO., LTD
<i>Điện thoại</i>	04.37440062
<i>Địa chỉ</i>	Tổ 32 Cụm 5, phường Phú Thượng, quận Tây Hồ, Hà Nội
<i>Tình trạng</i>	Doanh nghiệp đang hoạt động
<i>Loại hình doanh nghiệp</i>	

64. Công ty cổ phần Thủy sản Khu vực I

<i>Tên giao dịch</i>	SEA CO.NO.1
<i>Điện thoại</i>	04.39713040/36362632
<i>Địa chỉ</i>	Số 36 ngõ 61 phố Lạc Trung, phường Vĩnh Tuy, quận Hai Bà Trưng, Hà Nội
<i>Tình trạng</i>	Doanh nghiệp đang hoạt động
<i>Loại hình doanh nghiệp</i>	

65. Công ty cổ phần đầu tư thương mại và dịch vụ tổng hợp Hà Nội

<i>Tên giao dịch</i>	SERVICO HANOI
<i>Điện thoại</i>	04.37718681
<i>Địa chỉ</i>	Số 12, ngõ 84 Ngọc Khánh, phường Ngọc Khánh, Ba Đình, Hà Nội
<i>Tình trạng</i>	Doanh nghiệp đang hoạt động
<i>Loại hình doanh nghiệp</i>	

66. Công ty TNHH Một thành viên Cung ứng nhân lực quốc tế và Thương mại

<i>Tên giao dịch</i>	SONA
<i>Điện thoại</i>	04.39763090
<i>Địa chỉ</i>	34 Đại Cồ Việt, phường Lê Đại Hành, quận Hai Bà Trưng, Tp. Hà Nội
<i>Tình trạng</i>	Doanh nghiệp đang hoạt động
<i>Loại hình doanh nghiệp</i>	

67. Công ty cổ phần Sông Đà 909

<i>Tên giao dịch</i>	SONG DA 909.,JSC
<i>Điện thoại</i>	04.37684495
<i>Địa chỉ</i>	Tầng 9, toà nhà Sông Đà, xã Mỹ Đình, huyện Từ Liêm,

	Tp. Hà Nội
<i>Tình trạng</i>	Doanh nghiệp đang hoạt động
<i>Loại hình doanh nghiệp</i>	

68. Công ty cổ phần nhân lực quốc tế và thương mại Sông Hồng

<i>Tên giao dịch</i>	SONGHONG IM., JSC
<i>Điện thoại</i>	04.37172718/ 04.37171603
<i>Địa chỉ</i>	Số 70 C An Dương, phường Yên Phụ, quận Tây Hồ, Hà Nội
<i>Tình trạng</i>	Doanh nghiệp đang hoạt động
<i>Loại hình doanh nghiệp</i>	

69. Công ty TNHH một thành viên Dịch vụ Kỹ thuật và Xuất nhập khẩu

<i>Tên giao dịch</i>	TECHSIMEX CO., LTD
<i>Điện thoại</i>	04.38524422
<i>Địa chỉ</i>	Tầng 2-3, toà nhà VCCI, số 9 Đào Duy Anh, phường Phương Mai, quận Đống Đa, Tp. Hà nội
<i>Tình trạng</i>	Doanh nghiệp đang hoạt động
<i>Loại hình doanh nghiệp</i>	

70. Công ty cổ phần Đầu tư và Hợp tác quốc tế Thăng Long

<i>Tên giao dịch</i>	THANG LONG OSC
<i>Điện thoại</i>	04.35659727
<i>Địa chỉ</i>	172 đường Nguyễn Ngọc Nại, phường Khương Mai, quận Thanh Xuân, Hà Nội
<i>Tình trạng</i>	Doanh nghiệp đang hoạt động
<i>Loại hình doanh nghiệp</i>	

71. Tổng công ty Thành An

<i>Tên giao dịch</i>	THANH AN CORPORATION
<i>Điện thoại</i>	04.8572793
<i>Địa chỉ</i>	141 Hồ Đắc Di, phường Nam Đồng, quận Đống Đa, Hà Nội
<i>Tình trạng</i>	Doanh nghiệp đang hoạt động
<i>Loại hình doanh nghiệp</i>	

72. Công ty cổ phần Tohuku Sông Đà

<i>Tên giao dịch</i>	THK SONGDA
<i>Điện thoại</i>	04.35190094
<i>Địa chỉ</i>	4/180 Thái Thịnh, phường Láng Hạ, quận Đống Đa, Hà Nội
<i>Tình trạng</i>	Doanh nghiệp đang hoạt động
<i>Loại hình doanh nghiệp</i>	

73. Công ty cổ phần Nhân lực Thuận Thảo

<i>Tên giao dịch</i>	THUAN THAO .,JSC
<i>Điện thoại</i>	04.37868890
<i>Địa chỉ</i>	Thôn Thị Cẩm, xã Xuân Phương, huyện Từ Liêm, Hà Nội, Việt Nam
<i>Tình trạng</i>	Doanh nghiệp đang hoạt động
<i>Loại hình doanh nghiệp</i>	

74. Công ty cổ phần Thương mại, Tư vấn đầu tư và Xây dựng TMDS

<i>Tên giao dịch</i>	TMDS., JSC
<i>Điện thoại</i>	04.36658825
<i>Địa chỉ</i>	106 phố Đinh Công, phường Phương Liệt, quận Thanh Xuân, Hà Nội
<i>Tình trạng</i>	Doanh nghiệp đang hoạt động
<i>Loại hình doanh nghiệp</i>	

75. Công ty cổ phần TMS Nhân lực

<i>Tên giao dịch</i>	TMS HR., JSC
<i>Điện thoại</i>	04.37690018
<i>Địa chỉ</i>	Tầng 3 toà nhà Vimenco, lô E9 đường Phạm Hùng, quận cầu giấy, Hà Nội
<i>Tình trạng</i>	Doanh nghiệp đang hoạt động
<i>Loại hình doanh nghiệp</i>	

76. Công ty TNHH Thương mại quốc tế

<i>Tên giao dịch</i>	TRADECO
<i>Điện thoại</i>	04.37624906
<i>Địa chỉ</i>	Số 8 Dốc Ngọc Hà, phường Ngọc Hà, quận Ba Đình, Tp. Hà Nội
<i>Tình trạng</i>	Doanh nghiệp đang hoạt động
<i>Loại hình doanh nghiệp</i>	

77. Công ty cổ phần Traenco

<i>Tên giao dịch</i>	TRAENCO JSC
<i>Điện thoại</i>	04.36250950
<i>Địa chỉ</i>	Số 46 Võ Thị Sáu, phường Thanh Nhân, quận Hai Bà Trưng, Hà Nội
<i>Tình trạng</i>	Doanh nghiệp đang hoạt động
<i>Loại hình doanh nghiệp</i>	

78. Công ty cổ phần quốc tế Trường Gia TMC

<i>Tên giao dịch</i>	TRAMINCO.,JSC
<i>Điện thoại</i>	04.37835643/ 04.37835644
<i>Địa chỉ</i>	Số 10, lô 2A, khu đô thị Trung Yên, phường Yên Hoà,

	quận cầu giấy, Hà Nội
<i>Tình trạng</i>	Doanh nghiệp đang hoạt động
<i>Loại hình doanh nghiệp</i>	

79. Công ty cổ phần Đầu tư và xây dựng giao thông

<i>Tên giao dịch</i>	TRANCONSIN., JSC
<i>Điện thoại</i>	04.5743158
<i>Địa chỉ</i>	Số 18 đường Giải Phóng, phường Phương Mai, quận Đống Đa, Tp. Hà Nội
<i>Tình trạng</i>	Doanh nghiệp đang hoạt động
<i>Loại hình doanh nghiệp</i>	

80. Công ty cổ phần Vật tư thiết bị giao thông

<i>Tên giao dịch</i>	TRANSMECO
<i>Điện thoại</i>	04.8544359
<i>Địa chỉ</i>	Đường Khuất Duy Tiến, phường Nhân Chính, quận Thanh Xuân, Tp. Hà nội
<i>Tình trạng</i>	Doanh nghiệp đang hoạt động
<i>Loại hình doanh nghiệp</i>	

81. Công ty cổ phần Thương mại Sản xuất và Dịch vụ Tổng hợp

<i>Tên giao dịch</i>	TRASESCO
<i>Điện thoại</i>	08.8486637
<i>Địa chỉ</i>	12 A2 Cửu Long, phường 2, quận Tân Bình, Tp. Hồ Chí Minh
<i>Tình trạng</i>	Doanh nghiệp đang hoạt động
<i>Loại hình doanh nghiệp</i>	

82. Công ty TNHH một thành viên Dịch vụ và Thương mại VCCI

<i>Tên giao dịch</i>	TSC
<i>Điện thoại</i>	04.39344179
<i>Địa chỉ</i>	Số 33, phố Bà Triệu, phường Hàng Bài, quận Hoàn Kiếm, Hà Nội
<i>Tình trạng</i>	Doanh nghiệp đang hoạt động
<i>Loại hình doanh nghiệp</i>	

83. Công ty cổ phần Xuất khẩu lao động, Thương mại & Du lịch

<i>Tên giao dịch</i>	TTLC
<i>Điện thoại</i>	04.35658980
<i>Địa chỉ</i>	Số nhà 50 ngõ 125, đường Nguyễn Ngọc Vũ, phường Trung Hoà, quận Cầu Giấy, Hà nội
<i>Tình trạng</i>	Doanh nghiệp đang hoạt động
<i>Loại hình doanh nghiệp</i>	

84. Tổng công ty Đầu tư phát triển hạ tầng đô thị UDIC-Công ty TNHH một thành viên

<i>Tên giao dịch</i>	UDIC
<i>Điện thoại</i>	04.37731538
<i>Địa chỉ</i>	27 Huỳnh Thúc Kháng, quận Đống Đa, Hà nội
<i>Tình trạng</i>	Doanh nghiệp đang hoạt động
<i>Loại hình doanh nghiệp</i>	

85. Công ty cổ phần đầu tư Vĩnh Cát

<i>Tên giao dịch</i>	VICA., JSC
<i>Điện thoại</i>	04.33545435
<i>Địa chỉ</i>	Số 48 TT11B, khu đô thị mới Văn Quán, phường Văn Quán, Hà Đông, Hà Nội
<i>Tình trạng</i>	Doanh nghiệp đang hoạt động
<i>Loại hình doanh nghiệp</i>	

86. Công ty TNHH Đầu tư và Phát triển nhân lực Vạn Xuân

<i>Tên giao dịch</i>	VICM CO., LTD
<i>Điện thoại</i>	04.37754070
<i>Địa chỉ</i>	Tầng 8, toà nhà Vạn Xuân, số 60A Nguyễn Chí Thanh, Láng Thượng, Đống Đa, Hà Nội
<i>Tình trạng</i>	Doanh nghiệp đang hoạt động
<i>Loại hình doanh nghiệp</i>	

87. Công ty cổ phần Cung ứng nhân lực và thương mại VIETCOM

<i>Tên giao dịch</i>	VIETCOM HUMAN.,JSC
<i>Điện thoại</i>	04.37716812
<i>Địa chỉ</i>	Phòng 6, tầng 3, số 18 Nguyễn Chí Thanh, phường Ngọc Khánh, quận Ba Đình, Hà Nội
<i>Tình trạng</i>	Doanh nghiệp đang hoạt động
<i>Loại hình doanh nghiệp</i>	

88. Tổng công ty Cổ phần Thương mại Xây dựng

<i>Tên giao dịch</i>	VIETRACIMEX
<i>Điện thoại</i>	04.8621719
<i>Địa chỉ</i>	201 Minh Khai, quận Hai Bà Trưng, Hà Nội
<i>Tình trạng</i>	Doanh nghiệp đang hoạt động
<i>Loại hình doanh nghiệp</i>	

89. Tổng công ty Viglacera

<i>Tên giao dịch</i>	VIGLACERA
<i>Điện thoại</i>	04.35536660
<i>Địa chỉ</i>	Tầng 16 và tầng 17 Toà nhà Viglacera, số 1 Đại lộ Thăng Long, xã Mỹ Trì, huyện Từ Liêm, Hà Nội

<i>Tình trạng</i>	Doanh nghiệp đang hoạt động
<i>Loại hình doanh nghiệp</i>	

90. Công ty cổ phần Đầu tư và Xuất nhập khẩu Viglacera

<i>Tên giao dịch</i>	VIGLACERA-EXIM.,JSC
<i>Điện thoại</i>	04.37567712
<i>Địa chỉ</i>	Số 2, Hoàng Quốc Việt, phường Nghĩa Đô, quận Cầu Giấy, Hà Nội
<i>Tình trạng</i>	Doanh nghiệp đang hoạt động
<i>Loại hình doanh nghiệp</i>	

91. Công ty cổ phần Nhân lực Quốc tế Việt

<i>Tên giao dịch</i>	VILACO
<i>Điện thoại</i>	04.33545233
<i>Địa chỉ</i>	Số 16 B TT10, khu đô thị Văn Quán, phường Văn Quán, Hà Nội
<i>Tình trạng</i>	Doanh nghiệp đang hoạt động
<i>Loại hình doanh nghiệp</i>	

92. Công ty cổ phần Xuất nhập khẩu và Hợp tác đầu tư VILEXIM

<i>Tên giao dịch</i>	VILEXIM
<i>Điện thoại</i>	04.9721118
<i>Địa chỉ</i>	170 Giải Phóng, phường Phương Liệt, quận Thanh Xuân, Tp. Hà Nội
<i>Tình trạng</i>	Doanh nghiệp đang hoạt động
<i>Loại hình doanh nghiệp</i>	

93. Tổng công ty Xây dựng nông nghiệp và Phát triển nông thôn-Công ty TNHH một thành viên

<i>Tên giao dịch</i>	VINACCO CO., LTD
<i>Điện thoại</i>	04.38693992
<i>Địa chỉ</i>	Số 68 đường Trường Chinh, quận Đống Đa, Hà Nội
<i>Tình trạng</i>	Doanh nghiệp đang hoạt động
<i>Loại hình doanh nghiệp</i>	

94. Công ty cổ phần Nhân lực và Thương mại Vinaconex

<i>Tên giao dịch</i>	VINACONEX MEC., JSC
<i>Điện thoại</i>	04. 62511300
<i>Địa chỉ</i>	Tầng 1, Nhà 17T6 Khu đô thị mới Trung Hoà- Nhân Chính, P. Nhân Chính, Q. Thanh Xuân, Hà Nội
<i>Tình trạng</i>	Doanh nghiệp đang hoạt động
<i>Loại hình doanh nghiệp</i>	

95. Công ty cổ phần phát triển Liên Việt

<i>Tên giao dịch</i>	VINADE, JSC
<i>Điện thoại</i>	04.35641095
<i>Địa chỉ</i>	Số 25, ngõ 630 đường Trường Chinh, phường Ngã Tư Sở, quận Đống Đa, Hà Nội
<i>Tình trạng</i>	Doanh nghiệp đang hoạt động
<i>Loại hình doanh nghiệp</i>	

96. Tổng công ty Lâm nghiệp Việt Nam

<i>Tên giao dịch</i>	VINAFOR
<i>Điện thoại</i>	04.8219084
<i>Địa chỉ</i>	127 Lò Đúc, phường Đống Mác, quận Hai Bà Trưng, Tp. Hà Nội
<i>Tình trạng</i>	Doanh nghiệp đang hoạt động
<i>Loại hình doanh nghiệp</i>	

97. Công ty cổ phần Xuất nhập khẩu tổng hợp và Chuyển giao công nghệ Việt Nam

<i>Tên giao dịch</i>	VINAGIMEX., JSC
<i>Điện thoại</i>	04,37333786/04,38454933
<i>Địa chỉ</i>	Ngõ 149 phố Giảng Võ, phường Cát Linh, quận Đống Đa, Hà Nội. Việt Nam
<i>Tình trạng</i>	Doanh nghiệp đang hoạt động
<i>Loại hình doanh nghiệp</i>	

98. Công ty cổ phần Xuất nhập khẩu Thương mại Hợp tác Nhân lực Quốc tế Việt Nam

<i>Tên giao dịch</i>	VINAINCOMEX., JSC
<i>Điện thoại</i>	04.9716255
<i>Địa chỉ</i>	Tầng 5, toà nhà C' Land, 156 Xã đàn, phường Nam đồng, quận Đống Đa, Hà nội
<i>Tình trạng</i>	Doanh nghiệp đang hoạt động
<i>Loại hình doanh nghiệp</i>	

99. Tổng công ty hàng hải Việt Nam

<i>Tên giao dịch</i>	VINALINES
<i>Điện thoại</i>	04.35770825
<i>Địa chỉ</i>	Số 1 Đào Duy Anh, phường Phương Mai, Đống Đa, Hà Nội
<i>Tình trạng</i>	Doanh nghiệp đang hoạt động
<i>Loại hình doanh nghiệp</i>	

100. Công ty cổ phần Phát triển Nhân lực và Thương mại Việt Nam

<i>Tên giao dịch</i>	vinamex., jsc
<i>Điện thoại</i>	04.33555688
<i>Địa chỉ</i>	BT1-Lô 1, khu đô thị mới Mễ Trì Hạ, Từ Liêm, Hà Nội
<i>Tình trạng</i>	Doanh nghiệp đang hoạt động
<i>Loại hình doanh nghiệp</i>	

101. Tổng công ty Công nghiệp ô tô Việt Nam

<i>Tên giao dịch</i>	VINAMOTOR
<i>Điện thoại</i>	04.38255279
<i>Địa chỉ</i>	Số 120 phố Hàng Trống, phường Hàng Trống, quận Hoàn Kiếm, Hà Nội
<i>Tình trạng</i>	Doanh nghiệp đang hoạt động
<i>Loại hình doanh nghiệp</i>	

102. Tập đoàn Công nghiệp tàu Thủy Việt Nam

<i>Tên giao dịch</i>	VINASHIN
<i>Điện thoại</i>	04.8439817
<i>Địa chỉ</i>	Số 109 Quán Thánh, phường Quán Thánh, quận Ba Đình, Hà Nội
<i>Tình trạng</i>	Doanh nghiệp đang hoạt động
<i>Loại hình doanh nghiệp</i>	

103. Công ty cổ phần Hợp tác lao động và Thương mại

<i>Tên giao dịch</i>	VINATEX-LC
<i>Điện thoại</i>	04.39333168
<i>Địa chỉ</i>	32 Tràng Tiền, Hoàn Kiếm, Hà nội
<i>Tình trạng</i>	Doanh nghiệp đang hoạt động
<i>Loại hình doanh nghiệp</i>	

104. Công ty cổ phần Xuất nhập khẩu Vật tư thiết bị đường sắt

<i>Tên giao dịch</i>	VIRASIMEX
<i>Điện thoại</i>	04.38221690
<i>Địa chỉ</i>	Số 132 đường Lê Duẩn, phường Nguyễn Du, quận Hai Bà Trưng, Hà nội
<i>Tình trạng</i>	Doanh nghiệp đang hoạt động
<i>Loại hình doanh nghiệp</i>	

105. Công ty cổ phần Cung ứng nhân lực Việt Nhật

<i>Tên giao dịch</i>	VITECH.,JSC
<i>Điện thoại</i>	04.35770518
<i>Địa chỉ</i>	Số 7 Đào Duy Anh, phường Phương Mai, quận Đống Đa, Tp. Hà Nội
<i>Tình trạng</i>	Doanh nghiệp đang hoạt động
<i>Loại hình doanh nghiệp</i>	

106. Tổng công ty Vận tải thủy-Công ty TNHH một thành viên

<i>Tên giao dịch</i>	VIVASO., LTD
<i>Điện thoại</i>	04.38732226
<i>Địa chỉ</i>	158 đường Nguyễn Văn Cừ, phường Bồ Đề, quận Long Biên, Hà Nội
<i>Tình trạng</i>	Doanh nghiệp đang hoạt động
<i>Loại hình doanh nghiệp</i>	

107. Công ty cổ phần phát triển nhân lực, Thương mại và Du lịch Viwaseen

<i>Tên giao dịch</i>	VIWASEEN., JSC
<i>Điện thoại</i>	04.62757018
<i>Địa chỉ</i>	Tầng 1, số 52, phố Quốc Tử Giám, phường Văn Miếu, quận Đống Đa, Tp. Hà Nội
<i>Tình trạng</i>	Doanh nghiệp đang hoạt động
<i>Loại hình doanh nghiệp</i>	

108. Tổng công ty Thép Việt Nam-CTCP

<i>Tên giao dịch</i>	VNSTEEL.CORP
<i>Điện thoại</i>	04.38561767
<i>Địa chỉ</i>	91 Láng Hạ, phường Láng Hạ, quận Đống Đa, Hà nội
<i>Tình trạng</i>	Doanh nghiệp đang hoạt động
<i>Loại hình doanh nghiệp</i>	

109. Công ty TNHH Sunrire Việt Nam

<i>Tên giao dịch</i>	
<i>Điện thoại</i>	04.3984553
<i>Địa chỉ</i>	Số 924 đường Bạch Đằng, phường Thanh Lương, quận Hai Bà Trưng, Hà nội
<i>Tình trạng</i>	Doanh nghiệp đang hoạt động
<i>Loại hình doanh nghiệp</i>	

110. Công ty TNHH một thành viên Mỹ thuật Trung ương

<i>Tên giao dịch</i>	
<i>Điện thoại</i>	04.38444555
<i>Địa chỉ</i>	Số 1 Giang Văn Minh, phường Kim Mã, quận Ba Đình, Hà nội
<i>Tình trạng</i>	Doanh nghiệp đang hoạt động
<i>Loại hình doanh nghiệp</i>	

111. Công ty cổ phần Tập đoàn FLC

<i>Tên giao dịch</i>	
<i>Điện thoại</i>	04.37711111
<i>Địa chỉ</i>	Tầng 5, toà nhà FLC Land Mark Tower Lê Đức Thọ, Mỹ Đình, Từ Liêm, Hà nội
<i>Tình trạng</i>	Doanh nghiệp đang hoạt động
<i>Loại hình doanh nghiệp</i>	

112. Công ty CAVICO Xây dựng Nhân lực và Dịch vụ

<i>Tên giao dịch</i>	CAVICO CMS., JSC
<i>Điện thoại</i>	04.62690742/43
<i>Địa chỉ</i>	Toà nhà Cavico, số 5, lô A, ngõ Tuổi trẻ, đường Hoàng Quốc Việt, xã Cổ Nhuế, huyện Từ Liêm, Hà Nội
<i>Tình trạng</i>	Doanh nghiệp đang hoạt động
<i>Loại hình doanh nghiệp</i>	