

## **LỜI CAM ĐOAN**

*Tôi xin cam đoan đây là công trình nghiên cứu của riêng tôi.  
Các kết quả nghiên cứu trong luận án là trung thực, các số  
liệu trong luận án có nguồn gốc rõ ràng.*

**Tác giả**

**Bùi Sỹ Tuấn**

## MỤC LỤC

## TRANG PHỤ BÌA

LỜI CAM ĐOAN .....	I
MỤC LỤC .....	II
DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT.....	VII
DANH MỤC CÁC BẢNG, BIỂU, SƠ ĐỒ VÀ HỘP.....	VIII
MỞ ĐẦU.....	1
<b>Chương 1 CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC NHẪM ĐÁP ỨNG NHU CẦU XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG.....</b>	<b>8</b>
<b>1.1 NGUỒN NHÂN LỰC VÀ XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG.....</b>	<b>8</b>
<b>1.1.1 Khái niệm về nguồn nhân lực .....</b>	<b>8</b>
<b>1.1.2 Người đi xuất khẩu lao động và hoạt động xuất khẩu lao động.....</b>	<b>10</b>
<i>1.1.2.1 Các khái niệm của quốc tế về người đi xuất khẩu lao động:.....</i>	<i>10</i>
<i>1.1.2.2 Khái niệm người Việt Nam đi xuất khẩu lao động.....</i>	<i>13</i>
<i>1.1.2.3 Nội dung hoạt động xuất khẩu lao động.....</i>	<i>13</i>
<i>1.1.2.4. Một số ngành nghề chủ yếu của lao động Việt Nam đi xuất khẩu.....</i>	<i>14</i>
<b>1.1.3 Nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu xuất khẩu lao động.....</b>	<b>15</b>
<b>1.1.4 Chất lượng nguồn nhân lực.....</b>	<b>16</b>
<i>1.1.4.1 Chất lượng nguồn nhân lực .....</i>	<i>16</i>
<i>1.1.4.2 Chất lượng nguồn nhân lực trong bối cảnh toàn cầu hoá.....</i>	<i>21</i>
<b>1.1.5 Thị trường xuất khẩu lao động.....</b>	<b>23</b>
<i>1.1.5.1 Đặc điểm của thị trường xuất khẩu lao động .....</i>	<i>23</i>
<i>1.1.5.2 Cung - cầu lao động xuất khẩu .....</i>	<i>25</i>
<i>1.1.5.3 Phát triển thị trường xuất khẩu lao động.....</i>	<i>28</i>
<b>1.2 NỘI DUNG LIÊN QUAN ĐẾN CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC ĐÁP ỨNG NHU CẦU XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG .....</b>	<b>28</b>
<b>1.2.1 Chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu xuất khẩu lao động .....</b>	<b>28</b>
<b>1.2.2 Các yếu tố cấu thành và tiêu chí đánh giá chất lượng nguồn nhân lực nhằm đáp ứng nhu cầu xuất khẩu lao động.....</b>	<b>30</b>
<i>1.2.2.1 Yếu tố về thể lực và các tiêu chí đánh giá trực tiếp.....</i>	<i>31</i>
<i>1.2.2.2 Yếu tố về giáo dục, đào tạo và tiêu chí đánh giá trực tiếp.....</i>	<i>32</i>
<i>1.2.2.3 Yếu tố về ý thức xã hội và tiêu chí đánh giá trực tiếp.....</i>	<i>33</i>

1.2.2.4 Một số tiêu chí đánh giá gián tiếp.....	35
<b>1.2.3 Các nhân tố chủ yếu ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu xuất khẩu lao động.....</b>	<b>37</b>
1.2.3.1 Công tác tuyển chọn lao động.....	38
1.2.3.2 Trình độ phát triển của giáo dục - đào tạo chung và ở địa phương.....	40
1.2.3.3 Thể chế, chính sách.....	40
1.2.3.4 Văn hoá nghề.....	41
1.2.3.5 Y tế, chăm sóc sức khoẻ cộng đồng.....	42
1.2.3.6 Trình độ phát triển kinh tế của địa phương.....	42
1.2.3.7 Vị trí địa lý nơi người lao động cư trú.....	43
<b>1.3 HIỆU QUẢ TRONG XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG.....</b>	<b>44</b>
<b>1.3.1 Chi phí cơ hội và một số rủi ro đối với người đi xuất khẩu lao động.....</b>	<b>44</b>
1.3.1.1 Chi phí cơ hội.....	44
1.3.1.2 Một số rủi ro có thể gặp ở nước ngoài.....	45
<b>1.3.2 Đánh giá hiệu quả của lao động đi xuất khẩu lao động.....</b>	<b>46</b>
<b>1.4 KINH NGHIỆM MỘT SỐ NƯỚC VỀ ĐẢM BẢO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC ĐÁP ỨNG NHU CẦU XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG VÀ BÀI HỌC ĐỐI VỚI VIỆT NAM.....</b>	<b>49</b>
1.4.1 Kinh nghiệm của Philippin.....	49
1.4.2 Kinh nghiệm của Hàn Quốc.....	52
1.4.3 Kinh nghiệm của Ấn Độ.....	55
1.4.4 Bài học kinh nghiệm có thể vận dụng cho Việt Nam.....	59
Tóm tắt chương 1.....	62
<b>Chương 2 PHÂN TÍCH THỰC TRẠNG CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC ĐÁP ỨNG NHU CẦU XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG CỦA VIỆT NAM TRONG THỜI GIAN QUA.....</b>	<b>63</b>
<b>2.1 TỔNG QUAN VỀ CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC CỦA VIỆT NAM VÀ XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG.....</b>	<b>63</b>
2.1.1 Đặc điểm kinh tế - xã hội ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực.....	63
2.1.2 Thực trạng về chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam.....	66
2.1.2.1 Về yếu tố thể lực.....	66
2.1.2.2 Về yếu tố giáo dục – đào tạo.....	68

2.1.2.3 Về yếu tố ý thức xã hội .....	69
<b>2.1.3 Khái quát về xuất khẩu lao động của Việt Nam .....</b>	<b>69</b>
2.1.3.1 Xuất khẩu lao động của Việt Nam thời kỳ 1980 đến 1990.....	69
2.1.3.2 Xuất khẩu lao động từ năm 1991 đến nay .....	71
<b>2.2 THỰC TRẠNG CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC VIỆT NAM ĐÁP ỨNG NHU CẦU XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG .....</b>	<b>75</b>
<b>2.2.1 Nhu cầu nhận lao động và thực trạng lao động Việt Nam tại một số thị trường chủ yếu .....</b>	<b>75</b>
2.2.1.1 Thị trường Đài Loan .....	75
2.2.1.2 Thị trường Malaysia.....	80
2.2.2.3 Thị trường Hàn Quốc.....	85
2.2.2.4 Thị trường Nhật Bản .....	90
<b>2.2.2 Phân tích chất lượng nguồn nhân lực nhằm đáp ứng nhu cầu xuất khẩu lao động và các nhân tố ảnh hưởng .....</b>	<b>94</b>
2.2.3.1 Phân tích chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu xuất khẩu lao động....	95
2.2.3.2 Phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu xuất khẩu lao động .....	108
<b>2.2.3 Thực trạng về công tác đào tạo lao động trước khi xuất cảnh .....</b>	<b>111</b>
<b>2.3 HIỆU QUẢ TRONG XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG .....</b>	<b>115</b>
<b>2.3.1 Phòng ngừa và tránh được rủi ro của lao động Việt Nam ở nước ngoài góp phần nâng cao hiệu quả trong xuất khẩu lao động.....</b>	<b>115</b>
<b>2.3.2 Đánh giá hiệu quả kinh tế - xã hội của người đi xuất khẩu lao động .....</b>	<b>117</b>
2.3.2.1 Số lao động và việc làm được tạo ra qua xuất khẩu lao động góp phần giảm sức ép việc làm trong nước .....	117
2.3.2.2 Cải thiện thu nhập của người lao động và nguồn thu ngoại tệ của nhà nước ..	118
2.3.2.3 Hình thành lực lượng lao động có, tay nghề và lối sống công nghiệp .....	120
2.3.2.4 Quảng bá hình ảnh lao động Việt Nam trên thị trường lao động quốc tế.....	122
<b>2.4 NHỮNG ƯU ĐIỂM, HẠN CHẾ VÀ NGUYÊN NHÂN VỀ CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC ĐÁP ỨNG NHU CẦU XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG Ở NƯỚC TA .....</b>	<b>122</b>
<b>2.4.1 Những ưu điểm.....</b>	<b>122</b>
<b>2.4.2 Một số hạn chế .....</b>	<b>124</b>

2.4.3 Nguyên nhân của những hạn chế .....	126
Tóm tắt chương 2 .....	130
<b>Chương 3 GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC NHẪM ĐÁP ỨNG NHU CẦU XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG CỦA VIỆT NAM ĐẾN NĂM 2020 .....</b>	<b>132</b>
<b>3.1 XU HƯỚNG PHÁT TRIỂN CỦA DI CƯ LAO ĐỘNG QUỐC TẾ .....</b>	<b>132</b>
<b>3.1.1 Xu hướng di cư lao động quốc tế.....</b>	<b>132</b>
3.1.1.1 Tình hình chung.....	132
3.1.1.2 Đặc điểm .....	132
3.1.1.3 Xu thế phát triển.....	134
3.1.1.4 Đặc điểm luật pháp về di cư lao động quốc tế của một số nước .....	135
<b>3.1.2 Xu hướng nhận lao động của một số nước .....</b>	<b>141</b>
3.1.2.1 Xu hướng chung .....	141
3.1.2.2 Xu hướng một số thị trường nhận lao động .....	142
<b>3.2 QUAN ĐIỂM VÀ MỤC TIÊU XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG.....</b>	<b>146</b>
<b>3.2.1 Quan điểm của Đảng và Nhà nước .....</b>	<b>146</b>
<b>3.2.2 Quan điểm của tác giả trong phát triển hoạt động XKLD .....</b>	<b>146</b>
<b>3.2.3 Mục tiêu hoạt động xuất khẩu lao động trong thời gian tới .....</b>	<b>147</b>
<b>3.3 GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC NHẪM ĐÁP ỨNG NHU CẦU XKLD CỦA VIỆT NAM ĐẾN NĂM 2020 .....</b>	<b>148</b>
<b>3.3.1 Nhóm giải pháp nâng cao chất lượng tuyển chọn và đào tạo lao động.....</b>	<b>150</b>
<b>3.3.2 Nhóm giải pháp về cơ chế chính sách của Nhà nước .....</b>	<b>155</b>
<b>3.3.3 Nhóm giải pháp phát triển thị trường xuất khẩu lao động.....</b>	<b>162</b>
<b>3.3.4 Nhóm giải pháp về tuyên truyền, nâng cao nhận thức về yêu cầu chất lượng kỹ năng nghề trong hoạt động xuất khẩu lao động .....</b>	<b>166</b>
<b>3.3.5 Nhóm giải pháp đẩy mạnh phát triển – kinh tế xã hội và nâng cao chất lượng y tế, chăm sóc sức khỏe cộng đồng.....</b>	<b>169</b>
<b>3.4 ĐIỀU KIỆN ĐẢM BẢO THỰC HIỆN CÁC GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG LAO ĐỘNG XUẤT KHẨU CỦA VIỆT NAM.....</b>	<b>170</b>
<b>3.4.1 Kiến nghị với Quốc hội.....</b>	<b>171</b>
<b>3.4.2 Kiến nghị với Chính phủ.....</b>	<b>171</b>
<b>3.4.3 Kiến nghị với Bộ Lao động Thương binh và Xã hội .....</b>	<b>172</b>

<b>3.4.4 Kiến nghị với các Bộ, Ngành liên quan.....</b>	<b>173</b>
<b>3.4.5 Kiến nghị với các cấp chính quyền ở địa phương.....</b>	<b>173</b>
<b>3.4.6 Đối với người lao động .....</b>	<b>174</b>
<b>Tóm tắt Chương 3 .....</b>	<b>175</b>
<b>KẾT LUẬN .....</b>	<b>176</b>
<b>NHỮNG CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU ĐÃ CÔNG BỐ.....</b>	<b>179</b>
<b>CỦA TÁC GIẢ LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN .....</b>	<b>179</b>
<b>DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO.....</b>	<b>180</b>
<b>PHỤ LỤC</b>	

## DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT

<b>Chữ viết tắt</b>	<b>Chữ viết đầy đủ</b>
BLĐTBXH	Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội
CNH-HĐH	Công nghiệp hoá, Hiện đại hoá
HĐLĐ	Hợp đồng lao động
HTLĐ	Hợp tác lao động
IOM	Tổ chức Di cư Quốc tế (International Organization for Migration)
ILO	Tổ chức Lao động Quốc tế (International Labour Organization)
LĐ	Lao động
LLĐ	Lực lượng lao động
NNL	Nguồn nhân lực
NLĐ	Người lao động
SLĐ	Sức lao động
TTLĐ	Thị trường lao động
XHCN	Xã hội chủ nghĩa
XKLĐ	Xuất khẩu lao động
UNIFEM	Quỹ Phát triển Phụ nữ Liên hợp quốc (United Nations Development Funds for Women)

## DANH MỤC CÁC BẢNG, SƠ ĐỒ, BIỂU VÀ HỘP

### CÁC BẢNG

Bảng 1.1: Một số so sánh về yêu cầu chất lượng LĐ xuất khẩu và lao động trong nước .....	29
Bảng 2.1: Các chỉ số phát triển con người của Việt Nam qua các năm.....	67
Bảng 2.2: Số lao động đi làm việc ở các nước XHCN từ 1980 - 1990 .....	70
Bảng 2.3: Số lượng lao động đi làm việc ở nước ngoài từ 1991-1995 .....	71
Bảng 2.4: Số lượng lao động đưa đi XKLD từ năm 1996 - 2000.....	72
Bảng 2.5: Số lượng LĐ đưa đi làm việc ở nước ngoài từ 2001 - 2010 .....	73
Bảng 2.6 : Một số đơn hàng Đài Loan nhận lao động Việt Nam.....	78
Bảng 2.7: Một số hợp đồng của Malaysia tiếp nhận lao động Việt Nam.....	84
Bảng 2.8: Một số hợp đồng của Nhật Bản tiếp nhận lao động Việt Nam.....	93
Bảng 2.9: Đánh giá về chất lượng lao động xuất khẩu của Việt Nam .....	95
Bảng 2.10: Đáp ứng yêu cầu thị trường XKLD của lao động Việt Nam .....	96
Bảng 2.11 : Trình độ chuyên môn kỹ thuật của lao động được khảo sát .....	97
Bảng 2.12: Đánh giá của LĐ về nội dung học trước khi đi XKLD.....	99
Bảng 2.13: Tự đánh giá về bản thân so với yêu cầu của thị trường.....	99
Bảng 2.14: Khó khăn đối với NLĐ khi đi làm việc ở nước ngoài .....	100
Bảng 2.15: Một số nhận xét của LĐ Việt Nam so với LĐ các nước.....	103
Bảng 2.16: Lý do chủ sử dụng Malaysia tuyển dụng lao động Việt Nam .....	105
Bảng 2.17: Đánh giá chất lượng lao động Việt Nam của 30 nhà máy Malaysia (tổng điểm tối đa là 300 điểm).....	106
Bảng 2.18: Các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng>NNL đi XKLD.....	109
Bảng 2.19: Ý kiến về phương thức tuyển chọn lao động.....	110
Bảng 2.20: Nội dung tổng quát và phân phối thời gian.....	112
Bảng 2.21: Tổng hợp phát sinh liên quan đến lao động Việt Nam ở một số nước trong thời gian vừa qua.....	115
Bảng 2.22: Tỷ trọng của XKLD trong tổng số việc làm hàng năm.....	117
Bảng 2.23: Số tiền người lao động đi xuất khẩu gửi về .....	119
so với kim ngạch xuất khẩu hàng năm (2000 - 2010).....	119
Bảng 2.24: Số lượng LĐ đưa đi theo thị trường trọng điểm (2000-2010).....	123



### CÁC SƠ ĐỒ

Sơ đồ 1.1: Các yếu tố cấu thành chất lượng NNL đáp ứng nhu cầu XKLD.....	31
Sơ đồ 1.2: Các nhân tố chủ yếu ảnh hưởng đến chất lượng NNL đáp ứng nhu cầu XKLD .....	38
Sơ đồ 1.3: Hệ thống quản lý lao động ở ngoài nước của Hàn Quốc.....	52
Sơ đồ 1.4: Quy trình xuất khẩu lao động của Hàn Quốc .....	54

### CÁC BIỂU ĐỒ

Biểu đồ 2.1: Tổng GDP tăng trưởng trung bình hàng năm 2000-2008 .....	63
Biểu đồ 2.2: Hệ số co giãn việc làm với GDP các nước, 2004, 2008 .....	64
Biểu đồ 2.3: Lao động Việt Nam đưa đi làm việc tại Đài Loan hàng năm từ năm 2000-2010 .....	77
Biểu đồ 2.4: Số liệu thống kê về LĐ nước ngoài làm việc tại Đài Loan (tính đến tháng 4/2010) .....	79
Biểu đồ 2.5: Cơ cấu ngành nghề lao động Việt Nam làm việc tại Đài Loan tính đến tháng 4/2010.....	80
Biểu đồ 2.6: LĐ Việt Nam đưa đi làm việc hàng năm tại Malaysia 2000-2010 .....	83
Biểu đồ 2.7: LĐ Việt Nam đi làm việc tại Hàn Quốc 2000-2010 .....	88
Biểu đồ 2.8: LĐ Việt Nam đưa đi làm việc tại Nhật Bản (2000-2010).....	94

### CÁC HỘP

Hộp 2.1 : Xuất khẩu lao động ở Hưng Yên.....	118
Hộp 2.2 : Xã sống bằng... ngoại tệ.....	120
Hộp 2.3 : 'Ôsin' xứ Đài thành bà chủ chè sạch.....	121

## MỞ ĐẦU

### 1. Lý do chọn đề tài

Hoạt động xuất khẩu lao động (XKLĐ) được Đảng và Nhà nước ta xác định là lĩnh vực kinh tế đối ngoại quan trọng, một bộ phận của chính sách giải quyết việc làm, chỉ tiêu XKLĐ được Quốc hội đưa vào kế hoạch hàng năm. Chủ trương này đã được thể hiện cụ thể ở Báo cáo về phương hướng, nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội 5 năm (2006 - 2010) tại Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X của Đảng là: “*Tiếp tục thực hiện chương trình XKLĐ, tăng tỷ lệ lao động xuất khẩu đã qua đào tạo, quản lý chặt chẽ và bảo vệ quyền lợi chính đáng của người lao động*”. Trong những năm qua hoạt động XKLĐ đã thu được một số kết quả khả quan, góp phần tạo việc làm, xoá đói, giảm nghèo, cải thiện đời sống cho người lao động và gia đình họ. Một bộ phận lao động đã tiếp thu kinh nghiệm, kỹ thuật, công nghệ tiên tiến trong sản xuất của nước bạn. Theo thống kê chưa đầy đủ, hiện có trên 500.000 lao động Việt Nam đang làm việc có thời hạn ở nước ngoài (tại hơn 46 quốc gia và vùng lãnh thổ) với nhiều loại ngành nghề và trình độ khác nhau. Hằng năm số lao động này chuyển về nước gần 2 tỷ USD, nâng cao thu nhập cho bản thân, gia đình và xã hội, tăng nguồn vốn đầu tư phát triển sản xuất. So với một số ngành khác, thu nhập của người lao động đi làm việc ở nước ngoài có hiệu quả cao, vốn đầu tư ít, đem lại lợi ích nhiều mặt... Tuy nhiên lực lượng lao động (LLLĐ) Việt Nam đi XKLĐ phần lớn xuất thân là nông dân. Họ được gọi là những lao động “3 không” : không nghề, không ngoại ngữ, không tác phong công nghiệp và kỷ luật lao động. Cho đến những năm gần đây, dù đã có chuyển biến nhưng tỷ lệ người đi XKLĐ có nghề vẫn rất thấp so với yêu cầu thực tế, hơn nữa tác phong công nghiệp và kỷ luật lao động, cũng như hiểu biết về phong tục tập quán và pháp luật của nước sở tại còn rất kém, tỷ lệ lao động vi phạm kỷ luật và phải về trước thời hạn thường cao hơn so với các nước phái cử khác, ví dụ như sự việc hơn 200 công nhân nữ ngành may của Việt Nam đình công không đúng quy định ở Jordan năm 2008, tỷ lệ lao động Việt Nam bỏ hợp đồng ra ngoài làm ăn cư trú bất hợp pháp ở một số thị trường còn tương đối

cao như Đài Loan hơn 10%, Nhật Bản có lúc lên đến hơn 50%, Hàn Quốc có thời điểm hơn 30%....

Trong những năm tới, nền kinh tế thế giới phục hồi sau khủng hoảng, xu hướng nhập khẩu lao động của các nước trên thế giới vẫn rất cao, đặc biệt là những nước khu vực Trung Đông, các nước khu vực châu Âu, Nhật Bản, Hàn Quốc... các thị trường đều có nhu cầu về lao động có tay nghề, ngay cả những nước nhận nhiều lao động như Malaysia, Đài Loan, Trung Đông... Nhất là, những thị trường có thu nhập cao và nhiều tiềm năng (Nhật Bản, Hàn Quốc, Mỹ, Australia, Đông Âu) thì ngoài có tay nghề người lao động còn phải có một trình độ ngoại ngữ nhất định.

Nhu cầu tuyển dụng lao động Việt Nam tại thị trường nước ngoài cũng đang có chiều hướng tăng, nhất là lao động chất lượng cao. Chất lượng nguồn nhân lực là yếu tố quyết định năng lực cạnh tranh trên thị trường lao động quốc tế, mở rộng thị phần và tăng thu nhập cho người lao động. Trong khi đó chất lượng nguồn nhân lực (NNL) của Việt Nam còn thấp - Đó là thách thức lớn nhất đối với công tác XKLD trong thời gian tới.

Tại khoản 5 Điều 5 Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng nêu rõ: “ Khuyến khích đưa nhiều người lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật đi làm việc ở nước ngoài, đưa người lao động đi làm việc ở thị trường có thu nhập cao...”. Mục tiêu đưa người lao động (NLĐ) có nghề đi làm việc ở nước ngoài là 95 % vào năm 2015 và 100% vào năm 2020. Để thực hiện quy định của Luật và mục tiêu trên cần có sự chuẩn bị và phải có chiến lược nâng cao chất lượng NNL nói chung – đó cũng là nguồn cho XKLD.

Do vậy, việc nghiên cứu nâng cao chất lượng NNL của nước ta đi XKLD trong thời gian tới là rất cần thiết, mang tính thực tiễn và lý luận cao, vì vậy tác giả lựa chọn đề tài: ***"Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nhằm đáp ứng nhu cầu xuất khẩu lao động của Việt Nam đến năm 2020"*** làm đề tài luận án tiến sĩ của mình.

## **2. Đối tượng nghiên cứu**

Chất lượng NNL đáp ứng nhu cầu XKLD.

### **3. Phạm vi nghiên cứu**

Nội dung: Chất lượng NNL đáp ứng nhu cầu XKLD của Việt Nam.

Không gian: Trên phạm vi cả nước, trong đó tập trung chủ yếu ở Hà Nội, TP Hồ Chí Minh và Hải Phòng là các địa phương có nhiều doanh nghiệp XKLD. Về thị trường nghiên cứu chủ yếu là Malaysia, Đài Loan, Hàn Quốc và Nhật Bản – Đây là những thị trường XKLD chủ yếu của Việt Nam, chiếm khoảng 70% số lượng lao động đưa đi xuất khẩu hàng năm của nước ta. Luận án chỉ nghiên cứu lao động xuất khẩu ra nước ngoài, không nghiên cứu đối tượng được coi là xuất khẩu lao động tại chỗ. Luận án chỉ tập trung phân tích đối với lao động (lao động phổ thông và lao động có nghề) loại trừ đối tượng chuyên gia, tuy nhiên có hồi cứu giai đoạn hợp tác lao động, luận án có đề cập đến đối tượng chuyên gia để có nhận xét tổng thể.

Thời gian: Thực trạng đến hết năm 2010 và đề xuất giải pháp cho thời kỳ 2011-2020.

### **4. Mục tiêu nghiên cứu**

Mục tiêu tổng quát của luận án là trên cơ sở nghiên cứu thực trạng về chất lượng NNL đáp ứng nhu cầu XKLD của nước ta trong thời gian vừa qua để đề xuất nâng cao chất lượng NNL đáp ứng nhu cầu XKLD của nước ta trong thời gian tới, do đó luận án sẽ hướng đến các mục tiêu cụ thể sau:

- Làm rõ các nội dung về chất lượng nguồn nhân lực nhằm đáp ứng nhu cầu XKLD, cung - cầu của thị trường lao động nói chung và XKLD nói riêng.
- Phân tích các vấn đề thực tiễn của chất lượng NNL đáp ứng nhu cầu XKLD của nước ta trong thời gian vừa qua. Phân tích những hạn chế về chất lượng NNL đáp ứng nhu cầu XKLD của nước ta và nguyên nhân của những hạn chế đó.
- Đề xuất giải pháp nâng cao chất lượng NNL đáp ứng nhu cầu XKLD của Việt Nam đến năm 2020 và các điều kiện để triển khai, ứng dụng trong thực tiễn.

### **5. Tổng quan nghiên cứu**

Trước đây, đã có một số công trình nghiên cứu liên quan đến XKLD như:

- (1) Luận án của tiến sỹ 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 thuộc chuyên ngành kinh tế, quản lý và kế hoạch hóa quốc dân đã làm rõ vấn đề liên quan đến quản lý nhà nước về XKLD theo cơ chế thị trường, phân tích thực trạng quản lý nhà nước 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 quản lý Nhà nước về XKLD.

(2) Công trình của PGS. TS Trần Thị Thu (2006): “Nâng cao hiệu quả quản lý xuất khẩu lao động của các doanh nghiệp trong điều kiện hiện nay”. Công trình nghiên cứu được PGS.TS Trần Thị Thu tiến hành trên cơ sở thực tiễn XKLD tại Công ty Cung ứng nhân lực quốc tế và Thương mại (SONA) và một số doanh nghiệp với mục đích làm rõ khái niệm và sự cần thiết nâng cao hiệu quả quản lý XKLD tại các doanh nghiệp XKLD của Việt Nam, đưa ra một số chỉ tiêu đánh giá hiệu quả quản lý XKLD của các doanh nghiệp XKLD Việt Nam và kiến nghị các giải pháp nâng cao hiệu quả quản lý XKLD của các doanh nghiệp XKLD.

(3) Luận văn chuyên ngành kinh tế thương mại của thạc sỹ Thái Thị Hồng Minh (2003): “Hoàn thiện quản lý dịch vụ XKLD của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội”. Luận văn đã phân tích cơ sở lý luận về quản lý dịch vụ XKLD, đánh giá thực trạng của hoạt động quản lý dịch vụ XKLD của Bộ LĐTBXH giai đoạn 1996-2002 và đề xuất các giải pháp hoàn thiện công tác quản lý dịch vụ XKLD của Bộ LĐTBXH.

(4) Luận văn chuyên ngành kinh tế lao động của thạc sỹ Bùi Sỹ Tuấn (2007): “Một số giải pháp tăng cường công tác quản lý nhà nước về XKLD của nước ta trong giai đoạn hiện nay”. Luận văn đã khái quát lý luận quản lý nhà nước về XKLD, phân tích từng khâu trong quản lý nhà nước đối với XKLD như hoạch định chính sách, ban hành văn bản quy phạm pháp luật, hướng dẫn thực hiện đến công tác thanh tra, kiểm tra trong XKLD. Đồng thời phân tích thực trạng công tác quản lý nhà nước về XKLD của nước ta giai đoạn từ năm 2000-2006 và đưa ra các giải pháp tăng cường quản lý đến năm 2010.

(5) Đề tài của TS Nguyễn Thị Hồng Bích (2007): Xuất khẩu lao động của một số nước Đông Nam Á: Kinh nghiệm và bài học...Đề tài đã phân tích sự dịch chuyển

quốc tế về sức lao động, kinh nghiệm của các nước: Philippines, Indonesia, Thái Lan và Malaysia theo bối cảnh kinh tế, thực trạng XKLD và thị trường XKLD, tác động của XKLD của từng nước để rút ra bài học cho XKLD của Việt Nam.

(6) Ngày 19 và 20/7/2010, tại Hà Nội, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội đã tổ chức Diễn đàn lao động di cư ASEAN lần thứ 3 với sự hỗ trợ về tài chính và kỹ thuật của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO), Tổ chức Di cư quốc tế (IOM) và Nhóm công tác (TAFW). Chủ đề của Diễn đàn lao động di cư lần thứ 3 là “*Nâng cao nhận thức và dịch vụ thông tin nhằm bảo vệ quyền của lao động di cư*”, diễn đàn quy tụ nhiều chuyên gia đến từ các tổ chức quốc tế và các nước trong khu vực ASEAN với nội dung của diễn đàn là: thúc đẩy di cư an toàn và hợp pháp cho việc làm bền vững; Tăng cường việc làm bền vững cho LĐ di cư thông qua Dịch vụ thông tin nơi đến và thông qua các chương trình đào tạo trước phái cử và Tăng cường dịch vụ thông tin tại chỗ nhằm nâng cao nhận thức về Việc làm bền vững và di cư an toàn nhằm bảo vệ quyền của lao động di cư.

(7) Mới đây, nghiên cứu về "Tình hình và xu hướng xuất khẩu lao động Việt Nam - Situation and Trends of Vietnamese Labor Export" tác giả Kannika Angsuthanasombat đã phân tích thực trạng XKLD ở Việt Nam trong đó nêu rõ, LĐ Việt Nam ở nước ngoài tương đối thông minh, năng động, chăm chỉ làm thêm, tuy nhiên tác phong công nghiệp kém, những người đi XKLD chủ yếu từ nông thôn và nghèo, trình độ văn hoá thấp, ngoại ngữ không đủ để giao tiếp và làm việc ở nước ngoài. Tác giả cũng nêu khuyến nghị là Việt Nam cần nâng cao chất lượng LĐ đi làm việc ở nước ngoài – tăng khả năng cạnh tranh XKLD của Việt Nam, đặc biệt là tăng số lượng LĐ kỹ thuật, LĐ có nghề.

Các nghiên cứu nêu trên đã khái quát lý luận về xuất khẩu lao động và thực trạng hoạt động XKLD và quản lý nhà nước về XKLD, quản lý hoạt động xuất khẩu lao động của các doanh nghiệp ở nước ta và đưa ra một số giải pháp nhằm hoàn thiện và 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, tăng cường

công tác thanh tra, kiểm tra hoạt động XKLD, cần thiết phải nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đi làm việc ở nước ngoài. Đồng thời, cũng đúc rút một số kinh nghiệm của các nước trong khu vực Đông Nam Á trong hoạt động XKLD nói chung. Tuy nhiên, để phát triển hoạt động XKLD trong tương lai, nâng cao sức cạnh tranh của lao động Việt Nam trên thị trường lao động quốc tế, theo tác giả thì điều kiện tiên quyết ở đây là phải nâng cao chất lượng NNL của Việt Nam đáp ứng nhu cầu XKLD, vấn đề này chưa có công trình nghiên cứu nào đề cập đến một cách có hệ thống và phân tích để tìm giải pháp nâng cao chất lượng NNL nhằm đáp ứng nhu cầu XKLD của nước ta.

### **6. Phương pháp nghiên cứu**

Luận án sử dụng một số phương pháp sau đây:

- Phương pháp luận duy vật biện chứng, xem xét NNL đáp ứng nhu cầu XKLD trong xu thế vận động của di cư lao động quốc tế và xu thế phát triển của thị trường lao động Việt Nam và điều kiện phát triển kinh tế - xã hội của nước ta;

- Phương pháp tổng hợp, phân tích, so sánh: Tổng hợp số liệu lao động Việt Nam đi XKLD qua các thời kỳ để so sánh sự tăng trưởng và phân tích xu thế phát triển chung cũng như phát triển riêng đối với từng thị trường;

- Phương pháp điều tra xã hội học (được thực hiện từ tháng 6 đến tháng 9 năm 2010): khảo sát về chất lượng NNL đáp ứng nhu cầu XKLD tại 21 doanh nghiệp, lao động đang làm việc và chủ sử dụng lao động tại 4 thị trường chính là Malaysia, Đài Loan, Hàn Quốc và Nhật Bản, thông qua bảng hỏi đối với 4 nhóm đối tượng gồm: Cán bộ xuất khẩu lao động (bao gồm: cán bộ quản lý Nhà nước, cán bộ thị trường của doanh nghiệp XKLD, cán bộ đào tạo của doanh nghiệp): 190 người; Người lao động chuẩn bị đi làm việc ở nước ngoài: 355 người; Người lao động ở nước ngoài (Malaysia, Đài Loan, Nhật Bản): 20 lao động; Chủ sử dụng lao động ở nước ngoài (Malaysia, Nhật Bản): 31 chủ sử dụng lao động nước ngoài.

- Tổng kết kinh nghiệm thực tiễn thông qua trực tiếp phỏng vấn, các hội nghị, hội thảo chuyên đề để trao đổi với một số cá nhân, tổ chức có liên quan như: cán bộ quản lý các cấp, các doanh nghiệp trong nước và ngoài nước, các địa phương, người

lao động đã đi làm việc ở nước ngoài; Học tập kinh nghiệm của một số nước về nâng cao chất lượng NNL đáp ứng nhu cầu XKLD.

## **7. Đóng góp của luận án**

### *7.1. Về lý luận:*

- Tập hợp một cách có hệ thống các vấn đề liên quan đến chất lượng NNL đáp ứng nhu cầu XKLD;

- Phân tích những nhân tố ảnh hưởng tới chất lượng NNL đáp ứng nhu cầu XKLD, khảo sát để chứng minh sự ảnh hưởng và mức độ ảnh hưởng của các nhân tố đến chất lượng NNL đáp ứng nhu cầu XKLD;

- Phân tích bài học kinh nghiệm của một số nước trong việc nâng cao chất lượng NNL đáp ứng nhu cầu XKLD.

### *7.2. Về thực tiễn:*

- Phân tích tình hình thực trạng của chất lượng NNL đáp ứng nhu cầu XKLD của Việt Nam.

- Phân tích những hạn chế về chất lượng NNL đáp ứng nhu cầu XKLD của nước ta và những nguyên nhân của hạn chế đó;

- Kiến nghị một số giải pháp góp phần nâng cao chất lượng NNL của Việt Nam phục vụ XKLD.

## **8. Cấu trúc của Luận án**

Luận án gồm các phần: Mở đầu; nội dung; kết luận, danh mục các công trình của tác giả, tài liệu tham khảo, phụ lục, nội dung chính của luận án có 3 chương:

- *Chương 1: Cơ sở lý luận về chất lượng nguồn nhân lực nhằm đáp ứng nhu cầu xuất khẩu lao động*

- *Chương 2: Phân tích thực trạng chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu xuất khẩu lao động của Việt Nam trong thời gian vừa qua*

- *Chương 3: Giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nhằm đáp ứng nhu cầu xuất khẩu lao động của Việt Nam đến năm 2020*



## **Chương 1**

### **CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC NHẪM ĐÁP ỨNG NHU CẦU XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG**

#### **1.1 NGUỒN NHÂN LỰC VÀ XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG**

##### **1.1.1 Khái niệm về nguồn nhân lực**

Theo định nghĩa của Liên hiệp quốc, nguồn nhân lực là trình độ lành nghề, là kiến thức và năng lực của toàn bộ cuộc sống con người hiện có thực tế hoặc tiềm năng để phát triển kinh tế - xã hội trong một cộng đồng.

Nguồn nhân lực theo nghĩa hẹp và để có thể lượng hoá được trong công tác kế hoạch hoá, ở nước ta được quy định là một bộ phận của dân số, bao gồm những người trong độ tuổi lao động có khả năng lao động theo quy định của Bộ luật Lao động Việt Nam (nam đủ 15 đến hết 60 tuổi, nữ đủ 15 đến hết 55 tuổi).

Theo GS.VS Phạm Minh Hạc (2001), NNL là tổng thể các tiềm năng LĐ của một nước hay một địa phương sẵn sàng tham gia một công việc LĐ nào đó. [47, tr.78]

Nguồn nhân lực (human resources) là nguồn lực con người, là yếu tố quan trọng, năng động nhất của tăng trưởng và phát triển kinh tế - xã hội. Nguồn nhân lực có thể xác định cho một quốc gia, vùng lãnh thổ, địa phương (tỉnh, thành phố) và nó khác với các nguồn lực khác (tài chính, đất đai, công nghệ) ở chỗ nguồn lực con người với hoạt động lao động sáng tạo, tác động vào thế giới tự nhiên, biến đổi giới tự nhiên vào trong quá trình lao động nảy sinh các quan hệ lao động và quan hệ xã hội. Cụ thể hơn, nguồn nhân lực của một quốc gia biểu hiện ở các khía cạnh sau đây:

- Trước hết với tư cách là nguồn cung cấp sức lao động (SLĐ) cho xã hội, ở nghĩa rộng nhất thì *NNL bao gồm toàn bộ dân cư có khả năng LĐ*, không phân biệt người đó đang được phân bổ vào ngành nghề, lĩnh vực, khu vực nào và có thể coi đây là NNL xã hội.

- Với tư cách là khả năng đảm đương LĐ chính của xã hội thì NNL được hiểu theo nghĩa hẹp hơn, bao gồm nhóm dân cư trong độ tuổi LĐ có khả năng LĐ (do

pháp luật LĐ quy định). Hiện nay, trong lĩnh vực LĐ còn có khái niệm "nguồn LĐ" là toàn bộ dân số trong độ tuổi LĐ có khả năng LĐ. do đó, với khái niệm này thì NNL tương đương với khái niệm nguồn LĐ.

- NNL thể hiện toàn bộ những con người cụ thể tham gia vào quá trình LĐ, với cách hiểu này NNL bao gồm những người từ giới hạn dưới của độ tuổi LĐ trở lên và có khả năng LĐ (ở nước ta hiện nay là những người đủ 15 tuổi trở lên có khả năng lao động – theo quy định của Bộ Luật lao động hiện hành). [65, tr.7-8].

Theo quan niệm mới, NNL được coi là một nguồn lực, cũng như nguồn lực vật chất khác, nhưng có ý nghĩa rất đặc thù.

Theo Begg, Fischer và Dornbusch, khác với nguồn lực vật chất khác, NNL được hiểu là: *toàn bộ trình độ chuyên môn mà con người tích lũy được, nó được đánh giá cao vì tiềm năng đem lại thu nhập trong tương lai. Giống như nguồn lực vật chất, NNL là kết quả đầu tư trong quá khứ với mục đích tạo ra thu nhập trong tương lai.* Theo Mc Shane, NNL khác với nguồn lực vật chất khác là ở chỗ mỗi con người trong lao động có những năng lực (bao gồm tư chất, kiến thức và kỹ năng), tính cách, nhận thức vai trò và sự khác biệt về kinh nghiệm, động cơ và sự cam kết, mà nguồn lực vật chất khác không có [20, tr 11-12].

Theo Giáo trình kinh tế nguồn nhân lực của Trường Đại học kinh tế quốc dân thì NNL là nguồn lực con người, có quan hệ chặt chẽ với dân số, là bộ phận quan trọng trong dân số, đóng vai trò tạo ra của cải vật chất và tinh thần cho xã hội. Tùy theo cách tiếp cận khái niệm NNL có thể khác nhau, do đó quy mô NNL cũng khác nhau.

Với cách tiếp cận dựa vào khả năng LĐ của con người: NNL là khả năng LĐ của xã hội, của toàn bộ những người có cơ thể phát triển bình thường có khả năng lao động.

Trong tính toán và dự báo NNL của quốc gia hoặc của địa phương gồm hai bộ phận: những người trong độ tuổi LĐ có khả năng LĐ và những người ngoài độ tuổi LĐ thực tế có tham gia LĐ.

Với cách tiếp cận dựa vào trạng thái hoạt động kinh tế của con người: NNL gồm toàn bộ những người đang hoạt động trong các ngành kinh tế, văn hoá, xã hội...

Với cách tiếp cận dựa vào khả năng LĐ của con người và giới hạn tuổi LĐ: NNL gồm toàn bộ những người trong độ tuổi LĐ, có khả năng LĐ không kể đến trạng thái có việc làm hay không. Với khái niệm này quy mô NNL chính là nguồn LĐ.

Với cách tiếp cận dựa vào độ tuổi lao động và trạng thái không hoạt động kinh tế ta có khái niệm NNL dự trữ gồm những người trong độ tuổi LĐ nhưng chưa tham gia LĐ vì những lý do khác nhau; bao gồm những người làm công việc cho chính gia đình mình (nội trợ), học sinh, sinh viên, người thất nghiệp, bộ đội xuất ngũ, LĐ đi XKLĐ đã hết hạn hợp đồng về nước, người hưởng lợi tức và những người khác ngoài các đối tượng trên.

Như vậy, mặc dù có các biểu hiện khác nhau nhưng NNL một quốc gia phản ánh các đặc điểm quan trọng nhất sau đây:

- NNL là nguồn lực con người;
- NNL là bộ phận của dân số, gắn với cung LĐ;
- NNL phản ánh khả năng LĐ của một xã hội.

### **1.1.2 Người đi xuất khẩu lao động và hoạt động xuất khẩu lao động**

#### *1.1.2.1 Các khái niệm của quốc tế về người đi xuất khẩu lao động:*

Người đi xuất khẩu lao động - thường được gọi bằng thuật ngữ "lao động di cư – migrant worker" không phải vấn đề mới nảy sinh mà đã xuất hiện từ lâu và gắn liền với lịch sử phát triển của loài người, đặc biệt là di cư lao động quốc tế. Có nhiều nguyên nhân dẫn đến tình trạng di cư lao động quốc tế, nhưng lý do kinh tế vẫn là nguyên nhân chủ yếu. Di cư lao động quốc tế thường được thể hiện ở hai hình thức là di cư tự do và di cư có tổ chức. Điểm mới trong di cư lao động quốc tế thời kỳ hiện đại là hình thức di cư có tổ chức, hoặc gọi là người đi XKLĐ, có sự can thiệp và quản lý của Chính phủ các quốc gia.

Hiện tượng quốc tế hoá sản xuất và đầu tư bùng nổ vào những thập kỷ gần đây đi đôi với việc quốc tế hoá thị trường sức lao động. Di cư lao động quốc tế trở thành một bộ phận không thể tách khỏi của hệ thống kinh tế thế giới hiện nay. Theo thống kê của Tổ chức di cư thế giới (IOM), trong những năm đầu của thập kỷ 80 của thế kỷ XX, số người di cư mới đạt đến 25 triệu người thì đến nay có khoảng 192 triệu người đang làm việc ở nhiều nước khác nhau, chiếm 3% tổng dân cư trên toàn thế giới [81]. Ước tính của ILO, trung bình cứ 25 người trên thế giới thì có 1 người đang làm việc ở nước ngoài. Như vậy số lượng lao động đi làm việc ở nước ngoài là rất lớn và gia tăng nhanh chóng, số nước tiếp nhận lao động cũng ngày càng nhiều.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Điều 3, Công ước nêu trên cũng liệt kê những đối tượng không được coi là LĐ di cư (dựa trên tiêu chí nghề nghiệp), bao gồm:

- những người được cử hoặc tuyển dụng bởi các cơ quan và tổ chức quốc tế, hoặc bởi một nước sang một nước khác để thực hiện các chức năng chính thức;

- Những người được cử hoặc tuyển dụng bởi một nước hoặc người thay mặt cho nước đó ở nước ngoài tham gia các chương trình phát triển và các chương trình hợp tác khác;

- Những người sống thường trú ở một nước không phải quốc gia xuất xứ để làm việc như những nhà đầu tư;

- Những người tị nạn và không có quốc tịch;

- Sinh viên và học viên;

- Những người đi biển hay người làm việc trên các công trình trên biển không được nhận vào để cư trú và tham gia vào một công việc có hưởng lương ở quốc gia nơi có việc làm.

#### *1.1.2.2 Khái niệm người Việt Nam đi xuất khẩu lao động*

Ở nước ta, người đi XKLD (người đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng) được quy định tại khoản 1 Điều 3 Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, như sau:

*" Người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng là công dân Việt Nam cư trú tại Việt Nam, có đủ các điều kiện theo quy định của pháp luật Việt Nam và pháp luật của nước tiếp nhận người lao động, đi làm việc ở nước ngoài theo quy định của Luật này".*

Hiện nay, LĐ đi XKLD theo một trong các hình thức sau đây:

(i) Hợp đồng đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài với doanh nghiệp hoạt động dịch vụ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài, tổ chức sự nghiệp được phép hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài;

(ii) Hợp đồng đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài với doanh nghiệp trúng thầu, nhận thầu hoặc tổ chức, cá nhân đầu tư ra nước ngoài có đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài;

(iii) Hợp đồng đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hình thức thực tập nâng cao tay nghề với doanh nghiệp đưa người lao động đi làm việc dưới hình thức thực tập nâng cao tay nghề;

(iv) Hợp đồng cá nhân. [52]

#### *1.1.2.3 Nội dung hoạt động xuất khẩu lao động*

Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài quy định hoạt động đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài (XKLD) gồm các nội dung:

(1) Ký kết các hợp đồng liên quan đến việc NLD đi làm việc ở nước ngoài;

(2) tuyển chọn lao động;

(3) Dạy nghề, ngoại ngữ cho NLD; tổ chức bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho NLD trước khi đi làm việc ở nước ngoài;

- (4) Thực hiện Hợp đồng đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài;
- (5) Quản lý, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của NLD đi làm việc ở nước ngoài;
- (6) Thực hiện các chế độ, chính sách đối với NLD đi làm việc ở nước ngoài;
- (7) Thanh lý hợp đồng giữa doanh nghiệp, tổ chức sự nghiệp và NLD đi làm việc ở nước ngoài;
- (8) Các hoạt động khác của tổ chức, cá nhân có liên quan đến người lao động đi làm việc ở nước ngoài.

#### *1.1.2.4. Một số ngành nghề chủ yếu của lao động Việt Nam đi xuất khẩu*

*Lao động làm việc trên biển (thuyền viên):* Đây là loại lao động có cường độ làm việc cao, tiềm ẩn nhiều yếu tố rủi ro lớn từ lúc rời bến đến lúc tàu về. Do vậy, công việc này đòi hỏi thuyền viên phải có thể lực tốt, chịu được sóng gió, có tay nghề và kinh nghiệm, có tác phong sản xuất công nghiệp, có vốn ngoại ngữ khá để thực hiện chuẩn xác mệnh lệnh của thuyền trưởng.

*Công nhân xây dựng:* là loại lao động nặng nhọc, phần lớn thời gian lao động diễn ra ngoài trời. Công nghệ xây dựng và máy móc mà có lao động Việt Nam đến làm việc khá hiện đại, các khâu của quá trình làm việc được chuyên môn hoá cao, tổ chức thi công trên công trường rất khoa học và chặt chẽ, kỉ luật lao động nghiêm khắc, tuy nhiên tiền công lại không cao bình quân 250USD/người/tháng.

*Công nhân nhà máy:* chủ yếu là các loại thợ làm việc trong các nhà máy có trình độ tự động và chuyên môn hoá cao, các công nhân trong quá trình sản xuất được bố trí hết sức chặt chẽ, đòi hỏi người lao động phải có sức bền bỉ để chịu đựng cường độ lao động cao, tinh thông nghề nghiệp và ý thức kỷ luật cao để hoà nhập với công nhân các nước khác. Phần lớn số lao động này được chủ sử dụng tuyển chọn trực tiếp với quy trình chặt chẽ. Thu nhập bình quân của loại lao động này vào khoảng 500 - 600USD/người/tháng.

*Lao động giúp việc gia đình:* Chủ yếu yêu cầu lao động nữ, đây là công việc hết sức đặc thù, đòi hỏi người lao động phải có ngoại ngữ tốt để giao tiếp hằng ngày

với đối tượng phục vụ, phải sử dụng thành thạo các dụng cụ sinh hoạt, ngoài ra phải trung thực và tận tụy với công việc.

*Lao động chăm sóc người bệnh tại gia đình hoặc trại dưỡng lão:* Thường yêu cầu lao động nữ, lao động phải có ngoại ngữ tốt để giao tiếp với người bệnh, có một kinh nghiệm nhất định về y tá, hộ lý, sử dụng thành thạo các dụng cụ sinh hoạt của người bệnh, cần cù, kiên nhẫn với công việc.

Ngoài các loại hình lao động nêu trên thì một số nước như: Nhật Bản hiện nay và Hàn Quốc trước năm 2004, nhận lao động dưới dạng tu nghiệp sinh, tức là đi học tập, nâng cao tay nghề. Tuy nhiên được coi như là lao động tại nước tiếp nhận do các nước này không khuyến khích nhận lao động nước ngoài, nhất là lao động phổ thông.

### **1.1.3 Nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu xuất khẩu lao động**

NNL đáp ứng nhu cầu XKLD là một bộ phận của NNL nói chung và còn cần có một số yêu cầu nhất định như có đủ năng lực hành vi dân sự, tự nguyện, có ý thức và tư cách đạo đức tốt, đủ sức khỏe, có ngoại ngữ, chuyên môn..... và quan trọng nhất là luật pháp cho phép xuất cảnh, cho phép đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài.

Từ khái niệm chung về NNL và khái niệm về người đi XKLD, chúng ta có thể khái quát về NNL đáp ứng nhu cầu XKLD, như sau:

*NNL đáp ứng nhu cầu XKLD là một bộ phận của của NNL, có đủ các điều kiện theo quy định của nước phái cử (nước mà NLD hiện đang cư trú) và nước tiếp nhận (nước mà NLD dự kiến đến làm việc).*

Khi so sánh giữa NNL nói chung và NNL đáp ứng nhu cầu XKLD, điểm khác cơ bản là điều kiện xuất cảnh ra nước ngoài làm việc. Các điều kiện khác như sức khỏe, năng lực, ngoại ngữ, chuyên môn....về cơ bản là điều kiện đủ để đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động ngoài nước.



### **1.1.4 Chất lượng nguồn nhân lực**

#### *1.1.4.1 Chất lượng nguồn nhân lực*

Chất lượng NNL là khái niệm tổng hợp về những người thuộc NNL được thể hiện ở các mặt sau:

- Sức khoẻ;
- Trình độ văn hoá;
- Trình độ chuyên môn - kỹ thuật (cấp trình độ được đào tạo);
- Năng lực thực tế về tri thức, kỹ năng nghề nghiệp (khả năng sáng tạo, thích ứng, linh hoạt, nhanh nhạy với công việc và xã hội; mức độ sẵn sàng tham gia LĐ...);
- Phẩm chất đạo đức, tác phong, thái độ đối với công việc và môi trường làm việc...;
- Hiệu quả hoạt động LĐ của NNL;
- Thu nhập, mức sống và mức độ thoả mãn nhu cầu cá nhân (nhu cầu vật chất và tinh thần) của NLĐ.

Chất lượng NNL là trạng thái nhất định của NNL, là tố chất, bản chất bên trong của NNL, nó luôn có sự vận động và phản ánh trình độ phát triển kinh tế - xã hội cũng như mức sống, dân trí của dân cư. Trong bối cảnh những thành tựu đạt được không ngừng của khoa học – công nghệ và toàn cầu hoá diễn ra mạnh mẽ có tác động thúc đẩy phát triển nhanh quá trình kinh tế - xã hội thì chất lượng NNL luôn có sự vận động, phát triển đi lên theo hướng tích cực và cũng có nhiều thách thức đặt ra đối với NNL. Sự vận động tích cực của NNL ở trình độ ngày càng cao hơn mang tính quy luật, là cơ sở để cải biến xã hội và không ngừng nâng cao đời sống vật chất – tinh thần và hoàn thiện người LĐ.

Theo sách Quản lý và phát triển NNL xã hội của GS.TS Bùi Văn Nhơn – NXB Tư Pháp năm 2006 khẳng định Chất lượng NNL là trạng thái nhất định của NNL thể hiện mối quan hệ giữa các yếu tố cấu thành nên bản chất bên trong của NNL. Đó là các yếu tố về tinh thần, thể lực, trí lực.

+ Thể lực của NNL: Sức khoẻ vừa là mục đích của phát triển, đồng thời nó cũng là điều kiện của sự phát triển. Sức khoẻ là sự phát triển hài hoà của con người cả về vật chất và tinh thần. Đó là sức khoẻ cơ thể và sức khoẻ tinh thần. Sức khoẻ cơ thể là sự cường tráng, là năng lực lao động chân tay. Sức khoẻ tinh thần là sự dẻo dai của hoạt động thần kinh, là khả năng vận động của trí tuệ, biến tư duy thành hoạt động thực tiễn. Theo Tổ chức Y tế thế giới (WHO) thì sức khoẻ là một trạng thái hoàn toàn thoải mái về thể chất, tâm thần và xã hội, chứ không chỉ là không có bệnh hay thương tật. Sức khoẻ của con người chịu tác động của nhiều yếu tố: tự nhiên, kinh tế, xã hội và được phản ánh bằng một hệ thống các chỉ tiêu bao gồm các chỉ tiêu cơ bản về sức khoẻ, các chỉ tiêu về bệnh tật và các chỉ tiêu về cơ sở vật chất và các điều kiện bảo vệ và chăm sóc sức khoẻ.

Để đánh giá chất lượng NNL về mặt thể lực có các chỉ tiêu cơ bản như: Chiều cao trung bình của thanh niên từ 18 tuổi đến 35 tuổi (đơn vị cm); Cân nặng trung bình của thanh niên (đơn vị kg);

+ Trí lực của nguồn nhân lực: Nhân tố trí lực thường được xem xét đánh giá trên hai giác độ: trình độ văn hóa, chuyên môn kỹ thuật và kỹ năng lao động thực hành của người lao động. Việc đánh giá hai yếu tố này thường được dựa trên một số tiêu chí cơ bản sau:

Về trình độ văn hoá: Đó là khả năng về tri thức và kỹ năng để có thể tiếp thu những kiến thức cơ bản, thực hiện những việc đơn giản để duy trì cuộc sống. Trình độ văn hoá được cung cấp qua hệ thống giáo dục chính quy, không chính quy, qua quá trình học tập suốt đời của mỗi cá nhân và được đánh giá qua hệ thống chỉ tiêu:

Phương pháp tính (công thức 1.1):

$$\text{Tỷ lệ biết chữ của dân số từ 10 tuổi trở lên} = \frac{\text{Số người 10 tuổi trở lên biết chữ trong năm xác định}}{\text{Tổng dân số 10 tuổi trở lên trong cùng năm}} \times 100 \quad (1.1)$$

[50, tr.103]

\* Tỷ lệ dân số biết chữ là số % những người 10 tuổi trở lên có thể đọc, viết và hiểu được những câu đơn giản của tiếng Việt, tiếng dân tộc hoặc tiếng nước ngoài so với tổng dân số 10 tuổi trở lên.

Chỉ tiêu này được sử dụng để đánh giá trình độ văn hoá ở mức tối thiểu của một quốc gia. Các thống kê giáo dục trong nước và trên thế giới hiện nay đều sử dụng chỉ tiêu này.

\* Số năm đi học trung bình của dân số tính từ 25 tuổi trở lên là số năm trung bình một người được đi học.

Đây là một trong những chỉ tiêu được Liên hợp quốc sử dụng để đánh giá chất lượng nguồn nhân lực của các quốc gia:

Phương pháp tính (công thức 1.2):

$$A = \sum a_i x_i \quad (1.2)$$

[50, tr.103]

Trong đó:

A: Số năm đi học trung bình.

$a_i$ : Các hệ số được chọn theo hệ thống giáo dục của mỗi vùng hoặc mỗi nước

$x_i$ : % trình độ văn hoá theo hệ thống giáo dục tương đương

\* Về trình độ chuyên môn kỹ thuật: Trình độ chuyên môn kỹ thuật là kiến thức và kỹ năng cần thiết để đảm đương các chức vụ trong quản lý, kinh doanh và các hoạt động nghề nghiệp.

Các chỉ tiêu chủ yếu đánh giá trình độ chuyên môn kỹ thuật của các nguồn nhân lực:

- Tỷ lệ lao động đã qua đào tạo là % số lao động đã qua đào tạo so với tổng số lao động (Công thức 1.3)

$$T_{DT}^{LV} = \frac{\sum L_{DT}^{LV}}{\sum L^{LV}} \times 100 \quad (1.3)$$

[50, tr.105]

$T_{DT}^{LV}$ : Tỷ lệ LĐ đã qua đào tạo so với tổng số LĐ đang làm việc

$L_{DT}^{LV}$ : Số LĐ đã qua đào tạo đang làm việc

$L^{LV}$ : Số LĐ đang làm việc

Chỉ tiêu này dùng để đánh giá khái quát về trình độ chuyên môn của LLD mỗi quốc gia, các vùng lãnh thổ.

- Tỷ lệ LĐ theo cấp bậc đào tạo (CNKT: công nhân kỹ thuật; THCN trung học chuyên nghiệp; ĐH&SDH: Đại học và sau đại học) (công thức 1.4):

$$T_{CBĐT_i} = \frac{L_{CBĐT_i}}{\sum L_{LV}} \quad (1.4)$$

[50, tr.105]

Trong đó:

$T_{CBĐT_i}$ : Tỷ lệ lao động được đào tạo ở cấp bậc đào tạo  $i$  đang làm việc so với tổng số lao động đang làm việc.

$L_{CBĐT_i}$ : Tổng số lao động được đào tạo ở cấp bậc đào tạo  $i$  đang làm việc

$\sum L_{LV}$ : Tổng số lao động đang làm việc.

Cơ cấu bậc đào tạo tính theo đại học/cao đẳng/trung học/dạy nghề cho ta thấy được cơ cấu này có cân đối với nhu cầu thực tế sản xuất không. Trên cơ sở đó có kế hoạch điều chỉnh nhu cầu đào tạo tổng thể của cả nước.

Các tỷ lệ này được tính toán cho cả nước, theo vùng, theo ngành kinh tế. Qua các chỉ tiêu tính toán cho từng vùng lãnh thổ, từng vùng kinh tế có thể phát hiện ra những bất hợp lý về cơ cấu bậc đào tạo, sự chênh lệch về trình độ chuyên môn kỹ thuật của LĐ từng vùng, từng ngành, từ đó có cơ sở điều chỉnh kế hoạch phát triển nguồn nhân lực của vùng, ngành. Cơ cấu này ở Việt Nam hiện chưa hợp lý.

- Về phẩm chất tâm lý xã hội của NNL: Ngoài yếu tố thể lực và trí tuệ, quá trình LĐ đòi hỏi NLD hàng loạt phẩm chất như tính kỷ luật, tự giác, có tinh thần hợp tác và tác phong LĐ công nghiệp, có tinh thần trách nhiệm cao... Những phẩm chất này gắn liền với truyền thống văn hoá dân tộc. NLD Việt Nam cần cù, sáng tạo

và thông minh, nhưng về kỹ luật lao động và tinh thần hợp tác LĐ còn nhiều nhược điểm, đang gây trở ngại lớn cho tiến trình hội nhập của nước ta.

Để đánh giá yếu tố này rất khó dùng phương pháp thống kê và xác định các chỉ tiêu định lượng như các yếu tố về thể lực và trí lực của NNL. Vì vậy, phương pháp đánh giá thường thông qua việc tiến hành các cuộc điều tra tâm lý và xã hội và đánh giá qua các chỉ tiêu định tính. Tuy nhiên, trong từng khía cạnh của phẩm chất này, người ta có thể đánh giá bằng phương pháp thống kê và xác định bằng các chỉ tiêu định hướng như tỷ lệ NLĐ vi phạm kỹ luật về thời gian LĐ (đi muộn, về sớm, không chấp hành quy định giờ giấc LĐ trong thời gian làm việc), tỷ lệ số người vi phạm kỹ luật công nghệ, tỷ lệ số người bị thi hành kỷ luật trong năm...

- Chỉ tiêu tổng hợp: Tổ chức phát triển Liên hợp quốc (UNDP) đã khuyến nghị và đưa ra áp dụng nhiều phương pháp để đánh giá sự phát triển con người, trong đó phương pháp xác định chỉ số phát triển con người (HDI) được sử dụng phổ biến. Theo phương pháp này thì sự phát triển con người được xác định theo ba yếu tố cơ bản nhất và tổng hợp nhất: Sức khỏe, trình độ học vấn và thu nhập.

\* Về sức khỏe được xác định qua chỉ tiêu tuổi thọ bình quân của dân số;

\* Về học vấn được xác định qua hai chỉ tiêu: tỷ lệ dân số biết chữ; số năm đi học của một người (tính từ 25 tuổi trở lên);

\* Về thu nhập được xác định chỉ tiêu tổng sản phẩm trong nước: GDP/người.

Chỉ số HDI được tính từ 0 đến 1,0

Vì chỉ số HDI đề cập đến những yếu tố cơ bản của chất lượng nguồn nhân lực nên có thể dùng nó làm chỉ tiêu tổng hợp đánh giá chất lượng nguồn nhân lực các quốc gia.

Theo Giáo trình kinh tế NNL do PGS.TS Trần Xuân Cầu và PGS.TS Mai Quốc Chánh (chủ biên) của Trường Đại học kinh tế Quốc dân (năm 2008) thì chất lượng NNL được đánh giá qua các tiêu thức:

+ Sức khỏe: Thể lực và trí lực;

+ Trình độ học vấn, trình độ chuyên môn; trình độ lành nghề;

+ Các năng lực, phẩm chất cá nhân (ý thức kỷ luật, tính hợp tác, ý thức trách nhiệm, sự chuyên tâm,...)

Các định nghĩa nêu trên, đã cho chúng ta thấy rõ bản chất của chất lượng NNL, theo quan điểm của tác giả tổng quát là: Chất lượng NNL là trạng thái nhất định của NNL thể hiện mối quan hệ giữa các yếu tố cấu thành nên bản chất bên trong của NNL, bao gồm:

- Các yếu tố về thể lực;
- Các yếu tố về giáo dục – đào tạo;
- Các yếu tố về ý thức xã hội.

Cách hiểu như nêu trên, theo tác giả là có tính khái quát cao tuy nhiên nó cũng thể hiện đầy đủ nội hàm của chất lượng NNL, hoàn toàn không mâu thuẫn với các khái niệm nêu trên, như các yếu tố về thể lực đã bao hàm: sức khỏe của NNL, các yếu tố về giáo dục – đào tạo thể hiện trình độ học vấn, trình độ chuyên môn, trình độ lành nghề của NNL, các yếu tố về ý thức xã hội chính là năng lực, phẩm chất cá nhân của NNL.

#### *1.1.4.2 Chất lượng nguồn nhân lực trong bối cảnh toàn cầu hoá*

Quá trình toàn cầu hóa kinh tế hiện đại đang làm gia tăng tính thâm thấu lẫn nhau của các nền kinh tế, chúng gắn bó và phụ thuộc vào nhau hơn, bớt đi dần những ngăn trở và khoảng cách về nhiều phương diện. Sự phân công LĐ quốc tế đã đạt tới trình độ rất cao, không chỉ giới hạn ở chuyên môn hóa sản phẩm mà đã là chuyên môn hóa các chi tiết sản phẩm cho mỗi quốc gia. Ngoài kiến thức, kỹ năng, thái độ NLĐ đi làm việc ở nước ngoài phải thích nghi với môi trường toàn cầu.

#### **- Là những công dân toàn cầu**

Hội nhập kinh tế quốc tế cơ bản đã thúc đẩy hoạt động xuất khẩu và tạo môi trường thu hút đầu tư nước ngoài, tham gia vào quá trình phân công LĐ quốc tế. Trong quá trình cạnh tranh lao động quốc tế, nước nào có NNL chất lượng thấp sẽ là bất lợi vào những lĩnh vực sản xuất thâm dụng lao động, hạn chế công nghệ, kỹ thuật.

Toàn cầu hóa thúc đẩy sự phát triển và xã hội hóa các lực lượng sản xuất đem lại sự tăng trưởng kinh tế cao, làm cho sự chuyển dịch cơ cấu kinh tế toàn cầu có những thay đổi cơ bản, làm gia tăng các luồng chuyển giao vốn và công nghệ, thực hiện chuyển giao trên quy mô ngày càng lớn những thành tựu của khoa học công nghệ, tổ chức, quản lý, kinh nghiệm kinh doanh, sản xuất cho các nước được đầu tư phát triển. Sự vận động của thế giới toàn cầu làm cho tác động mạnh mẽ vào phân công LĐ quốc tế và di chuyển thể nhân để cung cấp dịch vụ. Những quốc gia có nhu cầu lao động kỹ thuật cũng có thể là những nước đang cung cấp LĐ phổ thông cho một quốc gia khác. Malaysia/Hàn Quốc là các ví dụ khá gần gũi với chúng ta, khi mà hai nước này có rất nhiều NLD, các học giả và kỹ sư, kỹ thuật viên đi làm việc cho nhiều quốc gia trên thế giới thì họ lại đang phải nhập khẩu lao động phổ thông và LĐ bán kỹ năng vào làm việc. Tương tự nhiều quốc gia mới đây thôi đang là nước XKLD thì nay đã là nước nhập khẩu chính những loại lao động đó (Hàn Quốc 1960-2000).

Là công dân toàn cầu có nghĩa là lao động phải thường xuyên thích nghi, cập nhật và cạnh tranh. Chất lượng nguồn lao động của mỗi ngành nghề, vùng miền trước nay đang là vấn đề của một quốc gia, trong quá trình hội nhập chất lượng lao động mang tính khu vực và toàn cầu.

***- Tiếp cận với kỹ thuật công nghệ mới***

Cuộc cách mạng công nghệ trong đó công nghệ thông tin là chủ chốt đang làm thu hẹp, làm phẳng thế giới. Con người đang làm việc vượt qua các giới hạn về thể xác và trí tuệ, vượt qua không gian và thời gian nhờ được trang bị các công cụ tin học hiện đại. Ngày càng nhiều các công việc mới xuất hiện làm thay đổi bộ mặt thế giới việc làm. Những công việc trước đây phải dùng tay, hay công nghệ cũ như đánh máy chữ, sắp chữ bản in v.v.. dần mất đi thay vào đó là các công nghệ văn phòng hiện đại, các phần mềm hiện đại được trang bị phục vụ các hoạt động quản lý và các hoạt động xã hội. Nghề nghiệp cũ mất đi, những người đang làm công việc đó phải thay đổi nghề. Nghề nghiệp mới xuất hiện, NLD cần phải học hỏi, học tập

suốt đời để thường xuyên cập nhật cái mới, cái hiện đại cho phù hợp với sự vận động của xã hội của nền kinh tế.

### ***- Trình độ ngoại ngữ và tin học***

Ngoại ngữ và tin học là công cụ để người lao động tiếp cận và thực hiện các nhiệm vụ công việc. Mỗi người lao động là một công dân toàn cầu và cần có công cụ để tiếp cận, giao dịch với thế giới. Các quốc gia cùng tham gia đưa người đi lao động ở nước ngoài nhưng có lợi thế về ngôn ngữ thường chiếm ưu thế trong cạnh tranh. Philipines và Ấn Độ là hai nước điển hình về các lợi thế này. Ấn Độ đang chiếm ưu thế về cung cấp các kỹ thuật viên tin học cho các nước phát triển (đặc biệt là ở Mỹ). Không những thế hệ thống dịch vụ từ xa của Ấn Độ đang hàng ngày, hàng giờ cung cấp dịch vụ tin học cho các tập đoàn, các hãng ở trên khắp thế giới thông qua mạng internet. Người Philippines và người Ấn Độ đều có chung lợi thế là sử dụng tiếng Anh là ngôn ngữ chính thức trong công việc. Cho nên nguồn LĐ của các quốc gia này trở nên có chất lượng hơn, cạnh tranh hơn không chỉ vì trình độ chuyên môn kỹ thuật mà còn cả ngôn ngữ và khả năng tiếp cận với thế giới công nghệ thông tin.

### **1.1.5 Thị trường xuất khẩu lao động**

#### ***1.1.5.1 Đặc điểm của thị trường xuất khẩu lao động***

Theo Adam Smith, thì "Thị trường lao động là không gian trao đổi dịch vụ LĐ giữa một bên là người mua dịch vụ LĐ (người chủ sử dụng LĐ) và một bên là người bán dịch vụ LĐ". Định nghĩa này cho rằng đối tượng trao đổi trên thị trường lao động (TTLĐ) là dịch vụ LĐ. ILO cũng có cùng quan điểm này, nghĩa là cho rằng TTLĐ là thị trường trong đó có các dịch vụ LĐ được mua, bán thông qua quá trình xác định mức độ việc làm và tiền công của LĐ. Cũng theo quan điểm này, nhưng nhấn mạnh đến thể chế thị trường, tiến sỹ Neva Goodwin và PGS.TS Phạm Vũ Luận đồng tác giả cuốn "Kinh tế vĩ mô trong nền kinh tế chuyển đổi" đưa ra khái niệm "TTLĐ là một tập hợp những thể chế, qua đó NLĐ có thể bán dịch vụ LĐ của mình". Thể chế TTLĐ được hiểu là các hoạt động được luật pháp hoá nhằm điều tiết TTLĐ theo mục đích đặt ra. Nó bao gồm đường lối, chiến lược, chính sách,



hành lang pháp lý, cán bộ, bộ máy, phương tiện và cách thức quản lý nhằm cho TTLĐ phát triển. Các nhà kinh tế nêu trên cũng đồng tình với quan điểm của C.Mác, nhưng cho rằng, sự phát triển của kinh tế thị trường đã có những biến đổi quan hệ hai bên giữa người sử dụng và người làm thuê. Họ không còn đứng riêng rẽ giữa 2 thái cực, mà họ vừa là người làm thuê, vừa là người chủ sở hữu, vừa làm thuê, vừa là người đại diện cho chủ sở hữu.

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

Như vậy, mặc dù có những điểm khác nhau, nhưng có thể tóm lược định nghĩa về TTLĐ như sau:

*TTLĐ là tập hợp các hoạt động nhằm trao đổi, mua bán hàng hoá SLĐ giữa người sử dụng LĐ và NLĐ; qua đó, giá cả, điều kiện và các quan hệ hợp đồng LĐ được xác định.*

Qua phân tích khái niệm TTLĐ nói chung, chúng ta có thể khái quát về thị trường XKLD như sau:

*Thị trường XKLD đối với một quốc gia là một nước (vùng lãnh thổ) hoặc nhiều nước khác mà nước đó có thể đưa lao động của mình sang làm việc một cách hợp pháp.*

Như vậy, ngoài những đặc tính chung của TTLĐ thì thị trường XKLD có những đặc tính riêng, gồm:

- Hàng hoá đem xuất khẩu “bán” là SLĐ sống của con người, còn khách “mua” là chủ sử dụng LĐ nước ngoài.

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

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

Để phân tích rõ hơn, chúng ta có thể tiếp cận một số tính chất cơ bản của di dân. Người ta (Lee, 1966) đã khái quát hai tính chất cơ bản của di dân như sau:

Một là, di dân mang tính chất chọn lọc (không phải mọi người đều di cư mà chỉ một bộ phận “chọn lọc” trong dân số di cư mà thôi);

Hai là, mỗi thời kỳ của chu kỳ cuộc sống con người có các thiên hướng di dân khác nhau, chẳng hạn thanh niên khi trưởng thành có nhu cầu, mong muốn cơ hội học hành cao hơn, có việc làm tốt hơn, thăng tiến trong sự nghiệp và xây dựng gia đình [30, tr.87 - 88].

“Di cư LĐ quốc tế đang trở thành một hiện tượng phổ biến, diễn ra ở nhiều quốc gia, khu vực trên thế giới. Điều hành, quản lý có hiệu quả di cư LĐ có tổ chức sẽ đem lại lợi ích cho cả quốc gia nhận và quốc gia gửi LĐ; cho cả chủ sử dụng LĐ và các tổ chức kinh tế hoạt động dịch vụ trong lĩnh vực này.” [69].

#### *1.1.5.2 Cung - cầu lao động xuất khẩu*

*Cung về lao động xuất khẩu là khả năng nước đó có thể đáp ứng được một số lượng LĐ thoả mãn yêu cầu của thị trường XKLD trong một khoảng thời gian nhất định.*

*Còn cầu về lao động xuất khẩu là khả năng tiếp nhận của một nước (vùng lãnh thổ) hoặc một số nước khác đối với LĐ của nước đó.*

Quan hệ cung - cầu về lao động xuất khẩu còn có những nhân tố tác động mang tính đặc thù như sau:

#### *- Cung cầu của thị trường lao động quốc tế*

Đối với lĩnh vực XKLD đó là thị trường LĐ quốc tế. Cung cầu của thị trường LĐ quốc tế là nhân tố quan trọng quyết định giá cả, số lượng cũng như cách thức cung ứng hoặc tuyển dụng LĐ của các doanh nghiệp XKLD. Cung cầu của thị trường LĐ thế giới có tác động tới hoạt động XKLD như sau:

Thứ nhất là, khi có sự khan hiếm LĐ ở một lĩnh vực hay một quốc gia nào đó, ngay lập tức giá cả (tiền lương) được trả cao hơn để thu hút LĐ vào làm việc. Đồng thời khi đó không chỉ tiền lương của người LĐ mà cả lợi nhuận của doanh nghiệp

XKLD cũng tăng lên nên cũng thu hút nhiều doanh nghiệp hơn quan tâm tới việc cung ứng LĐ vào khu vực này.

Thứ hai là, cung cầu trên thị trường LĐ quốc tế sàng lọc những LĐ không đáp ứng được nhu cầu của thị trường LĐ. Những LĐ có chất lượng kém sẽ không được lựa chọn vào “nguồn dự trữ” của các doanh nghiệp. Điều này thúc đẩy người LĐ tự giác rèn luyện, đào tạo tay nghề để tự nâng cao “chất lượng SLĐ” của mình, tạo cơ hội cho mình trong quá trình tuyển chọn của các doanh nghiệp.

Thứ ba là, cung cầu trên thị trường LĐ thế giới cũng sàng lọc những doanh nghiệp XKLD không đảm bảo uy tín trong cung ứng dịch vụ của mình trên thị trường LĐ.

*- Sự cạnh tranh giữa các quốc gia*

Sự cạnh tranh trong XKLD không chỉ diễn ra giữa các doanh nghiệp XKLD mà còn giữa các quốc gia thể hiện ở chính sách quản lý nhà nước của các chính phủ nhằm đẩy mạnh XKLD.

*- Quan hệ chính trị, kinh tế của nước xuất khẩu và nước nhập khẩu.*

Kinh tế giữa các quốc gia không thể tách rời thể chế chính trị và quan hệ chính trị giữa các quốc gia đó. Đặc biệt trong lĩnh vực XKLD, lĩnh vực liên quan đến con người, có nhiều yếu tố nhạy cảm thì quan hệ chính trị càng có ý nghĩa quan trọng. Nếu không có sự bình đẳng và tôn trọng lẫn nhau về mặt chính trị, tôn giáo giữa nước xuất khẩu và nhập khẩu LĐ thì không thể có sự di chuyển SLĐ bởi SLĐ gắn liền với con người cụ thể, có ý chí, suy nghĩ và hoạt động vì lợi ích của quốc gia mình một cách chủ động hoặc bị động. Hai nước nhập khẩu và xuất khẩu lao động có mối quan hệ ngoại giao tốt đẹp sẽ là những thuận lợi để hai bên hợp tác tốt hơn trong lĩnh vực XKLD.

*- Việc ký kết, tham gia các cam kết quốc tế của nước nhập khẩu và xuất khẩu*

Đối với nước tiếp nhận lao động (nước nhập khẩu lao động) nếu tham gia ký kết các cam kết quốc tế sẽ tạo thuận lợi cho lao động nước ngoài muốn vào làm việc tại nước đó nhiều hơn, do họ hy vọng sẽ được bảo vệ quyền lợi, hỗ trợ chuyển tiền và được tham gia bảo hiểm trong quá trình lao động ở nước ngoài. Tuy nhiên, hiện

nay rất ít các nước tiếp nhận lao động có tham gia, ký kết các cam kết quốc tế hoặc chỉ tham gia một phần cam kết vì họ sợ bị ràng buộc trong quá trình thực hiện.

Đối với nước phái cử lao động (nước XKLD), đa phần các nước phái cử đều mong muốn tham gia đầy đủ các điều ước quốc tế nhằm đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động nước họ. Hơn nữa, việc tham gia các cam kết quốc tế sẽ tạo cơ hội để các nước nhập khẩu lao động có xu hướng nhận lao động của nước đã tham gia nhiều hơn. Đối với nước ta, đến nay đã tham gia hơn 20 cam kết quốc tế nhằm đảm bảo quyền lợi của lao động và thúc đẩy hoạt động XKLD phát triển.

*- Phong tục, tập quán của các nước nhập khẩu lao động*

Yếu tố phong tục, tập quán của nước nhập khẩu LĐ thường có ảnh hưởng mạnh tới cuộc sống hàng ngày của người LĐ trong quá trình sinh sống ở nước ngoài. Sự ảnh hưởng này tác động tới khả năng làm việc của NLD bởi thông thường người LĐ phải tuân thủ theo những thói quen và yêu cầu của các phong tục, tập quán đó. Nếu có sự khác biệt quá lớn về phong tục, tập quán sẽ khó khăn hơn cho NLD và đôi khi gây ra những mâu thuẫn giữa chủ sử dụng LĐ và người làm thuê.

*- Luật pháp của nước nhập khẩu lao động*

Luật pháp của nước nhập khẩu LĐ là một trong những yêu cầu khắt khe và thường cũng là yếu tố nhạy cảm dễ bị vi phạm. Mỗi quốc gia có một hệ thống pháp luật khác nhau, thậm chí đôi khi trái ngược nhau, hoặc quá khắt khe đối với người LĐ, hoặc cũng có khi là phi lý.

*- Khủng hoảng kinh tế thế giới, thiên tai, chiến tranh* là những rủi ro ảnh hưởng lớn đến cung - cầu của thị trường XKLD. Tình hình kinh tế của nước tiếp nhận lao động có ảnh hưởng quan trọng đến việc tiếp nhận lao động nước ngoài, khi kinh tế khủng hoảng, thất nghiệp tăng, nước tiếp nhận lao động sẽ cắt giảm lao động nước ngoài, ưu tiên sử dụng lao động bản địa, tình hình sẽ ngược lại khi kinh tế của nước tiếp nhận lao động hồi phục và tăng trưởng. Thiên tai, chiến tranh sẽ tác động đến kinh tế và việc làm của nước sở tại dẫn đến nhu cầu lao động nước ngoài của họ sẽ giảm.

Ví dụ khủng hoảng kinh tế toàn cầu năm 2008-2009 làm nhiều nước cắt giảm lao động nước ngoài trong đó có các nước sử dụng lao động Việt Nam như: Đài Loan, Nga, Malaysia, Séc... làm hàng nghìn lao động Việt Nam đang lao động tại các thị trường nêu trên phải về nước. Tháng 3 năm 2011, thảm họa kép về động đất, sóng thần tại Nhật Bản đã ảnh hưởng đến nhu cầu của nước này về lao động nước ngoài. Chiến tranh tại Libya hồi đầu năm 2011 cũng khiến 10.000 lao động Việt Nam phải về nước trước thời hạn hợp đồng.

#### *1.1.5.3 Phát triển thị trường xuất khẩu lao động*

Để phát triển thị trường XKLD, cần tập trung vào một số vấn đề như:

- Tìm hiểu văn hoá và con người của nước tiếp nhận LĐ;
- Điều kiện phát triển kinh tế của nước tiếp nhận LĐ;
- Nhu cầu tiếp nhận lao động nước ngoài;
- Trình độ công nghệ;
- Sự cạnh tranh trên TTLĐ của nước tiếp nhận LĐ;
- Các thông lệ quốc tế, luật pháp của nước tiếp nhận LĐ.

Vì vậy cần tập trung vào các bước sau:

- + Khai thác thông tin về các thị trường XKLD;
- + Chọn đối tác, ký kết được hợp đồng đảm bảo tính pháp lý cũng như quyền lợi cho NLĐ;
- + Đàm phán để làm rõ các nội dung của hợp đồng hai bên ký kết.

## **1.2 NỘI DUNG LIÊN QUAN ĐẾN CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC ĐÁP ỨNG NHU CẦU XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG**

### **1.2.1 Chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu xuất khẩu lao động**

Theo phân tích các khái niệm về NNL, người đi XKLD và chất lượng NNL, theo tác giả có thể khái quát về chất lượng NNL đáp ứng nhu cầu XKLD như sau.

*Chất lượng NNL đáp ứng nhu cầu XKLD là trạng thái nhất định của NNL thể hiện mối quan hệ giữa các yếu tố cấu thành nên bản chất bên trong của NNL, bao gồm:*

- Yếu tố về thể lực;
- Yếu tố về giáo dục – đào tạo;

- *Yếu tố về ý thức xã hội*

*Đồng thời phải thoả mãn các điều kiện của nước phái cử lao động và nước tiếp nhận lao động.*

- Điều kiện của nước phái cử. Ví dụ, ở Việt Nam, theo quy định của Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, người đi XKLD khi có đủ các điều kiện sau đây: Có năng lực hành vi dân sự đầy đủ; Tự nguyện đi làm việc ở nước ngoài; Có ý thức chấp hành pháp luật, tư cách đạo đức tốt; Đủ sức khoẻ theo quy định của pháp luật Việt Nam và yêu cầu của nước tiếp nhận người lao động; Đáp ứng yêu cầu về trình độ ngoại ngữ, chuyên môn, kỹ thuật và các điều kiện khác theo yêu cầu của nước tiếp nhận lao động; Được cấp chứng chỉ về bồi dưỡng kiến thức cần thiết và không thuộc trường hợp cấm xuất cảnh theo quy định của pháp luật Việt Nam.

**Bảng 1.1: So sánh một số yêu cầu về chất lượng lao động xuất khẩu và lao động trong nước**

<b>Nội dung chất lượng</b>	<b>Lao động trong nước</b>	<b>Lao động xuất khẩu</b>
Yếu tố về thể lực	Có thể đòi hỏi về chiều cao, cân nặng, sức chịu đựng, dẻo dai hoặc không	Đòi hỏi về chiều cao, cân nặng, sức chịu đựng, dẻo dai, độ tuổi, đủ sức khoẻ (không mắc các bệnh như: viêm gan B, HIV, giang mai).
Yếu tố về giáo dục – đào tạo	- Không nhất thiết phải có một trình độ học vấn hoặc tay nghề - Không nhất thiết phải có trình độ ngoại ngữ	- Phải có trình độ học vấn hoặc tay nghề nhất định theo yêu cầu của chủ sử dụng lao động nước ngoài (trừ lao động phổ thông); - Phải có trình độ ngoại ngữ nhất định để phục vụ công việc và đời sống sinh hoạt hàng ngày
Yếu tố về ý thức xã hội	Hiểu biết về pháp luật, pháp luật lao động, kỷ luật lao động, an toàn lao động	Hiểu biết về pháp luật, pháp luật lao động, kỷ luật lao động, an toàn lao động. Ngoài ra, phải có tác phong lao động công nghiệp, hiểu biết phong tục, tập quán của nước sở tại. Không thuộc diện cấp xuất cảnh nước đi và nhập cảnh nước đến làm việc.

*Nguồn: Tác giả phân tích, tổng hợp*

Vì vậy, chất lượng lao động xuất khẩu, có một số điểm khác biệt so với lao động trong nước như: đòi hỏi thể lực (chiều cao, cân nặng) tốt đảm bảo theo yêu cầu của chủ sử dụng lao động nước ngoài, đáp ứng yêu cầu về ngành nghề (có một trình độ tay nghề đối với những hợp đồng yêu cầu phải có tay nghề), sử dụng ngoại ngữ ở một mức độ nhất định để phục vụ yêu cầu của công việc và đời sống sinh hoạt hàng ngày, ý thức chấp hành kỷ luật lao động, hiểu biết phong tục tập quán của nước đến làm việc như so sánh tại bảng 1.1.

- Điều kiện về phía nước tiếp nhận: Nhìn chung, để nhập cảnh vào làm việc ở một nước, trước tiên người lao động phải được chủ sử dụng lao động hợp pháp (chủ sử dụng được nước sở tại cho phép tuyển dụng lao động nước ngoài) chấp nhận tuyển dụng (lao động đáp ứng được yêu cầu về sức khỏe, trình độ tay nghề, ngoại ngữ), sau đó người lao động sẽ phải hoàn thiện thủ tục xin visa để nhập cảnh nước tiếp nhận, hầu hết các nước đều yêu cầu: lao động có đủ sức khỏe (không bị mắc bệnh viêm gan B, HIV, giang mai, hoặc mắc các bệnh truyền nhiễm khác), có đầy đủ hồ sơ, lý lịch tư pháp, hộ chiếu và hợp đồng lao động hợp pháp hoặc văn bản đồng ý tuyển dụng của chủ sử dụng lao động nước ngoài và không thuộc diện cấm nhập cảnh (Ví dụ: Nhật Bản, Hàn Quốc, Đài Loan cấm lao động nước ngoài đã từng vi phạm hợp đồng và pháp luật nước họ được nhập cảnh trở lại theo dạng visa lao động).

### 1.2.2 Các yếu tố cấu thành và tiêu chí đánh giá chất lượng nguồn nhân lực nhằm đáp ứng nhu cầu xuất khẩu lao động

Các yếu tố cấu thành chất lượng NNL đáp ứng nhu cầu XKLD gồm:



*Nguồn: Tác giả tổng hợp, phân tích*

## **Sơ đồ 1.1: Các yếu tố cấu thành chất lượng NNL đáp ứng nhu cầu XKLD**

### *1.2.2.1 Yếu tố về thể lực và các tiêu chí đánh giá trực tiếp*

Trong mối quan hệ với phát triển kinh tế, việc đảm bảo các dịch vụ y tế và chăm sóc sức khỏe làm tăng chất lượng NNL cả trong hiện tại lẫn tương lai. NLD có sức khỏe tốt có thể mang lại năng suất LĐ cao nhờ sự bền bỉ, dẻo dai và khả năng tập trung khi làm việc. Việc nuôi dưỡng và chăm sóc sức khỏe tốt cho trẻ em là yếu tố làm tăng năng suất LĐ trong tương lai, giúp trẻ em phát triển thành những người lớn khỏe về thể chất, lành mạnh về tinh thần. Hơn thế nữa, nhờ thể lực tốt, trẻ em có thể tiếp thu nhanh chóng những kiến thức, kỹ năng kỹ xảo trong quá trình giáo dục. Việc chăm sóc tốt sức khỏe làm tăng NNL trong tương lai bằng việc kéo dài tuổi LĐ.

Ngoài ra, việc đầu tư cho chăm sóc sức khỏe cũng có thể cải thiện hoặc nâng cao hiệu quả của các nguồn lực khác. Ví dụ như ở những vùng đất không định cư được hoặc không thể sử dụng được vì những loại bệnh địa phương, nhưng nhờ có những phương tiện y tế hữu hiệu, điều trị có hiệu quả các bệnh đó mà các nguồn tài nguyên nơi đó lại được khai thác. Môi trường sống của con người được đảm bảo tốt, vệ sinh sẽ làm giảm bệnh tật, tăng tuổi thọ và thúc đẩy phát triển.

Sức khỏe vừa là mục đích, vừa là điều kiện của sự phát triển, nên yêu cầu bảo vệ và nâng cao sức khỏe con người là một đòi hỏi chính đáng mà xã hội phải đảm bảo. Tuy nhiên, mức độ đảm bảo sức khỏe cho dân cư ở mỗi quốc gia rất khác nhau bởi sự khác nhau về tình hình dân số và các điều kiện kinh tế - xã hội, tự nhiên khác.

Thể lực của NNL đáp ứng nhu cầu XKLD được biểu hiện qua các yếu tố sau *chiều cao, cân nặng, giới tính, độ tuổi, sức chịu đựng....*:

**Chiều cao:** Chiều cao là lợi thế và cũng là yếu tố đánh giá chất lượng nguồn nhân lực. So với thể giới, tầm vóc và thể lực của NLD Việt Nam thuộc loại trung bình thấp, tỷ lệ thấp còi cao hơn nhiều nước trong khu vực và thế giới. Chiều cao trung bình của nam thanh niên (15-29 tuổi) là 163,3 cm, nữ thanh niên là 153 cm. Chiều cao của thanh niên 15 tuổi thấp hơn so với chuẩn quốc tế 8,34 cm đối với nam, 9,13 cm đối với nữ, thấp hơn thanh niên Nhật Bản là 8 cm đối với nam, 4 cm



đôi với nữ, thấp hơn thanh niên các nước trong khu vực là Thái Lan, Singapore từ 2-6cm đã ảnh hưởng đến việc sử dụng, vận hành máy móc hiện đại, hạn chế năng suất LĐ, bắt buộc NLD phải gắng sức nhiều và làm tăng nguy cơ mất an toàn LĐ.

**Cân nặng:** Sự linh hoạt, cường độ và năng suất lao động phụ thuộc vào thể trạng của người lao động (béo, gầy...). Cân nặng cũng là một trong những tiêu chí phản ánh sức khỏe NNL có đủ đảm bảo để làm việc không (?), trong tương quan với chiều cao và tuổi tác. Có nhiều phương pháp tính, kiểm nghiệm tương quan thích hợp cho NLD giữa chiều cao và cân nặng (ngoài biện pháp kiểm tra y tế). Một NLD cân đối về sức khỏe (chiều cao/cân nặng) khi lấy số lẻ chiều cao trừ 10 (với nam) đến 12 (với nữ) tương đương số cân nặng.

**Giới tính:** sự mất cân đối về giới tính khi sinh ở nhiều vùng miền, nhiều quốc gia làm cho chất lượng NNL trong tương lai bị ảnh hưởng. Do đặc thù công việc, nhiều ngành nghề yêu cầu hoặc ưu tiên nam giới (cơ khí, xây dựng, hầm mỏ, đánh bắt cá....) hoặc ngược lại ưu tiên nữ giới (dệt may, chế biến thủy sản, điện tử...).

**Độ tuổi:** NNL một số quốc gia đang bị già hóa và tỷ lệ phụ thuộc rất cao. Trong khi đó, dân số và nguồn LĐ của Việt Nam hiện đang có nhiều ưu điểm LĐ trẻ, tỷ lệ dân số phụ thuộc thấp. Nhiều quốc gia có dân số và nguồn LĐ trẻ nhưng tỷ trọng dân số trẻ có trình độ văn hóa và chuyên môn kỹ thuật không cao (hàm lượng không cao) dẫn đến chất lượng nguồn LĐ không cao. Độ tuổi phù hợp nhất đối với nguồn LĐ đi làm việc ở nước ngoài là từ 18 đến dưới 30 tuổi đối với nhóm LĐ không có chuyên môn kỹ thuật và đến 45-50 tuổi đối với lao động có chuyên môn kỹ thuật cao. Hiện nay, đối với lao động phổ thông đi XKLD, đối tác nước ngoài thường yêu cầu ở độ tuổi phổ biến từ 18 đến 39 tuổi.

Như vậy, đối với người đi XKLD thì yếu tố về thể lực được thể hiện qua các tiêu chí: Chiều cao, cân nặng, độ tuổi, giới tính, mà chủ yếu là tiêu chí: **(1) Chiều cao** và **(2) Cân nặng**

#### 1.2.2.2 Yếu tố về giáo dục, đào tạo và tiêu chí đánh giá trực tiếp

Hình thành nên năng lực làm việc chủ yếu nhờ các yếu tố giáo dục và đào tạo. Chất lượng NNL khi so sánh giữa các quốc gia khác nhau chủ yếu thông qua tiêu chí:

*trình độ văn hóa, trình độ chuyên môn kỹ thuật của người lao động và thái độ làm việc, trình độ ngoại ngữ, khả năng xử lý tình huống...* NNL có chất lượng khi trình độ văn hóa chung của LĐ cao, trình độ chuyên môn kỹ thuật cao và đa dạng ngành nghề. Thái độ LĐ tốt (chăm chỉ, cần mẫn, chịu khó học hỏi...) và tác phong công nghiệp tốt (kỷ luật LĐ, phối hợp trong công việc, tuân thủ tiêu chuẩn kỹ thuật, kỷ luật công nghệ, tổ chức sản xuất...) là những tiêu chí đánh giá về chất lượng NNL.

Trình độ chuyên môn - kỹ thuật của NNL được đánh giá chủ yếu qua quy mô nhân lực chuyên môn kỹ thuật phản ánh tiềm năng LĐ chất xám, LĐ kỹ thuật của đất nước. Theo Bộ LĐTBXH, ở nước ta, năm 2007, 35% LLLĐ có việc làm đã đi học ở bậc cao hơn dưới một hình thức nào đó, nâng tỷ lệ LĐ đã qua đào tạo nghề lên 32% năm 2010. Như vậy, có thể nói quy mô lao động chuyên môn kỹ thuật trong NNL nước ta rất nhỏ, suy cho cùng là chất lượng của NNL nước ta còn hạn chế lớn, đòi hỏi phải có chương trình, kế hoạch đào tạo, thúc đẩy phát triển NNL để đáp ứng nguồn nhân lực chuyên môn kỹ thuật cho tương lai.

Ngoài ra, trình độ ngoại ngữ và thái độ nghề nghiệp, khả năng xử lý tình huống tốt ...là những yêu cầu rất cần thiết và trở thành những lợi thế đối với những người đi XKLĐ.

Nhìn chung, đối với người đi XKLĐ thì yếu tố về giáo dục – đào tạo được thể hiện cụ thể qua một số tiêu chí sau:

- (1) *Kỹ năng sống, hiểu biết xã hội*
- (2) *Kỹ năng nghề*
- (3) *Trình độ học vấn*
- (4) *Trình độ ngoại ngữ*
- (5) *Kỹ năng xử lý tình huống*
- (6) *Khả năng làm việc độc lập*
- (7) *Khả năng làm việc theo nhóm*

#### *1.2.2.3 Yếu tố về ý thức xã hội và tiêu chí đánh giá trực tiếp*

Các yếu tố về ý thức xã hội bao gồm *tập quán, truyền thống, đạo đức, tôn giáo, hiểu biết và chấp hành pháp luật.*

**Tập quán** là phương thức ứng xử và hành động đã định hình quen thuộc và đã thành nếp trong lối sống, trong lao động ở một cá nhân, một cộng đồng. Tập quán gần gũi với thói quen ở chỗ nó mang tính tĩnh tại, bền lâu, khó thay đổi. Tập quán hoặc xuất hiện và định hình một cách tự phát, hoặc hình thành và ổn định thông qua sự rèn luyện và là kết quả của quá trình giáo dục có định hướng rõ rệt.

Tuy nhiên, với LĐ làm việc ở nước ngoài, phần lớn các tập quán, tập tục lại không phải thuận lợi trong sinh hoạt và đôi khi còn là trở ngại với công việc hoặc đi ngược với lối sống của cộng đồng người dân bản xứ. Ở một phương diện nào đó chất lượng NNL bị ảnh hưởng và có thành tố tập quán của người dân ở mỗi vùng, miền, khu vực.

**Truyền thống** là quá trình chuyển giao từ thế hệ này sang thế hệ khác những yếu tố xã hội và văn hoá, những tư tưởng, chuẩn mực xã hội, phong tục, tập quán, lễ nghi... và được duy trì trong các tầng lớp xã hội và giai cấp trong một thời gian dài.

**Đạo đức** là một trong những hình thái sớm nhất của ý thức xã hội bao gồm những chuẩn mực xã hội điều chỉnh hành vi của con người trong quan hệ với người khác và với cộng đồng (gia đình, làng xóm, giai cấp, dân tộc hoặc toàn xã hội).

Đạo đức được xem là thành tố cơ bản của chất lượng NNL và nguồn LĐ vì nó là nền tảng của mọi hành vi ứng xử và lối sống của một cá thể trong cộng đồng. Một người được coi là tốt theo nghĩa chung nhất trước hết phải có đạo đức tốt, khi xem xét chất lượng nguồn LĐ cũng vậy. Một cá thể tốt, tập thể tốt, cộng đồng tốt trước hết phải được đánh giá thông qua có đạo đức tốt. Đạo đức như một nửa còn lại của một NNL nếu xem phía bên kia là năng lực làm việc.

**Tôn giáo** là hình thái ý thức xã hội phản ánh một cách hư ảo thế giới hiện thực, "sự phản ánh mà trong đó những sức mạnh trần gian đã mang hình thức sức mạnh siêu trần gian" (Engel). Đặc điểm chủ yếu của tôn giáo là niềm tin vào cái siêu nhiên: thần thánh, thế giới bên kia, sự bất tử của linh hồn, vv. Trên thế giới hiện nay tồn tại ba tôn giáo lớn: đạo Kitô, đạo Phật, đạo Hồi. Ở Việt Nam hiện nay tồn tại nhiều tín ngưỡng, tôn giáo, trong đó 2 tôn giáo chủ yếu là đạo Phật và đạo Kitô.

Do đó, khi đánh giá chất lượng NNL ở các khu vực, địa bàn hoặc đối với các thị trường tiếp nhận coi trọng yếu tố tôn giáo thì những sự xung đột, khác biệt quá lớn về tôn giáo cũng là yếu tố làm chất lượng NNL bị nhìn nhận khác. Đối với người đi XKLD thì đây cũng là một yếu tố cần xem xét để lựa chọn được những LD có chất lượng.

**Hiểu biết và chấp hành pháp luật** Luật pháp các quốc gia khác nhau thì khác nhau, nhưng nguyên tắc căn bản để đánh giá chất lượng NNL về góc độ này là sự tuân thủ.

Ngoài ra, những tập quán, thói quen của người lao động ở các vùng quê khác nhau (lạc hậu), cùng với sự thiếu hiểu biết và không chịu học hỏi có thể dẫn đến sự vô tình vi phạm pháp luật. Do vậy, hiểu biết và chấp hành pháp luật vừa phản ảnh trình độ văn minh, nét văn hóa vừa phản ảnh cái ‘tốt’ (vì không vi phạm) của người LD. Khi họ đi XKLD thì ý thức chấp hành pháp luật Việt Nam và pháp luật nước sở tại của họ cũng phụ thuộc rất lớn vào sự hiểu biết của họ.

Tựu chung lại, yếu tố về ý thức xã hội của người đi XKLD được biểu hiện trực tiếp qua tiêu chí **Ý thức tổ chức, kỷ luật** và **hiểu biết, chấp hành pháp luật** của NLĐ.

#### 1.2.2.4 Một số tiêu chí đánh giá gián tiếp

Ngoài những tiêu chí trực tiếp nêu trên, chất lượng NNL đáp ứng nhu cầu XKLD của các thị trường còn có thể đánh giá qua một số tiêu chí gián tiếp như: Số lượng lao động được tiếp nhận, sự tương đồng về điều kiện địa lý, sinh hoạt, văn hoá, tập quán, tôn giáo... giữa nước nhập khẩu lao động và nước XKLD

(i) Về số lượng lao động: Nếu một nước tiếp nhận lao động của nước XKLD với số lượng lao động lớn và có xu hướng ngày càng tăng điều đó có thể suy luận rằng chất lượng lao động của nước XKLD có thể đáp ứng tốt nhu cầu của nước nhập khẩu lao động. Ngược lại, nếu nước tiếp nhận số lượng rất hạn chế và có xu hướng ngày càng giảm, điều đó có thể khẳng định chất lượng lao động xuất khẩu của nước đó chưa đáp ứng được yêu cầu của nước tiếp nhận. Philippines là một ví dụ tương đối điển hình, số lượng lao động đi XKLD của nước này được tăng đều đặn hàng năm, lao động Philippines có mặt hầu hết ở các nước tiếp nhận lao động,

ngay cả những thị trường cao cấp như Hoa Kỳ, Châu Âu...do lợi thế về khả năng ngoại ngữ (tiếng Anh tốt) và tính cần cù, kỷ luật của lao động nước này.

(ii) Sự tương đồng về ngôn ngữ, văn hoá, tập quán, tôn giáo...Nếu hai nước tiếp nhận lao động và phái cử lao động có những tương đồng về ngôn ngữ, văn hóa, tập quán, tôn giáo sẽ là những cơ hội tốt để người lao động hoà đồng kể cả trong công việc cũng như đời sống sinh hoạt, phần nào phản ánh khả năng đáp ứng nhu cầu về lao động của nước tiếp nhận lao động. Ví dụ lao động Indonesia khi sang Malaysia làm việc luôn đáp ứng được nhu cầu của chủ sử dụng Malaysia, được chủ Malaysia lựa chọn nhiều hơn do Malaysia và Indonesia là 2 nước láng giềng, có cùng một gốc ngôn ngữ (tiếng Bahasa), địa lý gần nhau, cùng theo đạo hồi...

(iii) Sự gần gũi về vị trí địa lý: Vị trí địa lý của nước tiếp nhận và nước phái cử nếu không quá cách xa, cùng khu vực sẽ thuận hơn cho lao động hoà nhập, ví dụ trong khu vực Châu Á nếu tiếp nhận và phái cử trong cùng khu vực sẽ tốt hơn so với sang Châu Âu hoặc Châu Mỹ, Châu Phi...

Bên cạnh đó một số thông tin như lao động đã chủ động tìm hiểu thông tin về XKLD, chính sách pháp luật về XKLD, đào tạo nghề nếu tìm hiểu và chuẩn bị tốt chất lượng NNL chắc chắn sẽ tốt hơn, nếu người lao động đã có kinh nghiệm làm việc ở nước ngoài sẽ có chất lượng tốt hơn, mục đích chủ yếu đi XKLD là kiếm tiền sẽ phản ánh một ý thức, chất lượng của người lao động chưa tốt như là mục đích của người lao động là đi để đúc rút kinh nghiệm và học tập là những thông tin cho biết chất lượng NNL đi làm việc ở nước ngoài có đáp ứng được không?

Để phân tích rõ hơn về chất lượng nguồn nhân lực đi làm việc ở nước ngoài, chúng ta có thể tiếp cận chất lượng nguồn nhân lực dưới góc độ về trình độ kỹ thuật chuyên môn, có thể chia ra thành 2 nhóm chính:

(1) Lao động phổ thông: là những lao động chưa qua đào tạo hoặc không được đào tạo bài bản (không được cấp chứng nhận) như lao động giúp việc gia đình, lao động phụ ở các công trình xây dựng (thợ hồ, thợ nề..), lao động vệ sinh môi trường...

(2) Lao động kỹ thuật và chuyên gia: là lao động qua đào tạo được cấp bằng hoặc chứng chỉ của các bậc đào tạo trong hệ thống giáo dục quốc dân thống nhất ví dụ lao động đi XKLD trong khách sạn, nhà hàng, thủy thủ, lao động hàn 3G, 6G, y tá, hộ lý, chăm sóc người bệnh tại bệnh dưỡng lão, lao động may, điện tử, xây dựng...[20, tr18-19].

Qua việc phân tích nêu trên cho thấy, chất lượng lao động đi làm việc ở nước ngoài phụ thuộc rất lớn vào chất lượng lao động chung của quốc gia phái cử, cũng như của vùng, địa phương mà lao động cư trú. Chất lượng lao động của quốc gia, của vùng, địa phương mà lao động cư trú là tiền đề cho chất lượng lao động đi làm việc ở nước ngoài, nó là sự thể hiện sự cạnh tranh của lao động nước đó trên thị trường lao động quốc tế.

**Tóm lại:** *Chất lượng NNL đáp ứng nhu cầu XKLD là trạng thái nhất định của NNL thể hiện mối quan hệ giữa các yếu tố cấu thành nên bản chất bên trong của NNL, bao gồm: (i)Yếu tố về thể lực; (ii)Yếu tố về giáo dục – đào tạo; (iii) Yếu tố về ý thức xã hội. Đồng thời phải thoả mãn các điều kiện của nước phái cử lao động và nước tiếp nhận lao động.*

- Để đánh giá chất lượng NNL đáp ứng nhu cầu XKLD, chúng ta có thể thông qua các tiêu chí trực tiếp như: (1) Chiều cao, (2) Cân nặng, (3) Kỹ năng sống, hiểu biết xã hội, (4) Kỹ năng nghề, (5) Trình độ học vấn, (6) Trình độ ngoại ngữ, (7) Kỹ năng xử lý tình huống, (8) Khả năng làm việc độc lập, (9) Khả năng làm việc theo nhóm, (10) Ý thức tổ chức, kỷ luật và hiểu biết, chấp hành pháp luật. Bên cạnh đó, có thể sử dụng các tiêu chí gián tiếp như: Số lượng lao động được tiếp nhận, sự tương đồng về ngôn ngữ, điều kiện địa lý, sinh hoạt, văn hoá, tập quán, tôn giáo...giữa nước tiếp nhận và nước phái cử LD.....

### **1.2.3 Các nhân tố chủ yếu ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu xuất khẩu lao động**

Các nhân tố chủ yếu ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực nhằm đáp ứng nhu cầu XKLD bao gồm:



**Sơ đồ 1.2: Các nhân tố chủ yếu  
ảnh hưởng đến chất lượng NNL đáp ứng nhu cầu XKLD**

*Nguồn: Tác giả phân tích, tổng hợp*

- Công tác tuyển chọn lao động;
- Trình độ phát triển của giáo dục – đào tạo;
- Thể chế chính sách của Nhà nước;
- Văn hoá nghề của người lao động;
- Vấn đề về y tế, chăm sóc sức khoẻ cộng đồng;
- Trình độ phát triển kinh tế của địa phương;
- Vị trí địa lý nơi người lao động cư trú.

#### *1.2.3.1 Công tác tuyển chọn lao động*

Theo Bộ quy tắc ứng xử dùng cho các doanh nghiệp Việt Nam đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài của Hiệp hội XKLD Việt Nam thì tuyển chọn lao động được hiểu là sự thoả thuận của NLD về việc làm ngoài nước; là sự cam kết về

việc làm ngoài nước; là hoạt động xem xét, lựa chọn LĐ đi làm việc ở nước ngoài và chuẩn bị để ra đi [37].

Tuy nhiên, thực chất công tác tuyển chọn LĐ trong hoạt động XKLĐ bao gồm cả tuyển mộ và tuyển chọn:

Tuyển mộ là quá trình thu hút những người xin việc có trình độ từ lực lượng lao động (LLLĐ) xã hội và LLLĐ bên trong tổ chức.

- Đối với tuyển mộ từ bên trong tổ chức chúng ta có thể sử dụng các phương pháp sau đây: Thông qua bản thông báo tuyển mộ được gửi đến tất cả các nhân viên trong tổ chức, thông báo này bao gồm các thông tin về nhiệm vụ thuộc công việc và yêu cầu về trình độ cần tuyển mộ; Phương pháp thu hút thông qua sự giới thiệu của cán bộ, công nhân viên trong tổ chức. Kênh thông tin này có thể phát hiện được những người có năng lực phù hợp với yêu cầu của công việc, một cách cụ thể và nhanh; Phương pháp thu hút căn cứ vào các thông tin trong: "Danh mục các kỹ năng", mà các tổ chức thường lập về từng cá nhân NLD, lưu trữ trong phần mềm của tổ chức.

Đối với nguồn tuyển mộ từ bên ngoài chúng ta có thể áp dụng các phương pháp thu hút sau: Thu hút thông qua sự giới thiệu của cán bộ trong tổ chức (tương tự như nêu trên); Thu hút nguồn tuyển mộ qua quảng cáo trên các phương tiện truyền thông như trên các kênh của các đài truyền hình, đài phát thanh, trên các báo, tạp chí và các ấn phẩm khác; Thu hút các ứng viên thông qua các trung tâm môi giới và giới thiệu việc làm; Thu hút các ứng viên thông qua các hội chợ việc làm; Thu hút các ứng viên thông qua việc cử cán bộ của tổ chức tới tuyển mộ trực tiếp tại các trường đại học, cao đẳng hoặc dạy nghề.

Tuyển chọn là quá trình đánh giá các ứng viên theo nhiều khía cạnh khác nhau dựa vào các yêu cầu của công việc, để tìm được những LĐ phù hợp với các yêu cầu đặt ra trong số những người đã thu hút được trong quá trình tuyển mộ. Quá trình tuyển chọn phải đáp ứng được các yêu cầu dưới đây:

- Phải xuất phát từ kế hoạch sản xuất kinh doanh và kế hoạch>NNL.



- Tuyển được những người có trình độ chuyên môn cần thiết cho công việc để đạt tới NSLĐ cao, hiệu suất công tác tốt.

- Tuyển được những người có kỷ luật, trung thực, gắn bó với công việc với tổ chức.

Quá trình tuyển chọn là khâu quan trọng giúp cho các nhà tuyển chọn đưa ra được các quyết định tuyển dụng một cách đúng đắn nhất. Quá trình tuyển chọn tốt sẽ giúp cho các tổ chức có được những con người có kỹ năng phù hợp, nó cũng giúp giảm được các chi phí do phải tuyển chọn lại, đào tạo lại cũng như tránh được các thiệt hại rủi ro trong quá trình thực hiện công việc [28, tr 93-117].

### *1.2.3.2 Trình độ phát triển của giáo dục - đào tạo chung và ở địa phương*

Chất lượng LĐ phụ thuộc vào chính khả năng làm việc của NLĐ và biểu hiện bằng năng suất LĐ. Để có một năng lực ngày càng cao NLĐ phải được tiếp cận và thụ hưởng nền giáo dục tốt và đào tạo thường xuyên. Do vậy, các yếu tố cung cấp dịch vụ giáo dục, đào tạo trong vùng, khu vực NLĐ sinh sống sẽ ảnh hưởng đến chất lượng NNL, cụ thể như: Tỷ lệ người dân biết chữ, trình độ học vấn trung bình của dân cư; Số trường học, lớp học, giáo viên/người dân trong độ tuổi đi học; Mức độ sẵn có và khả năng tiếp cận học nghề, hành nghề; Ấn tượng chung về hệ thống giáo dục và đào tạo nhân lực; khả năng ngoại ngữ (học sinh phổ thông, LĐ trong độ tuổi); Sự thành thạo về công nghệ (học sinh phổ thông, lao động trong độ tuổi).

Vì vậy, chất lượng NNL nhằm đáp ứng nhu cầu XKLĐ sẽ phụ thuộc rất nhiều vào yếu tố giáo dục – đào tạo, nếu người đi XKLĐ ở nơi có hệ thống giáo dục – đào tạo tốt, họ được tiếp cận dễ dàng các dịch vụ giáo dục, đào tạo sẽ có lao động chất lượng tốt.

### *1.2.3.3 Thể chế, chính sách*

Môi trường thể chế, chính sách có tầm quan trọng rất lớn đối với nâng cao chất lượng NNL quốc gia. Chính phủ hoạch định các chính sách tạo môi trường pháp lý cho phát triển hệ thống giáo dục, đào tạo cả chiều rộng và chiều sâu. Ngoài các chính sách của Chính phủ về kinh tế - xã hội hướng vào đảm bảo không ngừng nâng cao đời sống vật chất, tinh thần, chống suy dinh dưỡng, bảo vệ sức khỏe của

dân cư và người lao động thì các chính sách khác có tác động trực tiếp nhất đến chất lượng NNL là: Chính sách giáo dục, khuyến học,...; Chính sách chăm sóc sức khỏe cộng đồng; Chính sách đào tạo nghề; Chính sách việc làm và phát triển thị trường lao động; Chính sách và hệ thống cung ứng dịch vụ việc làm, thông tin thị trường lao động; Chính sách khuyến khích (tín dụng, dịch vụ....) cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài, đồng thời nhà nước kể cả các doanh nghiệp XKLD cũng cần quan tâm đến chính sách hậu XKLD cho người lao động để giúp họ sớm hoà nhập với cuộc sống và thị trường lao động ở trong nước khi về nước như hỗ trợ tìm việc làm, hỗ trợ thủ tục hành chính tại địa phương, hỗ trợ học nghề, hỗ trợ đầu tư sản xuất.... Đặc biệt, các chính sách khuyến khích của địa phương thường có tác động trực tiếp tới chất lượng nguồn nhân lực nhằm đáp ứng nhu cầu XKLD. Với các chính sách nêu trên được đưa ra phù hợp sẽ góp phần thúc đẩy hoạt động XKLD và nâng cao chất lượng người lao động đi làm việc ở nước ngoài. Thực tế cho thấy, những địa phương nào quan tâm đến chính sách XKLD nói chung và chất lượng nguồn nhân lực thì thu được kết quả tốt hơn so với địa phương khác, như ở Hải Dương, Hưng Yên, Bắc Ninh, Bắc Giang, Thanh Hoá, Nghệ An... đều thu được những kết quả khả quan trong XKLD.

#### *1.2.3.4 Văn hoá nghề*

Khái niệm văn hoá nghề bao hàm cả năng lực nghề và đạo đức nghề. Văn hóa nghề biểu hiện trước hết ở sự nhận thức về nghề, sự lựa chọn nghề nghiệp và việc học nghề. Nói cách khác, văn hóa nghề biểu hiện ở quan niệm về sự tiếp cận các cơ hội học nghề, lựa chọn nghề và vun đắp giá trị nghề nghiệp cho tương lai. Năng lực nghề nghiệp được biểu hiện ở khía cạnh sức mạnh còn văn hóa nằm sâu trong khía cạnh đạo đức nghề nghiệp và sự vun đắp. Do đó văn hóa nghề ảnh hưởng lớn đến chất lượng NNL. Bản thân văn hóa nghề bị ảnh hưởng bởi các nhân tố truyền thống, gia đình.... Truyền thống văn hóa của mỗi dân tộc, vùng miền; Nền tảng gia đình, tôn giáo khu vực, nơi sinh sống của người lao động; Các vùng nghề truyền thống nơi dân cư, nguồn lao động sinh sống; Bản thân nền giáo dục, văn hóa lao động của người lao động...;

Chất lượng NNL nhằm đáp ứng nhu cầu XKLD cũng chịu ảnh hưởng của văn hoá nghề, nếu người lao động có năng lực nghề và đạo đức nghề tốt sẽ có chất lượng tốt hơn.

#### *1.2.3.5 Y tế, chăm sóc sức khoẻ cộng đồng*

Chăm sóc y tế, đặc biệt chế độ dinh dưỡng cần thiết cho con người, gồm rất nhiều yếu tố từ lương thực, thực phẩm mà cơ thể hấp thụ để duy trì sức khoẻ tốt cho các lứa tuổi khác nhau. Tình trạng suy dinh dưỡng của bà mẹ trong thời kỳ mang thai; sự thiếu thốn lương thực, thực phẩm trong thời kỳ sinh nở và lúc nuôi con nhỏ đều là nguy cơ bệnh tật và sự khiếm khuyết trong quá trình phát triển thể lực và tinh thần của trẻ em, ảnh hưởng đến khả năng học tập, khả năng làm việc của nguồn LĐ trong tương lai.

Ngoài vấn đề dinh dưỡng, sự phát triển của hệ thống y tế và khả năng tiếp cận của người dân với hệ thống này có ảnh hưởng trực tiếp đến sức khoẻ các thế hệ của NNL. Thông qua chăm sóc sức khoẻ, tư vấn về dinh dưỡng, phòng bệnh tật... tạo ra khả năng đảm bảo cho thế hệ nhân lực tương lai có thể lực, tinh thần khoẻ mạnh. Nâng cao năng lực của mạng lưới y tế, áp dụng kịp thời những tiến bộ khoa học y tế vào dự phòng và chữa bệnh cho nhân dân sẽ có tác động đến nâng cao sức khoẻ NNL. Cơ chế, chính sách y tế phù hợp sẽ tạo cơ hội cho NNL tiếp cận với các dịch vụ y tế, kể cả các dịch vụ tư vấn về mặt dinh dưỡng và phòng bệnh từ đó sẽ có tác động đến chất lượng NNL.

#### *1.2.3.6 Trình độ phát triển kinh tế của địa phương*

Trình độ phát triển ảnh hưởng đến nhận thức cuộc sống và năng lực hành vi của NNL thông qua điều kiện và môi trường sống. Trình độ phát triển kinh tế phản ánh qua các yếu tố như thu nhập, hạ tầng (điện, đường, trường, trạm, nước sạch, y tế...),...; Trình độ phát triển kinh tế của khu vực, tỉnh, địa bàn sinh sống theo đánh giá, xếp loại trong nền kinh tế, khu vực; Thu nhập bình quân đầu người; Tỷ lệ lao động làm nông nghiệp; Trình độ phát triển công nghiệp, dịch vụ trong khu vực; Mật độ (số lượng) doanh nghiệp vừa và nhỏ; các khu công nghiệp;

Trình độ phát triển kinh tế ở địa phương sẽ ảnh hưởng đến chất lượng cuộc sống của NNL, vì vậy nó cũng là một yếu tố ảnh hưởng tới chất lượng NNL đáp ứng nhu cầu XKLD.

#### *1.2.3.7 Vị trí địa lý nơi người lao động cư trú*

Sự gần gũi với các khu vực phát triển, khu vực đô thị, các khu công nghiệp tập trung và những yếu tố gắn với địa lý (truyền thống, văn hóa, tôn giáo, tập tục....). Có thể phân ra các nhóm theo đặc điểm:

- Mức độ đô thị hóa tác động đến phát triển lối sống hiện đại, lối sống công nghiệp, phong cách giao tiếp và các quan hệ ứng xử mới.. các phẩm chất này tác động lan toả trong dân cư, các tầng lớp lao động và ảnh hưởng tích cực đến chất lượng NNL nói chung và NNL đáp ứng nhu cầu XKLD nói riêng, tương tự như vậy các yếu tố về vùng miền cũng có tác động đến chất lượng NNL đáp ứng nhu cầu XKLD;

- Miền núi/đồng bằng/miền biển

- Miền Bắc, Trung, Nam

Theo quan điểm của tác giả, mỗi nước phái cử lao động có những điều kiện khác nhau các nhân tố ảnh hưởng sẽ có những khác biệt, đồng thời chúng ta cũng phải xét đến các điều kiện do nước tiếp nhận (theo từng thị trường, từng ngành nghề, đối tác) yêu cầu sẽ có những khác nhau giữa các nước khác nhau, điều đó khẳng định khả năng có thể đáp ứng được hay không của nước phái cử. Tuy nhiên, các điều kiện về tiếp nhận lao động nước ngoài thuộc vào yếu tố khách quan, hoàn toàn phụ thuộc vào phía đối tác tiếp nhận. Vì vậy, trong giới hạn luận án này, tác giả chỉ dừng lại phân tích các nhân tố chủ yếu tác động đến chất lượng lao động nhằm đáp ứng nhu cầu XKLD, không phân tích các yếu tố thuộc về yêu cầu của nước tiếp nhận.

### **1.3 HIỆU QUẢ TRONG XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG**

#### **1.3.1 Chi phí cơ hội và một số rủi ro đối với người đi xuất khẩu lao động**

##### *1.3.1.1 Chi phí cơ hội*

Chi phí cơ hội là những lợi ích mất đi khi chọn phương án này mà không chọn phương án khác. Phương án được chọn khác có thể tốt hơn phương án đã chọn.

Trong sản xuất, đó là số lượng các hàng hóa khác cần phải hy sinh để có thêm một đơn vị hàng hóa nào đó. Mỗi một hoạt động đều có một chi phí cơ hội. Ví dụ, khi một người nào đó đầu tư 10.000 USD vào chứng khoán thì chính người đó đã bỏ lỡ cơ hội được hưởng lãi nếu gửi 10.000 USD vào ngân hàng như một khoản tiền tiết kiệm. Chi phí cơ hội của dự án đầu tư 10.000 USD vào chứng khoán bằng khoản lãi tiết kiệm đáng ra có thể có được. Chi phí cơ hội không chỉ là việc mất tiền bạc hay chi phí về tài chính, nó còn bao gồm cả những thứ khác như: mất thời gian, ý thích, hoặc những lợi nhuận khác.

Đối với người đi XKLD thì chi phí cơ hội đối với họ là:

(i) Phải đầu tư một khoản vốn ban đầu: Đối với người đi XKLD họ phải bỏ ra các chi phí ban đầu như: tiền học nghề, tiền học ngoại ngữ - bồi dưỡng kiến thức cần thiết, tiền vé máy bay, tiền làm hộ chiếu, visa, lý lịch tư pháp, tiền dịch vụ trả cho doanh nghiệp XKLD (nếu người LĐ đi qua doanh nghiệp XKLD), tiền môi giới... ở từng thị trường khác nhau người lao động phải chi phí khác nhau tuy nhiên người ta thường tính như sau:

Việc quyết định đi XKLD là đúng (có hiệu quả) khi tổng chi phí đi nhỏ hơn hoặc bằng tổng tiền lương 1 năm của người lao động (Hợp đồng lao động thường kéo dài từ 3-5 năm). Qua việc tính toán nêu trên cũng cho phép đánh giá được mức độ hấp dẫn của các thị trường XKLD khác nhau.

(ii) Mất cơ hội phát triển nghề nghiệp trong nước đối với thời gian đi XKLD;

(iii) Xa gia đình, người thân, không kèm cặp được con cái học hành, sự căng thẳng do cảm thấy cô đơn và mặc cảm; Đối với lao động Việt Nam khi sang những nước có nét văn hoá tương đồng với nước ta như Đài Loan, Macao, Hàn Quốc, Nhật Bản thường hoà nhập nhanh hơn vì họ có phong tục tập quán tương đối gần gũi với

Việt Nam còn sang các nước như Malaysia, Trung Đông là các quốc gia theo Đạo Hồi sẽ mất thời gian hoà nhập lâu hơn hoặc các nước châu Âu, Bắc Phi, Châu Mỹ, Châu Úc sẽ còn khó hơn vì có văn hoá, phong tục tập quán khác hẳn nước ta.

(iv) Khi về nước cần có thời gian để tái hoà nhập cộng đồng...Người lao động khi đi làm việc ở nước ngoài khi về nước họ cần có một thời gian nhất định để cập nhật các thông tin trong nước như: quan hệ họ hàng, người thân, những thay đổi về kinh tế - xã hội nơi cư trú, thông tin về thị trường lao động, học nghề. Đối với lao động Việt Nam khi họ về nước thường hoà nhập nhanh với cộng đồng, tuy nhiên việc hoà nhập với thị trường lao động trong nước, học nghề họ cần có một khoảng thời gian nhất định.

#### *1.3.1.2 Một số rủi ro có thể gặp ở nước ngoài*

Ngay cả khi ra đi theo con đường hợp pháp, những NLD di cư vẫn phải đối mặt với nhiều nguy cơ và rủi ro. Mặc dù LĐ di cư có vai trò ngày càng quan trọng và có những đóng góp to lớn vào sự phát triển kinh tế của nước sở tại, nhưng họ vẫn là một trong những nhóm người dễ bị bóc lột và phân biệt đối xử nhất. Do vị thế đặc biệt của họ, những NLD di cư thường phải đối mặt với hàng loạt khó khăn như sự bấp bênh về việc làm, tình trạng thiếu nhà ở, không được chăm sóc y tế, bị loại trừ về giáo dục, bị trục xuất, thậm chí một số trường hợp còn bị bắt giữ, giam cầm một cách bất hợp pháp, bị tra tấn, đối xử tàn ác hay hạ nhục...Về vấn đề này, các chuyên gia đã tổng hợp các nguy cơ và khó khăn chính mà NLD di cư trên thế giới thường phải đối mặt, đó là: Không được chủ sử dụng LĐ nước ngoài trả lương hoặc không được trả lương theo đúng thoả thuận trong hợp đồng; Thiếu những bảo đảm về an toàn và vệ sinh LĐ dẫn đến tình trạng tỷ lệ bị tai nạn LĐ và bệnh nghề nghiệp cao; Phải sống trong điều kiện thiếu vệ sinh khiến sức khoẻ giảm sút và bị mắc bệnh tật. Bị hành hạ và lạm dụng, kể cả lạm dụng tình dục, đặc biệt là với LĐ di cư nữ làm việc trong các ngành nghề nhạy cảm như trong các cơ sở giải trí hoặc giúp việc gia đình; Phải trả phí tuyển dụng cao cả nước mình và nước tiếp nhận, dẫn đến những khoản nợ đáng kể cho NLD và làm gia đình họ trở nên bần cùng do NLD không thể gửi thu nhập đầy đủ về cho gia đình; Hợp đồng lao động (HDLĐ) bị

người sử dụng LĐ đơn phương thay đổi nhưng NLD vẫn phải bồi thường cho cơ quan tuyển dụng LĐ hoặc bị cáo buộc là "vi phạm HĐLĐ" nếu như vì việc đó mà từ bỏ công việc; Tình trạng hộ chiếu và giấy tờ tùy thân thường bị người sử dụng LĐ hoặc nhân viên của họ thu giữ. Nguy cơ NLD bị buộc trở thành NLD di cư không có đăng ký, khiến họ dễ trở thành nạn nhân của bọn buôn bán người; Bị bỏ rơi khiến cho các quyền chính đáng của họ không được bảo vệ hoặc bảo vệ không đầy đủ và hiệu quả.

Ngoài các yếu tố kể trên, LĐ di cư có nghĩa là xa gia đình, bạn bè, cộng đồng, xa những người ủng hộ, bảo vệ, chỉ bảo và phải làm quen với những người xa lạ, những phong tục, tập quán, quy định pháp luật mới mà tiềm ẩn những xung đột, mâu thuẫn hay nguy cơ mà không phải NLD nào cũng có thể biết trước và giải quyết chúng một cách hài hoà, tốt đẹp. [37, tr 14-15]

Việc xác định những rủi ro có thể gặp phải ở nước ngoài là hết sức cần thiết đối với người lao động, để họ có thể lường trước được đồng thời hướng dẫn họ cách xử lý tình huống nếu gặp các rủi ro, tránh bỏ ngõ cho NLD – đây là một trong những yếu tố góp phần nâng cao chất lượng>NNL đi làm việc ở nước ngoài.

Đối với những rủi ro như chiến tranh ở Libya, động đất và sóng thần ở Nhật Bản – đây là những rủi ro bất khả kháng, thường được thể hiện cụ thể trong hợp đồng lao động giữa NLD và chủ sử dụng lao động cũng như hợp đồng dịch vụ giữa doanh nghiệp XKLD và NLD. Trường hợp những rủi ro nêu trên xảy ra, vượt khả năng giải quyết của chủ sử dụng cũng như doanh nghiệp XKLD thì chính phủ các nước tiếp nhận LĐ cũng như nước gửi LĐ sẽ phối hợp để giải quyết, nhằm đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp của NLD, tổ chức đưa người lao động về nước an toàn.

### **1.3.2 Đánh giá hiệu quả của lao động đi xuất khẩu lao động**

Hiệu quả hoạt động XKLD được đánh giá trên nhiều phương diện và tiêu chí khác nhau. Tuy nhiên với hiệu quả kinh tế của người đi XKLD có thể được xác định thông qua một số tiêu chí như việc tạo việc làm, thu nhập của người đi XKLD việc làm và thu nhập của những người tham gia vào hoạt động dịch vụ XKLD, việc làm và thu nhập của NLD có việc làm do người đi XKLD về tạo ra; đóng góp cho công

cuộc xóa đói giảm nghèo; góp phần nâng cao trình độ CMKT và nghề nghiệp cho LLLĐ v.v. Cụ thể:

- **Tạo việc làm:** Trong số các tiêu chí đánh giá hiệu quả của LĐ xuất khẩu, tiêu chí tạo việc làm là tiêu chí quan trọng nhất nó phản ánh số lượng LĐ được tạo việc làm mới. XKLĐ góp phần tăng số lao động được tạo việc làm của cả nước. Việc làm tạo ra nhờ hoạt động XKLĐ có ý nghĩa quan trọng với nền kinh tế quốc dân và với mỗi NLD. Các chỉ tiêu cụ thể để xác định việc làm được tạo ra như sau: Tạo việc làm ở nước ngoài. Chỉ tiêu này xác định số lượng việc làm được tạo ra ở ngoài nước cho NLD Việt Nam; Tạo việc làm nhờ hoạt động XKLĐ: Chỉ tiêu này cho thấy hoạt động XKLĐ là một hoạt động dịch vụ và hệ thống cung cấp dịch vụ XKLĐ đang tạo ra nhiều việc làm cho NLD trong nước. Tạo việc làm trong nước có liên quan khác nhờ tác động dẫn xuất của hoạt động XKLĐ như số việc làm được tạo ra thông qua: Số việc làm NLD về nước có việc làm, đặc biệt những việc làm tốt hơn mà họ có được sau khi đi làm việc ở nước ngoài về; Số việc làm do NLD đi làm việc ở nước ngoài về tạo ra thông qua đầu tư mở các cơ sở sản xuất kinh doanh.

- **Thu nhập:** (tiền lương, thu nhập khác..) của NLD về nước và những người được họ tạo việc làm... như: Tiền lương/thu nhập bình quân trên mỗi lao động. Tính toán hiệu quả cụ thể có thể so sánh với việc làm trong nước (theo các tiêu chí về giới, ngành nghề, lĩnh vực...); Tiền chuyển về nước hàng năm bình quân trên mỗi lao động. Chỉ tiêu này có thể tính toán, so sánh với khả năng tích lũy của việc làm trong nước cùng ngành nghề, lĩnh vực để biết hiệu quả; Tiền lương/thu nhập của lao động được tạo việc làm nhờ người lao động đi làm việc ở nước ngoài về tạo ra; Tiền lương, thu nhập của người làm việc trong hệ thống dịch vụ XKLĐ (có thể so sánh với các lĩnh vực dịch vụ khác).

- **Góp phần xóa đói giảm nghèo:** Phần lớn lao động đi làm việc ở nước ngoài hiện nay là từ khu vực nông thôn và rất nhiều trong số họ ra đi từ các địa bàn tỉnh/huyện/xã nghèo. Vai trò của XKLĐ đóng góp cho xóa đói giảm nghèo đã được công nhận ở nhiều nơi trong cả nước. Tiêu chí hiệu quả thông qua đóng góp cho xóa đói giảm nghèo được xác định bằng một số chỉ tiêu cụ thể sau: Số lao động được đi



làm việc ở nước ngoài thuộc diện hộ nghèo, hoặc tính toán theo số lao động được đi làm việc ở nước ngoài thuộc các xã/huyện nghèo. Chỉ tiêu này có thể tính toán và so sánh với tổng số việc làm được tạo ra cho người nghèo ở các địa bàn đó; Số hộ thoát nghèo nhờ có người đi làm việc ở nước ngoài ở mỗi vùng miền, mỗi địa phương... Chỉ tiêu này có thể tính hiệu quả đóng góp cho xóa đói giảm nghèo theo tỷ lệ hộ thoát nghèo nhờ XKLD trong tổng số hộ thoát nghèo hàng năm; Tiền lương/thu nhập bình quân trên mỗi lao động diện hộ nghèo được đi làm việc ở nước ngoài. Tính toán hiệu quả cụ thể có thể so sánh với việc làm trong nước của khu vực/huyện/xã nghèo (theo các tiêu chí về giới, ngành nghề, lĩnh vực...).

- **Phát triển nghề nghiệp:** Gần đây, tiêu chí phát triển nghề nghiệp đang được quan tâm hơn. Xã hội đã nhìn nhận vai trò của XKLD không chỉ tạo việc làm và thu nhập mà còn có những tác động và hiệu quả khác như một trạng thái của học nghề ở nước ngoài, tiếp thu công nghệ, học tập cách làm ăn, lao động được mở mang trí óc, học tập phong cách làm việc, tạo lập và phát triển nghề nghiệp, kỹ năng quản lý..... Hiệu quả là mang lại cho lực lượng lao động một lượng lớn lao động có kỹ năng. *Học nghề:* Số lượng người đi XKLD về có nghề (trước đây chưa có); tỷ lệ số người trở về có nghề nghiệp; số lượng và tỷ lệ người học được nghề mới....Tỷ lệ phần trăm thu nhập tăng lên so với LĐ phổ thông trong khu vực hoặc so với bình quân thu nhập của chính những người đó trước khi đi; *Nâng cao tay nghề:* Số lượng và tỷ lệ người lao động ở nước ngoài trở về được nâng cao tay nghề (so với trước); Phần trăm thu nhập tăng thêm (hiện đang làm việc trong nước, sau khi trở về) do được nâng cao tay nghề. *Phát triển nghề nghiệp:* chỉ tiêu số lượng cơ sở sản xuất do người lao động đi làm việc ở nước ngoài về làm chủ, số lao động bình quân mỗi cơ sở; Số người lao động trở về làm công tác quản lý (hành chính, doanh nghiệp), cấp độ; Số lượng ngành nghề mới được phát triển nhờ lao động đi làm việc ở nước ngoài về mở ra... Thu nhập và việc làm tăng thêm của bản thân người chủ và của những người lao động do họ thuê vào làm việc... *Tác phong, phong cách làm việc:* Những thay đổi về phong cách làm việc, tác phong công nghiệp được họ ứng dụng trong quản lý và trong công việc sau khi trở về. Những tiêu chí này có thể so sánh

giữa những người lao động có trình độ CMKT khác nhau, kết quả học tập mang về và khả năng ứng dụng khác nhau.

## **1.4 KINH NGHIỆM MỘT SỐ NƯỚC VỀ ĐẢM BẢO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC ĐÁP ỨNG NHU CẦU XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG VÀ BÀI HỌC ĐỐI VỚI VIỆT NAM**

### **1.4.1 Kinh nghiệm của Philippin**

Philippin là một trong những nước XKLD lớn nhất trong khu vực Đông Nam Á. Người Philippin đi lao động ở khắp nơi trên thế giới, số lao động có mặt ở nước ngoài bình quân khoảng 5 triệu người và thu nhập trung bình đạt khoảng 18-20 tỷ USD/năm [78, tr.12-13] .

Từ lâu Philippin đã coi XKLD là một trong những ngành kinh tế đối ngoại quan trọng của đất nước và có rất nhiều kinh nghiệm để tăng cường XKLD và quản lý tài chính XKLD [84].

#### ***(1) Cơ chế tổ chức xuất khẩu lao động của Philippin***

Bộ Luật Lao động của Philippin ra đời năm 1973 đã đặt cơ sở về việc làm ngoài nước với quan điểm xúc tiến việc XKLD dư thừa cho đến khi nền kinh tế của đất nước phát triển tạo đủ việc làm cho mọi người trong độ tuổi LĐ. Cục Quản lý việc làm ngoài nước (POEA) là cơ quan duy nhất của Chính phủ thực hiện các chức năng tuyển mộ, bố trí và quản lý các khu vực tư nhân tham gia vào chương trình XKLD, và cấp giấy phép làm việc ở nước ngoài cho người lao động khi có hợp đồng lao động cá nhân.

Tháng 6/1995, Luật về Di dân và Người Philippin ở nước ngoài được Quốc hội Philippin thông qua, quy định hành lang pháp lý cho việc thực hiện chương trình Quốc gia về XKLD, đồng thời quy định việc khuyến khích bằng vật chất và các hình thức phạt đối với các tổ chức (hoặc cá nhân) tuyển người đi lao động ở ngoài và việc chuyển ngoại tệ bất hợp pháp.

#### ***(2) Các chính sách phát triển thị trường, nguồn nhân lực và quản lý tài chính***

*(i) Chính sách phát triển thị trường việc làm ngoài nước:* Cục Quản lý việc

làm ngoài nước đã soạn thảo Chương trình tiếp thị và các chiến lược tiếp thị với sự tham gia của Trung tâm khu vực và các Tuỳ viên LĐ để thường xuyên cập nhật thông tin về thị trường lao động ngoài nước, tình hình lao động Philippin ở nước ngoài nhằm giúp các công ty XKLD định hướng hoạt động, và quảng cáo năng lực của các tổ chức cung ứng và lao động xuất khẩu Philippin trên thị trường lao động quốc tế.

(ii) *Chính sách tạo nguồn lao động xuất khẩu:* Chính phủ khuyến khích các công ty tạo nguồn lao động xuất khẩu qua việc thành lập Quỹ lao động. Việc lập quỹ này được đăng ký qua mạng Internet và được phép tự quảng cáo. Các quỹ không thu lệ phí đăng ký của lao động; Người đi lao động ở nước ngoài phải được đào tạo trước khi đi bằng các chương trình đặc biệt của Chính phủ và được Chính phủ hỗ trợ kinh phí đào tạo. Chính phủ cũng không hạn chế XKLD thuộc các ngành nghề đặc biệt hoặc có tay nghề cao.

(iii) *Các chính sách quản lý tài chính:* Như lệ phí sắp xếp việc làm, nhà nước quy định các công ty cung ứng được phép thu lệ phí sắp xếp việc làm khi ký kết các hợp đồng lao động với công nhân để chi trả các lệ phí thủ tục hành chính; Về điều kiện cấp giấy phép hoạt động xuất khẩu lao động, chỉ có công nhân Philippin và các tập đoàn liên doanh có 75% vốn pháp định do người Philippin nắm giữ được quyền tuyển dụng lao động đi làm việc ở nước ngoài.

### ***(3) Chương trình phúc lợi và bảo vệ công nhân***

Chính phủ quy định các điều kiện tối thiểu dành cho LĐ đi làm việc ở nước ngoài mà bắt buộc các bên sử dụng lao động Philippin phải đảm bảo như: Tiền lương cho một giờ làm việc bình thường (8 giờ/ngày, 6 ngày/tuần), tiền làm thêm giờ (bằng 150% tiền lương làm việc bình thường); Đi lại miễn phí từ nhà ở đến nơi làm việc và ngược lại; Khám chữa bệnh và chữa răng không mất tiền; Các điều kiện huỷ bỏ, chấm dứt HĐLĐ; Các điều khoản đền bù thiệt hại hợp đồng do lỗi của các bên; Vận chuyển thi hài và tài sản của công nhân bị chết về nước; Tiền lương gửi về cho gia đình của NLĐ; Các điều kiện ăn ở trong thời gian làm việc ở nước ngoài; Cơ chế

kiểu nại của công nhân. Song song với các chương trình bảo vệ công nhân, Chính phủ còn cho phép thành lập các Quỹ phúc lợi do các chủ thuê LĐ đóng góp để thực hiện các dịch vụ về: Tư vấn gia đình, hỗ trợ NLD hồi hương, khen thưởng LĐ xuất sắc, cấp học bổng cho con cái người lao động xuất khẩu, trợ cấp ốm đau, tín dụng cho NLD, giúp đỡ y tế cho gia đình của họ, hỗ trợ các chương trình đào tạo, tập huấn... NLD ở nước ngoài của Philippines cũng được hưởng chế độ BHXH như NLD ở trong nước về chế độ tàn tật, trợ cấp tuất, ốm đau, thai sản, tai nạn lao động.

#### ***(4) Chính sách chuyển thu nhập của người lao động về nước***

Chính phủ áp dụng chương trình khuyến khích người lao động chuyển tiền về nước thông qua tài khoản tiền gửi ngoại tệ dành cho người lao động hồi hương, số dư tài khoản không thuộc đối tượng điều chỉnh của các quy định về hối đoái hiện hành và phát hành các công trái ngoại tệ. Để tối đa hóa và sử dụng các khoản thu nhập từ XKLD có hiệu quả, các tổ chức tài chính và ngân hàng đã đưa ra các chương trình đầu tư mang lại nhiều lợi nhuận hơn cho người lao động và gia đình họ [86].

#### ***(5) Các chính sách tái hòa nhập dành cho lao động hồi hương***

- Chính phủ đã xây dựng hệ thống chính sách đảm bảo cho NLD được nhận lại số tiền chưa được thanh toán hết hoặc các phúc lợi khác sau khi chấm dứt hợp đồng về nước thông qua quy định các công ty cung ứng LĐ xuất khẩu phải đồng chịu trách nhiệm với chủ sử dụng LĐ nước ngoài về những vi phạm của họ. Tiền ký cược của công ty được sử dụng để trả cho NLD nếu công ty không trả, và một khi tiền ký cược ở ngân hàng đã bị tịch biên thì công ty cũng bị đình chỉ hoạt động cho đến khi nộp đủ số tiền trên vào tài khoản ký cược ở ngân hàng.

- Các chương trình hỗ trợ người lao động hồi hương như: sinh kế và phát triển nghề nghiệp, tư vấn kinh doanh hoặc đào tạo kinh doanh cho những người đủ vốn và muốn mở kinh doanh khi về nước (thông qua Cục Phát triển thương nghiệp vừa và nhỏ). Cục Quản lý việc làm ngoài nước còn phối hợp với ILO, để có những dự án thành lập các Trung tâm đào tạo ở các vùng có nhiều lao động xuất khẩu.

- Chính sách Tín dụng hỗ trợ tái hòa nhập: Chính phủ đưa ra chính sách cho

vay sinh kế đối với các gia đình là 100.000 Pêđô (khoảng 1.850 USD), cho vay hồi cư là 20.000 Pêđô (370 USD) và tối đa là 50.000 Pêđô (khoảng 925 USD đối với các khoản vay trợ giúp nhóm. Chính phủ cũng đặt quan hệ với các tổ chức phi chính phủ trong việc tạo điều kiện dễ dàng về tín dụng và sinh kế cho người lao động hồi hương.

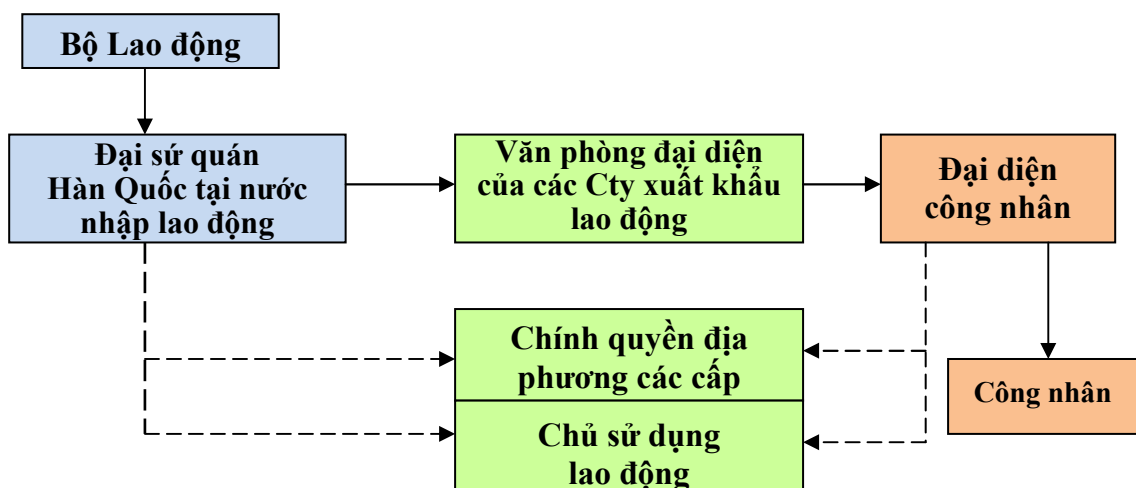
Ngoài ra, các khoản cho vay về nhà ở và các khoản trọn gói cũng được đưa ra với những người lao động là thành viên của Quỹ Phát triển tương hỗ về nhà ở [86].

## 1.4.2 Kinh nghiệm của Hàn Quốc

### (1) Cơ chế tổ chức xuất khẩu lao động của Hàn Quốc

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 và sắp xếp việc làm ngoài nước thông qua Tổ hợp phát triển ở nước ngoài. Trong đó, 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 đảm an ninh làm thuê; Tổ hợp phát triển ở nước ngoài là một công ty Nhà nước, thực hiện các nhiệm vụ cụ thể về thị trường lao động ngoài nước, tuyển chọn công nhân thông qua phỏng vấn và kiểm tra tay nghề, hồ sơ lý lịch, sức khỏe lao động, giáo dục định hướng cho công nhân trước khi đi XKLD về pháp luật về văn hoá, và các kiến thức chung về đất nước sở tại, mua vé và bố trí các chuyến bay cho lao động xuất khẩu (Sơ đồ 1.3).



Sơ đồ 1.3: Hệ thống quản lý lao động ở ngoài nước của Hàn Quốc

Nguồn: Tác giả tổng hợp

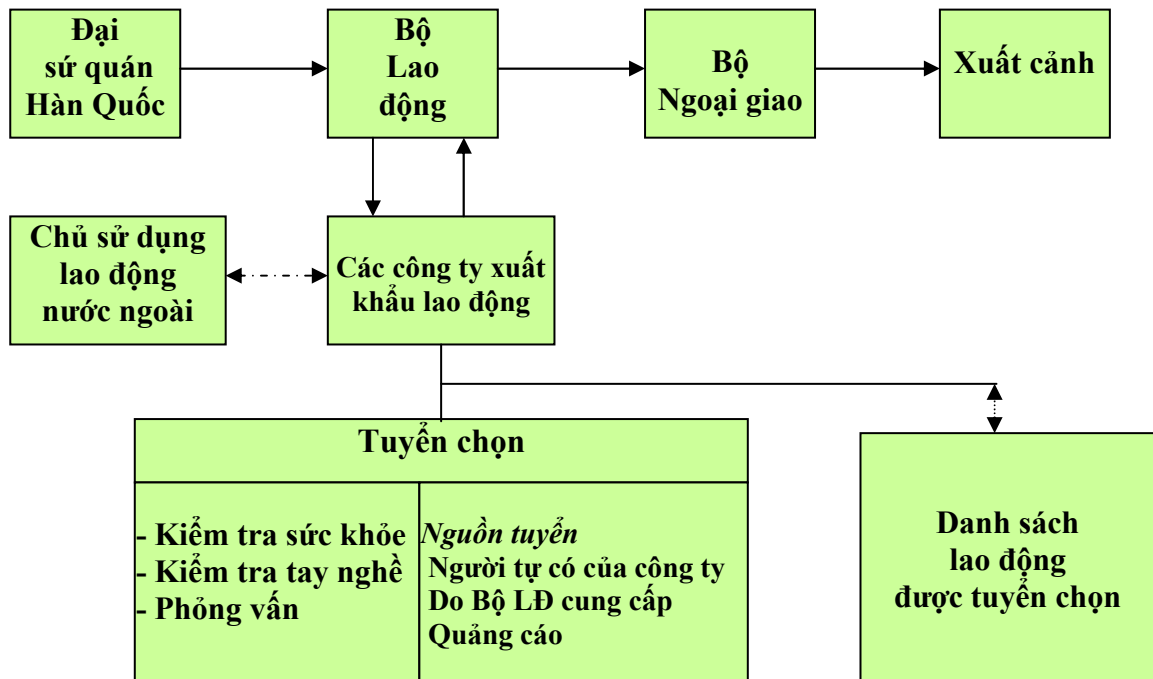
**(2) Chính sách phát triển thị trường, nguồn nhân lực và quản lý tài chính**

*Thứ nhất, phát triển thị trường và đẩy mạnh việc làm:* LD 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 hoạt động của các công ty xây dựng Hàn Quốc nhận thầu ở nước ngoài, trong đó: Bộ Xây dựng được giao nhiệm vụ phối hợp tham gia đấu thầu ở nước ngoài và hướng dẫn các Hãng Xây dựng thực hiện đấu thầu; Bộ Ngoại giao chỉ đạo cơ quan đại diện ở nước ngoài trong việc tìm kiếm và khai thác thị trường; Bộ Lao động đảm bảo nguồn nhân lực theo tiêu chuẩn các hợp đồng thầu khoán đã ký kết giúp các Công ty Xây dựng được cấp phép tuyển mộ đủ công nhân đi làm việc 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.

*Thứ hai, đào tạo nghề cho XKLD:* Công tác đào tạo nghề được quan tâm đặc biệt, Chính phủ xác định các ngành 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 đến 10% số lao động mà họ có nhu cầu, phải thực hiện qua Đại sứ quán Hàn Quốc và được Bộ Lao động cho phép, 90% nhu cầu còn lại phải được tuyển dụng qua Tổ hợp phát triển ở nước ngoài (KODCO) hoặc các công ty tư nhân có giấy phép hoạt động XKLD.

- Lệ phí sắp xếp việc làm: Theo quy định của Chính phủ, người lao động xin đi làm việc ở nước ngoài phải nộp 50% lệ phí sắp xếp việc làm, 50% còn lại do chủ thuê lao động nộp.

- Lệ phí cấp giấy phép hoạt động XKLD: Các công ty muốn được cấp giấy phép hoạt động XKLD phải xin phép và ký quỹ 100 triệu Won, tương đương 130.000 USD, riêng đối với các Hãng Xây dựng phải kèm theo các điều kiện đảm bảo về trình độ kỹ thuật, vốn và kinh nghiệm của Hãng.



**Sơ đồ 1.4: Quy trình xuất khẩu lao động của Hàn Quốc**

*Nguồn: Tác giả tổng hợp*

Bộ Lao động thường xuyên kiểm tra việc thực hiện các quy định về XKLD của Chính phủ và tiến hành cấp giấy phép thực hiện hợp đồng cung ứng lao động xuất khẩu cho các công ty nếu hợp đồng đủ các điều kiện về tiền lương, thời hạn, số giờ làm việc, bảo hiểm rủi ro, các điều kiện ăn ở khác. Hợp đồng cung ứng LĐ với nước ngoài của các công ty cung ứng LĐ xuất khẩu ký kết phải đảm bảo các điều kiện về: Thời hạn lao động, số giờ làm việc/ngày, số ngày phép, vé máy bay, các điều kiện phúc lợi, điều kiện và mức đền bù, trách nhiệm của công nhân.

*Thứ ba, chính sách quản lý tài chính*

Các chính sách khuyến khích XKLD: Người lao động Hàn Quốc trong thời gian làm việc ở nước ngoài còn được hưởng các ưu đãi của Chính phủ như: Thuế suất thu nhập thấp hơn trong nước; Ưu đãi về nhà ở: Chính phủ dành 10% quỹ nhà ở mới xây cho người lao động hoàn thành hợp đồng, trở về nước; Được cấp phiếu mua hàng theo giá thấp hơn giá bán lẻ (đối với các mặt hàng điện tử).

Chính phủ còn thành lập các công ty tư vấn chăm lo gia đình của công nhân làm việc ở nước ngoài tại các cơ sở y tế tại các quận, huyện, tỉnh thành phố nơi gia

đình lao động xuất khẩu đang sinh sống [38], [39].

*Thứ tư, 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 đều 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 để nhận được thị thực xuất cảnh. 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% (Hyun, 1989).

Từ đầu năm 1986, Chính phủ đã phát động một chương trình tái đào tạo cho lao động hồi hương nhằm 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 chính họ. Giữa năm 1986, có khoảng 4.000 lao động đã tham gia vào chương trình này (Hyun, 1986) [86].

### **1.4.3 Kinh nghiệm của Ấn Độ**

Ấn Độ là nước có truyền thống lâu đời về XKLD kỹ thuật cao lẫn LD phổ thông. Có hơn 20 triệu người Ấn Độ sống ở nước ngoài, phần lớn di cư bởi lý do kinh tế, trong đó LD có nghề và chuyên gia chiếm khoảng 20% tổng số lao động xuất khẩu, còn lại chủ yếu là lao động phổ thông chiếm 80%, tiền kiều hối chuyển về nước từ 1975-2000 đạt khoảng 97 tỷ USD, tính trung bình đạt từ 1,5-2% GDP trong 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 [87].

#### **(1) Cơ chế tổ chức xuất khẩu lao động**

Luật Di trú năm 1983 của Ấn Độ ra đời, giao cho Bộ LD quản lý các hoạt động liên quan đến XKLD, chuyên gia và vấn đề di trú. Luật này đã điều chỉnh việc lao động Ấn Độ đi làm việc ở nước ngoài trên cơ sở hợp đồng, nhằm bảo vệ quyền lợi và phúc lợi cho 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 LĐ cấp.

Ngoài ra Luật Di trú còn quy định các chế tài xử phạt các vi phạm từ mức độ thấp đến cao; 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 LĐ xuất khẩu khi vi phạm các cam kết; Chính phủ có thể yêu cầu hủy bỏ hợp đồng cung ứng LĐ xuất khẩu và cấm đưa lao động sang một số nước khác khi cần thiết.

## **(2) Các chính sách quản lý xuất khẩu lao động**

*Một là, chính sách quản lý hoạt động xuất khẩu lao động*

Chính phủ đã ban hành một số chính sách quản lý hoạt động XKLD, chẳng hạn, năm 1978, bắt đầu thực hiện hợp tác quốc tế về nguồn nhân lực ở Bang Kerala. Một số tổ chức cung ứng LĐ xuất khẩu đã được thành lập ở Đê li và Madra để gửi lao động kỹ thuật đã qua đào tạo đi làm việc ở nước ngoài theo yêu cầu của chủ sử dụng nước ngoài. Chính phủ cũng bắt đầu tiến hành các thỏa thuận hợp đồng với các nước Trung đông, châu Phi, Đông Nam Á trong các lĩnh vực y tế, giáo dục và kỹ thuật về XKLD [87].

- Chính sách phát triển ngành xuất khẩu chủ lực: Ngành Công nghệ thông tin của Ấn Độ là ngành cung cấp nhiều nhất LĐ xuất khẩu sang các nước. Chính phủ Ấn Độ đã hỗ trợ trực tiếp và gián tiếp cho hoạt động xuất khẩu chuyên gia công nghệ thông tin thông qua các biện pháp khuyến khích về chính sách, các giải pháp hỗ trợ đầu tư, hỗ trợ thông qua đàm phán, thương thuyết, và cả sự vận động hành lang cho hoạt động này trong quan hệ song phương và đa phương.

Ngoài ra, còn có nhiều biện pháp hỗ trợ khác được áp dụng như: cắt giảm thuế, loại bỏ các yêu cầu bình đẳng về lương, miễn trừ khoản thuế đảm bảo an ninh xã hội đối với người lao động làm việc tại nước ngoài, thành lập khu chế xuất và khu công nghệ phần mềm, đơn giản hóa việc phê duyệt các dự án đầu tư đơn giản hóa và tiến hành nhanh hơn các thủ tục cấp giấy phép làm việc, cấp visa, và yêu cầu chứng nhận lao động, huy động nhiều liên doanh, và dự án tham gia dịch vụ xuất khẩu chuyên gia. Thành lập Lực lượng Đặc nhiệm Công nghệ thông tin Quốc gia và Bộ Công nghệ Thông tin để thúc đẩy sự tăng trưởng của ngành và đẩy mạnh

xuất khẩu phần mềm, dịch vụ cung cấp chuyên gia cho thị trường lao động quốc tế [87].

- Chính sách đào tạo nghề cho XKLD: Sức mạnh và sự thành công của Ấn Độ trong lĩnh vực xuất khẩu chuyên gia công nghệ thông tin chủ yếu dựa vào nguồn nhân lực dồi dào, giỏi tiếng Anh, được đào tạo cơ bản và chi phí nhân công thấp, khả năng linh hoạt và dễ thích nghi của các chuyên gia và kỹ thuật viên phần mềm Ấn Độ, danh tiếng của họ trong việc cung cấp các công trình đúng thời hạn và kế hoạch... đã đem lại thế mạnh cạnh tranh cho Ấn Độ khi tham gia thị trường lao động quốc tế.

Hệ thống các giải pháp khuyến khích của Chính phủ đã góp phần thúc đẩy sự phát triển NNL, cụ thể: Chính phủ đã đầu tư về xây dựng cơ sở vật chất, đào tạo chuyên gia trong lĩnh vực công nghệ thông tin để đảm bảo nguồn nhân lực giỏi chuyên môn, tay nghề trong những năm tiếp theo. Một trong những biện pháp hàng đầu để tăng số lượng chuyên gia tin học là thành lập Viện Công nghệ thông tin Ấn Độ ở nhiều vùng của đất nước song song với Viện Công nghệ Ấn Độ, trong đó, một số viện là cơ sở liên kết của Chính phủ và ngành Công nghiệp. Các viện vừa đào tạo chương trình đại học về công nghệ phần mềm vừa tổ chức các khóa đào tạo ngắn hạn do các doanh nghiệp tài trợ; Trong rất nhiều vùng, đặc biệt là ở miền Nam, chính quyền các Bang đã hỗ trợ việc thành lập các trường đào tạo tư thục thông qua việc cung cấp cơ sở vật chất.

Chính sách phát triển NNL trong ngành Công nghệ thông tin là một giải pháp trọn gói của Chính phủ đảm bảo vừa tiếp tục duy trì cung ứng lao động xuất khẩu vừa không làm ảnh hưởng đến sự phát triển ngành công nghệ thông tin do thiếu hụt lao động qua đào tạo và chuyên gia giỏi trong tương lai [87].

- Thế chấp để đảm bảo thực hiện các cam kết: Khi xin giấy phép cung ứng LĐ xuất khẩu, các tổ chức cung ứng dịch vụ XKLD phải ký quỹ tại ngân hàng một khoản tiền trị giá từ 300.000-1.000.000 Rupí Ấn độ tùy theo số lượng lao động mà tổ chức và cá nhân định tuyển để đưa ra nước ngoài làm việc, đây được xem là khoản thế chấp để thực hiện các cam kết khi nhận giấy phép XKLD và để trang trải các chi phí

đưa LĐ về nước khi gặp rủi ro. Khoản thế chấp này có thể bị tịch thu một phần hoặc toàn bộ trong trường hợp các tổ chức cung ứng dịch vụ không thực hiện đúng cam kết.

*Hai là, Các chính sách ưu đãi về thuế và khuyến khích đầu tư trong nước*

- Chính phủ luôn đóng vai trò quan trọng trong việc đưa ra các biện pháp khuyến khích hồi hương, thu hút NLD trở về tham gia vào hoạt động sản xuất trong nước, ứng dụng các kỹ năng tay nghề và chuyên môn và sử dụng có hiệu quả nguồn tiền tiết kiệm từ hoạt động XKLD.

- Gần đây Chính phủ đã tiến hành cải cách các thủ tục cấp phép đầu tư, tư vấn cho các nhà đầu tư Ấn Độ về các chính sách chuyển giao công nghệ và giáo dục, tạo ra cơ chế và mạng lưới thuận lợi để việc đầu tư phát triển nhân lực và tài chính của họ có hiệu quả hơn. Năm 2000, Chính phủ đã thành lập một Ủy ban để xem xét cơ chế thúc đẩy hỗ trợ của người không cư trú Ấn Độ và Ủy ban cấp cao về Ấn kiều nhằm thu hút lợi ích từ mạng lưới người di cư ở nước ngoài [87].

*Ba là, chính sách huy động kiều hối và huy động nguồn lực tài chính của người Ấn Độ định cư làm việc ở nước ngoài*

Chính phủ đã huy động tiềm lực tài chính, quan hệ buôn bán và uy tín của cộng đồng người lao động Ấn Độ ở nước ngoài theo từng đối tượng, theo vị trí công việc. Chẳng hạn, bên cạnh sự đóng góp về tài chính, các chuyên gia Ấn Độ định cư lâu dài ở nước ngoài còn tham gia tích cực vào việc vận động, thu hút tăng đầu tư trực tiếp của nước ngoài, chuyển giao công nghệ, kinh nghiệm kinh doanh, quản lý, mua sắm trang thiết bị trong các ngành Y tế, công nghệ thông tin, cơ giới, điện tử... thành lập chi nhánh của các công ty đa quốc gia, hoặc công ty của Ấn kiều tại Ấn Độ, phát triển công nghệ phần mềm, cơ giới hóa, hỗ trợ các công ty Ấn Độ trong xuất khẩu, thiết lập các mối quan hệ buôn bán trên thị trường quốc tế, hỗ trợ các dự án sử dụng nguồn nhân lực trong nước... Hay trong từng giai đoạn, người Ấn Độ ở nước ngoài được khuyến khích đầu tư vào trong nước thông qua các chương trình tiết kiệm đặc biệt.

Chính phủ cũng đóng vai trò quan trọng trong hướng dẫn sử dụng nguồn kiều

hồi vào hoạt động sản xuất kinh doanh, đầu tư trở lại cho y tế, giáo dục và đào tạo nghề, tuy còn ở mức độ chưa cụ thể, còn mang tính chất riêng lẻ, hoặc ở cấp chính quyền địa phương.

#### **1.4.4 Bài học kinh nghiệm có thể vận dụng cho Việt Nam**

##### *Thứ nhất, về chủ trương và cơ sở pháp lý đối với hoạt động XKLD*

Chính phủ các nước đều coi XKLD là chiến lược, là quốc sách lâu dài nên đều có chương trình quốc gia về xuất khẩu lao động, thực hiện xã hội hoá triệt để. Vấn đề xuất khẩu lao động thường xuyên được đề cập trong các cuộc trao đổi cấp cao và được thể hiện trong các thoả thuận song phương với nước ngoài. Các cơ quan ngoại giao và kinh tế của Chính phủ thường xuyên theo dõi, cập nhật tình hình kinh tế - chính trị và nhu cầu của thị trường lao động ngoài nước để khai thác và chiếm lĩnh.

Các nước đã đưa quan điểm xúc tiến việc làm ngoài nước và hoạt động XKLD vào Bộ Luật Lao động, để từ đó đưa ra các văn bản dưới luật thực hiện quản lý nhà nước từ khâu ký kết hợp đồng, tổ chức tuyển chọn, đào tạo, tổ chức cho lao động xuất cảnh, quản lý người lao động làm việc ở nước ngoài cho đến khi hết hạn hợp đồng trở về nước, thực hiện các chế độ bảo đảm quyền lợi hợp pháp của nhà nước, các công ty cung ứng lao động và người lao động, các hình thức thưởng, phạt để xử lý các vấn đề phát sinh liên quan đến XKLD.

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

##### *Thứ hai, 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 XKLD tại nước sở tại. Ngoài ra, một số nước còn có tùy viên LĐ ở các cơ quan đại diện ngoại giao tại nước nhập LĐ.

Chính phủ khuyến khích mọi thành phần kinh tế tham gia XKLD, kể cả các hình thức thăm thân, tự tìm việc làm ở nước ngoài. Tổng cục LĐ hoặc Cục Quản lý

việc làm ngoài nước là cơ quan đại diện của Chính phủ thực hiện cấp phép hoạt động XKLD cho các công ty và cá nhân tham gia TTLĐ ngoài nước. Bộ máy tuyển dụng của các nước đơn giản, gọn nhẹ, thủ tục thuận tiện, chi phí đi LĐ ở nước ngoài thấp, thời gian thẩm định và cấp giấy phép ngắn với chi phí thấp.

NLĐ đi làm việc ở nước ngoài 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 các công ty cung ứng và cơ quan đại diện LĐ ở nước nhập khẩu. Hàng năm Chính phủ tổ chức đánh giá hoạt động của các công ty qua việc thực hiện các chính sách XKLD và là cơ sở cho việc cấp phép hoặc đình chỉ hoạt động của các công ty, đây là một kinh nghiệm tốt để tăng cường chất lượng công ty XKLD và hiệu quả hoạt động XKLD.

*Thứ ba, về chính sách quản lý tài chính đối với đào tạo nguồn nhân lực xuất khẩu, hỗ trợ XKLD, 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, và thực hiện hỗ trợ đào tạo LĐ xuất khẩu thông qua các Trung tâm đào tạo, bỏ túc nghề, ngoại ngữ, cung cấp thông tin miễn phí.

Phần lớn các nước thực hiện hỗ trợ các công ty cung ứng lao động và người lao động bằng việc thành lập các Quỹ Hỗ trợ XKLD, 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, chính sách hỗ trợ vốn vay đối với lao động trước khi đi XKLD và khi hồi hương, quy định giới hạn hợp lý về số tiền đặt cọc của người lao động xuất khẩu (ở Philippin chỉ khoảng 1.000 USD), lệ phí sắp xếp việc làm, quy định mức lương tối thiểu của lao động làm việc ở nước ngoài, thành lập quỹ Phúc lợi xã hội để hỗ trợ tư pháp, trợ giúp vật chất cho người lao động bị tai nạn, trả tiền vé về nước, phụ cấp cho gia đình họ khi gặp khó khăn...Việc áp dụng các chính sách khuyến khích xuất khẩu lao động cũng rất linh hoạt thích ứng với từng hoàn cảnh, điều kiện.

Các chính sách nêu trên hoàn toàn có khả năng áp dụng vào nước ta đặc biệt là các chính sách như: hỗ trợ đào tạo lao động xuất khẩu thông qua các trung tâm đào tạo, bổ túc nghề, ngoại ngữ, cho vay vốn đi XKLD, phát triển Quỹ Hỗ trợ việc làm ngoài nước, khuyến khích chuyên tiền về nước, không đánh thuế thu nhập cá nhân đối với người đi XKLD. Đồng thời, chúng ta cần phát triển hoạt động hỗ trợ người lao động kể từ khi chuẩn bị đi làm việc ở nước ngoài (qua các cấp chính quyền, các tổ chức, đoàn thể, hệ thống doanh nghiệp), khi làm việc ở nước ngoài (cơ quan đại diện Việt Nam ở nước ngoài, Ban Quản lý lao động Việt Nam...), sau khi về nước họ tiếp tục cần đến sự hỗ trợ của Nhà nước, doanh nghiệp để ổn định cuộc sống và việc làm.

*Thứ tư, về chính sách thị trường, đa dạng hoá loại hình, 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 sự đa dạng hoá về hình thức và ngành nghề. Dịch vụ giúp việc gia đình là thế mạnh của Philippines, Ấn Độ khuyến khích XKLD trí thức, tay nghề cao sang các nước Tây Âu và Mỹ nên gần đây khi số lượng lao động ở các nước vùng Vịnh giảm, thì số lượng các chuyên gia phần mềm vi tính của Ấn Độ làm việc tại Mỹ và các nước Tây Âu tăng lên.

## Tóm tắt chương 1

**Chương 1 với tiêu đề: *cơ sở lý luận của chất lượng nguồn nhân lực nhằm đáp ứng nhu cầu xuất khẩu lao động luận án đã trình bày một số vấn đề cơ bản sau:***

1. Làm rõ khái niệm liên quan đến chất lượng NNL đáp ứng nhu cầu XKLD. Những vấn đề thuộc về nội hàm của chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu XKLD. Để đánh giá chất lượng NNL đáp ứng nhu cầu XKLD, luận án đã xây dựng các tiêu chí trực tiếp như: (1) Chiều cao, (2) Cân nặng, (3) Kỹ năng sống, hiểu biết xã hội, (4) Kỹ năng nghề, (5) Trình độ học vấn, (6) Trình độ ngoại ngữ, (7) Kỹ năng xử lý tình huống, (8) Khả năng làm việc độc lập, (9) Khả năng làm việc theo nhóm, (10) Ý thức tổ chức, kỷ luật và hiểu biết, chấp hành pháp luật. Và các tiêu chí gián tiếp như: Số lượng lao động được tiếp nhận, sự tương đồng về ngôn ngữ, phù hợp về điều kiện địa lý, sinh hoạt, văn hoá, tập quán, tôn giáo...giữa nước tiếp nhận và nước phái cử LĐ.

2. Phân tích rõ các yếu tố cung - cầu trên thị trường XKLD để từ đó hình thành chất lượng NNL đáp ứng nhu cầu của thị trường.

3. Phân tích và phân biệt các nhân tố chủ yếu ảnh hưởng đến chất lượng NNL đáp ứng nhu cầu XKLD.

4. Đưa ra một số chỉ tiêu đánh giá hiệu quả trong hoạt động đi XKLD.

5. Trình bày kinh nghiệm trong nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nhằm đáp ứng nhu cầu XKLD của các nước Philippines, Ấn Độ và Hàn Quốc. Rút ra 4 bài học kinh nghiệm có thể áp dụng cho Việt Nam, trong đó đặc biệt là việc đào tạo nâng cao chất lượng NNL đi XKLD.

## Chương 2

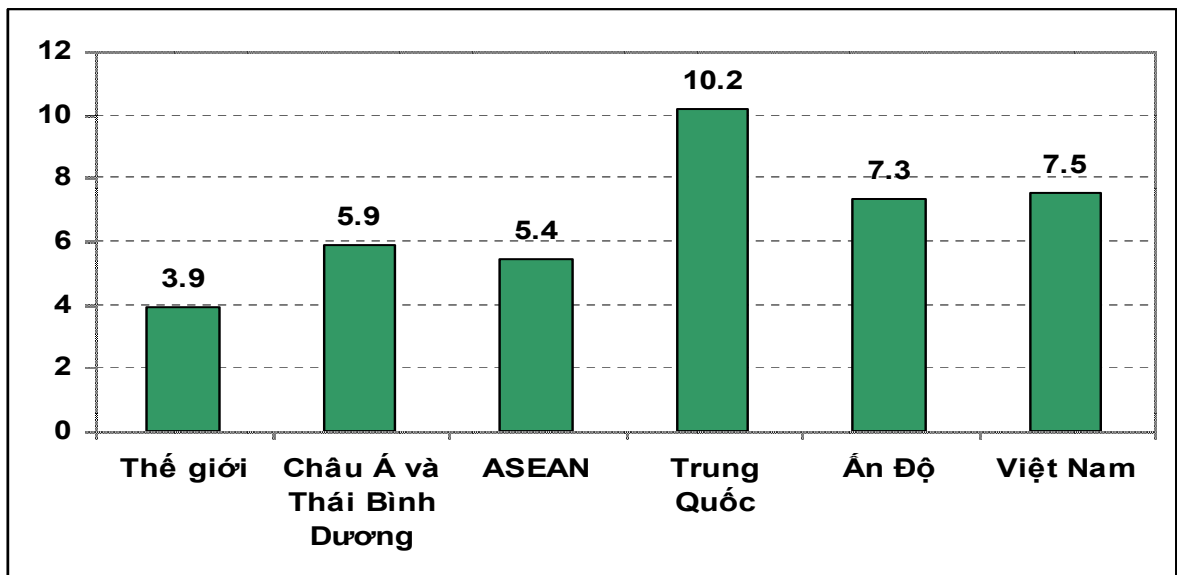
# PHÂN TÍCH THỰC TRẠNG CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC ĐÁP ỨNG NHU CẦU XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG CỦA VIỆT NAM TRONG THỜI GIAN QUA

## 2.1 TỔNG QUAN VỀ CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC CỦA VIỆT NAM VÀ XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG

### 2.1.1 Đặc điểm kinh tế - xã hội ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực

*Thứ nhất, kinh tế tăng trưởng đều đặn hàng năm tuy nhiên mức tăng việc làm chưa tương xứng với tốc độ tăng trưởng kinh tế, năng suất lao động còn thấp.*

Kể từ khi bắt đầu công cuộc đổi mới năm 1986, nền kinh tế Việt Nam đã phát triển đầy ấn tượng, với tốc độ tăng trưởng bình quân là 7,5%/năm trong thời kỳ từ 2000 tới năm 2008. Theo Tổng cục Thống kê, năm 2009, kinh tế Việt Nam vẫn tăng trưởng 5,32% cho dù khủng hoảng kinh tế và năm 2010 đạt tốc độ tăng trưởng là 6,78%.



**Biểu đồ 2.1: Tổng GDP tăng trưởng trung bình hàng năm 2000-2008 (%)**

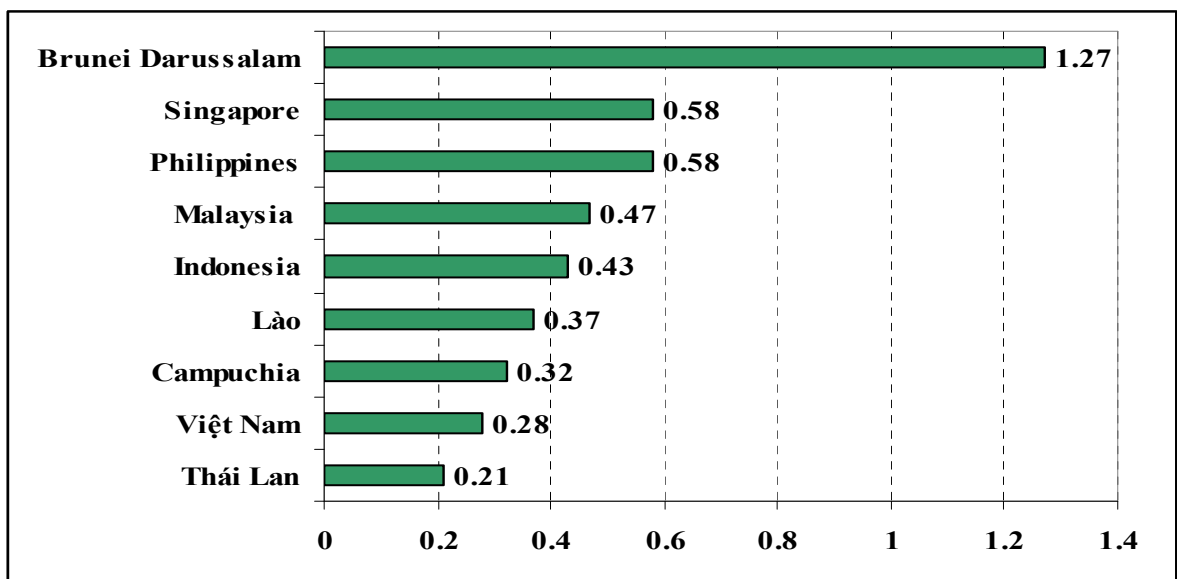
*Nguồn: IMF: Cơ sở dữ liệu tầm nhìn kinh tế thế giới (tháng 10/2009)*

Lực lượng lao động (LLLĐ) tăng bình quân 1,06 triệu người/năm giai đoạn 2000-2007, đạt 46,7 triệu người vào năm 2007. Mặc dù đã có những thay đổi khả



quan, LLLĐ Việt Nam chủ yếu vẫn là LĐ có trình độ thấp, gần 2/3 chưa được đào tạo.

Tăng trưởng việc làm trung bình hàng năm giai đoạn 2000-2007 đạt 1,03 triệu người/năm, thấp hơn một chút so với mức tăng LLLĐ. So tương quan với tăng trưởng kinh tế, khả năng tạo việc làm còn nhiều hạn chế ở Việt Nam. Giai đoạn 2004-2008, độ co giãn việc làm theo tổng GDP của Việt Nam thấp so với hầu hết các nước trong khu vực ASEAN, cho thấy sự cần thiết phải có các chính sách phát triển kinh tế phù hợp hướng trọng tâm vào việc làm.



**Biểu đồ 2.2: Hệ số co giãn việc làm với GDP các nước, 2004, 2008 (%)**

*Nguồn: ILO: Các chỉ số then chốt của Thị trường lao động, (KILM) ấn hành lần thứ 6, bảng 19*

Đồng thời với sự chuyển dịch cơ cấu kinh tế, khả năng thu hút LĐ của ngành nông nghiệp giảm dần, LĐ đang dịch chuyển sang các ngành công nghiệp và dịch vụ. Mặc dù việc làm được trả công tăng lên đều đặn trong những năm gần đây, nhưng đáng lo ngại là 76,7% số người lao động lại đang tham gia những việc làm dễ bị tổn thương. Cụ thể, nhiều phụ nữ (53,5%) không được trả thù lao cho công việc của mình với tư cách là những NLD đóng góp cho gia đình.

Năng suất lao động (NSLĐ) là nhân tố hết sức quan trọng đối với tăng trưởng kinh tế, tăng tiền công và giảm nghèo bền vững. So sánh với các nước khác trong

khu vực, tốc độ tăng NSLĐ của Việt Nam giai đoạn 2000-2008 khá ấn tượng, cao hơn các nước thành viên ASEAN khác, tuy nhiên xét về giá trị tuyệt đối, năng suất lao động của Việt Nam vẫn còn thấp, chỉ bằng 61,4% mức trung bình của ASEAN, 22% năng suất của Malaysia và 12,4% của Singapore. [8, tr 2-3]

*Hai là, tỷ lệ thất nghiệp cao trong các nhóm tuổi trẻ*

Thất nghiệp thường cao hơn ở các vùng đô thị, trong khi thiếu việc làm lại phổ biến hơn ở các vùng nông thôn. Tuy nhiên tỷ lệ thất nghiệp có xu hướng gia tăng tại khu vực nông thôn.

Năm 2008, tỷ lệ thất nghiệp cao nhất ở nhóm tuổi 15-19 (chiếm 25,4%), tiếp theo là nhóm tuổi 20-24 (23%) và nhóm tuổi 25-29 (16,5%). Trong khi nước ta vẫn thiếu lao động kỹ năng thì hàng năm vẫn còn số lượng không nhỏ lao động thất nghiệp có trình cao đẳng, đại học trở lên (chiếm 7% tổng số người thất nghiệp). Nếu có chính sách phù hợp, đây có thể là một nguồn lao động tốt phục vụ cho XKLD chất lượng cao, thu được hiệu quả nhiều mặt.

*Ba là, hội nhập kinh tế khu vực và quốc tế là những yếu tố thuận lợi nâng cao chất lượng NNL và đáp ứng tốt cho nhu cầu XKLD*

Từ phụ thuộc vào thị trường các nước xã hội chủ nghĩa ở Đông Âu và Liên xô (trước đây), sau hơn 20 năm đổi mới, Việt Nam đã có quan hệ thương mại với hơn 170 quốc gia, vùng và lãnh thổ, đã ký hơn 60 hiệp định kinh tế về thương mại song phương và đã thiết lập quan hệ đầu tư với hơn 70 quốc gia và vùng lãnh thổ. Gia nhập ASEAN năm 1995, Việt Nam đã hoàn thành việc thực hiện các cam kết tự do hoá thương mại trong khuôn khổ khu vực thương mại tự do ASEAN (AFTA); trở thành thành viên của Tổ chức thương mại thế giới (WTO) năm 2006; tham gia tích cực vào Diễn đàn hợp tác kinh tế châu Á – Thái Bình Dương (APEC). Tự do hoá thương mại và đầu tư đã đưa Việt Nam trở thành một nền kinh tế mở với tổng giá trị xuất nhập khẩu chiếm hơn 150% GDP; đầu tư nước ngoài trong những năm gần đây có giá trị hơn 60% GDP. Đây cũng được coi là cơ hội tốt để Việt Nam tranh thủ sự hỗ trợ của các nước, các tổ chức để hội nhập trong lĩnh vực đào tạo nói chung và đào tạo nghề nói riêng giúp hình thành lực lượng lao động chất lượng cao.

*Bốn là, giai đoạn đẩy mạnh sự nghiệp công nghiệp hoá - hiện đại hoá và toàn cầu hoá, thúc đẩy nâng cao chất lượng NNL và di chuyển lao động*

Trong giai đoạn đẩy mạnh công nghiệp hoá - hiện đại hoá đất nước, cùng với toàn cầu hoá, thúc đẩy nhanh quá trình hình thành và phát triển các thị trường vốn, hàng hoá, dịch vụ, công nghệ và LĐ..., trong đó có dòng di chuyển nhân lực trình độ cao từ các nước phát triển đến các nước đang phát triển và ngược lại LĐ từ các nước đang phát triển sang các nước phát triển để tìm cơ hội làm việc tốt hơn. Điều đó đòi hỏi Việt Nam phải phát triển NNL để chủ động tiếp cận tri thức thế giới, tiếp nhận chuyển giao tri thức để nắm bắt và tiến tới làm chủ kiến thức, công nghệ, những bí quyết, kỹ năng làm việc để cạnh tranh thắng lợi ngay tại thị trường nhân lực trong nước cũng như thị trường nhân lực quốc tế.

*Năm là, văn hóa của nước ta có nhiều điểm tương đồng với một số nước trong khu vực tiếp nhận số lượng lao động lớn*

Văn hoá, điều kiện sinh hoạt, khí hậu của Việt Nam có nhiều điểm tương đồng với Đài Loan, Malaysia, Nhật Bản và Hàn Quốc – những thị trường XKLD chủ yếu của Việt Nam, sẽ là một điều kiện tốt để lao động Việt Nam thích nghi với môi trường mới – đây được coi là một cơ hội để phát triển hoạt động XKLD.

Nhìn chung, nền kinh tế nước ta đã có những bước chuyển biến tích cực, chính trị xã hội ổn định, khả năng tạo việc làm của nền kinh tế xã hội đang tăng lên. Tuy nhiên, nguồn cung LĐ của nước ta tương đối dồi dào, thất nghiệp vẫn là vấn đề cần giải quyết, sức ép việc làm trong nước vẫn tương đối cao, vì vậy XKLD là một tất yếu khách quan trong thời gian tới, nó là một kênh để giải quyết việc làm, xoá đói, giảm nghèo.

## **2.1.2 Thực trạng về chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam**

### *2.1.2.1 Về yếu tố thể lực*

#### *- Chỉ số phát triển con người (HDI)*

Nhờ những thành tựu đạt được trong phát triển kinh tế cùng với sự vào cuộc quyết liệt của các cấp chính quyền để thực hiện phổ cập tiểu học rồi trung học cơ sở, phát triển hệ thống y tế cấp huyện, xã, hệ thống y tế dự phòng, v.v

trong những năm qua nên chỉ số phát triển con người (HDI) của Việt Nam đã tăng qua các năm năm 2005 là 0,540 thì đến năm 2010 đã tăng lên 0,572. So với một số nước có GDP trên đầu người ở mức tương đương, thì HDI của Việt Nam cao hơn đáng kể.

**Bảng 2.1: Các chỉ số phát triển con người của Việt Nam qua các năm**

Năm	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Chỉ số HDI	0,540	0,547	0,554	0,560	0,566	0,572
Xếp hạng HDI	108	109	116	114	116/182	113/169

*Nguồn: Chương trình Phát triển Liên hợp quốc – UNDP*

*- Các chỉ tiêu về thể trạng của nguồn nhân lực*

(i) *Tuổi thọ bình quân*: Nước ta đã không ngừng đạt được thành tựu phát triển kinh tế - xã hội, nâng cao mức sống mà đến nay tuổi thọ bình quân của dân số là 73 tuổi. So với một số nước trong khu vực và trên thế giới tuổi thọ bình quân của dân số nước ta vẫn còn thấp. Brunei 78 tuổi, Malaysia 75 tuổi, Thái Lan 75, Singapore 80, Nhật Bản 81, Pháp 83 tuổi... Một trong những nguyên nhân là do mức sống dân cư nước ta còn thấp, Việt Nam vẫn thuộc danh sách các nước nghèo trên thế giới, thu nhập bình quân/người năm 2000 là 405 USD, đến năm 2007 lên mức 750 USD và 2008 mới đạt mức 970 USD/người. Trong khi đó các nước khu vực cao hơn Việt Nam rất nhiều. Mặt khác, trình độ học vấn, chăm sóc y tế, an sinh xã hội, bảo vệ môi trường sinh thái... tuy có những chuyển biến tích cực nhưng so với nhiều nước trong khu vực và trên thế giới còn ở tình trạng kém phát triển và có khoảng cách khá xa với các nước trong khu vực.

(ii) *Trọng lượng, chiều cao trung bình của người lao động*: Đây là chỉ tiêu phản ánh tình trạng phát triển thể lực của dân số, LLLĐ. Hiện nay, so với nhiều nước trên thế giới và khu vực các nước Đông Nam Á thì các chỉ tiêu này của dân số và lực lượng lao động nước ta còn thấp hơn. Nhìn chung tình trạng thể lực của phần lớn lao động Việt Nam còn chưa phù hợp với yêu cầu của phương pháp tổ chức và cường độ LĐ ở nước ngoài.

### 2.1.2.2 Về yếu tố giáo dục – đào tạo

#### - Trình độ học vấn

(i) *Tỷ lệ biết chữ*: Trong những năm qua, Việt Nam nằm trong những nước có tỷ lệ người lớn biết chữ cao (từ 80 đến 97%) và có khả năng đạt được mục tiêu về xóa mù chữ cho người ở độ tuổi trưởng thành vào năm 2015.

(ii) *Phổ cập giáo dục trung học cơ sở*: Hiện nay, cả nước có khoảng 22 triệu học sinh, trong đó có 13,2 triệu học sinh tiểu học (chiếm 58%), 4,3 triệu học sinh trung học và 260.000 sinh viên cao đẳng và đại học. Đến năm 2006 đã có 50% tỉnh, thành phố trong cả nước phổ cập giáo dục trung học cơ sở; và được LHQ đánh giá là một điểm sáng về công tác phổ cập giáo dục thiên niên kỷ mới. Năm 2010 bảo đảm cho hầu hết thanh niên, thiếu niên sau khi tốt nghiệp tiểu học tiếp tục học tập để đạt trình độ trung học cơ sở trước khi hết tuổi 18, đáp ứng yêu cầu nâng cao dân trí, đào tạo nhân lực, bồi dưỡng nhân tài phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

#### - Trình độ chuyên môn, nghiệp vụ

Sau hơn 20 năm đổi mới, LLLĐ có chuyên môn kỹ thuật của Việt Nam đã tăng từ 7,6% năm 1986 lên hơn 30% năm 2010. So với nhiều nước trong khu vực và trên thế giới, NLD Việt Nam nhìn chung thông minh, cần cù, chịu khó, có khả năng nắm bắt kỹ năng lao động và công nghệ nhanh. Tuy nhiên, theo báo cáo Phát triển thế giới năm 2006 của Ngân hàng Thế giới thì Việt Nam chỉ có 2% dân số được học từ 13 năm trở lên, tụt hậu xa so với các nước trong khu vực và Việt Nam cũng đứng cuối cùng trong khu vực với tỷ lệ 10% số người trong độ tuổi 20-24 học đại học.

Trình độ văn hoá của dân cư nói chung, của LLLĐ nói riêng ở nước ta tương đối cao so với các nước có điều kiện kinh tế tương đương. Tuy nhiên, trình độ chuyên môn nghiệp vụ của lực lượng lao động còn nhiều hạn chế, cơ cấu lao động theo trình độ còn nhiều bất cập. Tỷ lệ lao động chưa qua đào tạo còn cao, lực lượng lao động kỹ thuật còn thiếu và yếu, không đáp ứng được yêu cầu lao động của các doanh nghiệp.

### 2.1.2.3 Về yếu tố ý thức xã hội

Việt Nam, lực lượng lao động chủ yếu ở khu vực nông thôn, khu vực nông dân, nông thôn chiếm hơn 80% dân số và hơn 70% lực lượng lao động. Chủ yếu tác phong lao động theo kiểu nông nghiệp, manh mún, thiếu tác phong lao động công nghiệp, còn hạn chế trong việc chấp hành kỷ luật lao động, trình độ hiểu biết và ý thức chấp hành pháp luật.

### 2.1.3 Khái quát về xuất khẩu lao động của Việt Nam

XKLD ở Việt Nam bắt đầu từ năm 1980. Từ đó đến nay, hoạt động XKLD đã 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 phát triển XKLD của Việt Nam có thể chia làm 2 thời kỳ lớn:

#### 2.1.3.1 Xuất khẩu lao động của Việt Nam thời kỳ 1980 đến 1990

- Về chính sách, pháp luật

Đầu những năm 1980, trong bối cảnh đất nước hết sức khó khăn: tốc độ tăng trưởng kinh tế kém (khoảng 2,3%/năm), nền kinh tế thiếu vốn sản xuất nhưng dư thừa lao động. Chính vì vậy, ngày 11/02/1980 Chính phủ đã ra Quyết định số 46/CP về việc đưa một bộ phận LĐ Việt Nam ra nước ngoài để làm việc có thời hạn và bồi dưỡng nâng cao tay nghề nhằm "*Giải quyết việc làm cho một bộ phận thanh niên ta*", và "*thông qua hợp tác lao động nhờ các nước anh em đào tạo một đội ngũ lao động có tay nghề vững, đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế nước ta sau này*".

Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ VI tiếp tục khẳng định: "mở rộng việc đưa người lao động ra nước ngoài bằng nhiều hình thức thích hợp, coi đó là một bộ phận hữu cơ của chương trình lao động nói chung của toàn xã hội, của từng ngành, từng địa phương. Theo số liệu của Bộ LĐTBXH, tổng số lao động và chuyên gia được đưa đi trong thời kỳ này khoảng 300.000 người, bao gồm:

+ 244.186 người đi các nước XHCN Đông Âu (cũ), cụ thể từng năm theo bảng 2.2

+ 20.000 lao động đi I-Rắc; 7.200 chuyên gia sang các nước châu Phi; 23.713 thực tập sinh và học sinh học nghề tại các nước Đông Âu sau khi kết thúc thời gian học nghề đã chuyển sang lao động trong những năm 80. Theo thống kê của Bộ

LĐTBXH, lao động Việt Nam làm việc tại các nước Bungari, Tiệp khắc và CHDC Đức 100% có tay nghề, tại Liên Xô đại bộ phận không có nghề. Tỷ lệ chung lao động có nghề là 42%. Số lao động đưa đi, được phân bổ vào các ngành kinh tế quốc dân của các nước XHCN là 45% làm trong các ngành công nghiệp nhẹ; ngoài các nước XHCN, lao động Việt Nam chủ yếu làm trong các ngành xây dựng và thủy lợi.

**Bảng 2.2: Số lao động đi làm việc ở các nước XHCN từ 1980 - 1990**

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

*Nguồn: Tổng hợp từ báo cáo của Cục Quản lý lao động ngoài nước - Bộ LĐTBXH*

**Đánh giá chung trong giai đoạn 1980-1990:**

*Thứ nhất*, bình quân trong 10 năm 1980 - 1990, hàng năm Việt Nam đã đưa đi việc làm ở nước ngoài khoảng 30.000 người đi hợp tác LĐ. *Thứ hai*, thông qua hợp tác LĐ với các nước XHCN, NLD đã được đào tạo nghề, được rèn luyện tác phong công nghiệp. *Thứ ba*, ngân sách nhà nước đã thu được khoảng 800 tỷ đồng (theo tỷ giá Rúp/Đồng VN năm 1990) và hơn 300 triệu USD đưa vào cân đối thanh toán chung, trả nợ các nước và nộp ngân sách (riêng những năm cuối thập kỷ 80, tiền thu từ hợp tác lao động vào Ngân sách Nhà nước đã bằng khoảng 1/10 tổng kim ngạch xuất khẩu của Trung ương). Ngoài ra, NLD còn mang về nước một lượng hàng hoá trị giá hàng ngàn tỷ đồng và một lượng ngoại tệ ước hàng trăm triệu Đô la Mỹ đã góp phần không nhỏ khắc phục khan hiếm hàng hoá, cải thiện đời sống xã hội, đầu tư tạo việc làm cho một bộ phận lao động trong nước.

Tuy nhiên có một số tồn tại như: (1) Về phía Nhà nước, chỉ nhấn mạnh mục tiêu “hợp tác, giúp đỡ và đào tạo”. Mục tiêu kinh tế của công tác này chưa được chú ý đầy đủ. Chính sách hậu xuất khẩu lao động chưa được chú trọng. (2) Trong khi

đó, có nhiều nghề mà NLD học được qua HTLD chưa được sử dụng và phát huy khi họ về nước, do cơ sở sản xuất trong nước chưa đáp ứng được.

### 2.1.3.2 Xuất khẩu lao động từ năm 1991 đến nay

#### (1) Giai đoạn từ năm 1991 đến 1995:

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 số 07/CP quy định chi tiết một số điều của Bộ Luật Lao động về đưa NLD Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài. Lao động và chuyên gia ta thời kỳ này đã có mặt ở nhiều thị trường mới, 1991-1995 đã đưa được 25.072 lao động đi làm việc ở nước ngoài, cụ thể theo bảng 2.3 :

**Bảng 2.3: Số lượng lao động đi làm việc ở nước ngoài từ 1991-1995**

Năm	Số lượng	Năm	Số lượng
1991	1.022 người	1994	9.230 người
1992	810 người	1995	10.050 người
1993	3.960 người	<b>Tổng:</b>	<b>25.072 người</b>

Nguồn: Cục Quản lý lao động ngoài nước - Bộ LĐTBXH

#### *Như vậy, giai đoạn từ năm 1991-1995 có những đặc điểm chủ yếu sau:*

(i) Việt Nam đã đàm phán với các nước tạo điều kiện pháp lý cho phần lớn lao động ta được ở lại làm ăn, đã tranh thủ được nguồn tài trợ đáng kể (khoảng 20 triệu Đô la Mỹ viện trợ không hoàn lại và khoảng 8 triệu Đô la Mỹ cho vay) để tạo việc làm đối với những người đã về nước; (ii) Cơ chế XKLD và chuyên gia thời kỳ này đã được đổi mới cơ bản, đã chuyển từ cơ chế kế hoạch hóa tập trung sang cơ chế phân biệt quản lý Nhà nước với hoạt động kinh doanh của các doanh nghiệp; (iii) Đã chuyển hướng thị trường XKLD sang các thị trường mới, thiết lập được quan hệ Nhà nước về hợp tác lao động với một số nước. (iv) Thu nhập của người lao động và chuyên gia thời kỳ này cao hơn, bằng ngoại tệ mạnh, cải thiện đáng kể cuộc sống của gia đình NLD và đóng góp vào nguồn thu ngoại tệ của đất nước; (v) Từng bước đầu xây dựng được đội ngũ các tổ chức thực hiện XKLD và chuyên gia.



Tuy nhiên, có một số hạn chế như: (1) Nhà nước chưa có chủ trương nhất quán về XKLD và chuyên gia. Chính sách chưa đầy đủ và đồng bộ, chưa có sự hợp tác chặt chẽ trong hướng dẫn thực hiện; (2) Thiếu chính sách đầu tư cho doanh nghiệp XKLD, cho công tác đào tạo, chuẩn bị nguồn LĐ. (3) Số lượng LĐ đưa đi chưa tương xứng với tiềm năng, bình quân hàng năm chỉ đưa đi được khoảng 5.000 LĐ.

**(2) Giai đoạn từ năm 1996 đến 2000:**

Số lượng LĐ đưa đi trong thời kỳ 1996-2000 là 96.680 người, tăng 3,9 lần so với thời kỳ 1991-1995, cụ thể theo bảng 2.4.

**Bảng 2.4: Số lượng lao động đưa đi XKLD từ năm 1996 - 2000**

<b>Năm</b>	<b>Số lượng</b>	<b>Năm</b>	<b>Số lượng</b>
1996	12.660 người	1999	21.810 người
1997	18.470 người	2000	31.500 người
1998	12.240 người	<b>Tổng số</b>	<b>96.680 người</b>

*Nguồn: Cục Quản lý lao động ngoài nước - Bộ LĐTBXH*

***Nhìn chung, giai đoạn 1996-2000 hoạt động XKLD có đặc điểm là:***

(1) Đã có chủ trương nhất quán về đẩy mạnh công tác này coi XKLD là lĩnh vực kinh tế đối ngoại quan trọng. (2) Hệ thống các văn bản trên đã có nhiều ưu điểm so với hệ thống pháp luật trước đó, tạo sự thông thoáng cho doanh nghiệp, tạo điều kiện thuận lợi hơn cho NLĐ (3) Công tác quản lý nhà nước được tăng cường, đặc biệt công tác thanh tra, kiểm tra, xử lý vi phạm được nâng cao chất lượng. Công tác thông tin thị trường phong phú, đa dạng. (4) Tiếp tục phát triển thêm được một số thị trường mới. (5) Số lượng lao động đưa đi tăng mạnh, hàng năm đưa đi được từ 15-20 ngàn lao động. (6) Hình thành được hệ thống doanh nghiệp XKLD và chuyên gia, trong đó có một số doanh nghiệp đã mạnh dạn đầu tư cho công tác này và hoạt động tương đối có hiệu quả. (7) Công tác đào tạo nguồn LĐ và chuyên gia xuất khẩu đã được quan tâm. Đã có các quy định và chương trình cụ thể về đào tạo LĐ trước khi đi, các doanh nghiệp đã xây dựng các cơ sở đào tạo lao động và thực hiện nghiêm túc chương trình đào tạo theo quy định.

Song còn hạn chế như: (i) Nhận thức về XKLD chưa nhất quán, dẫn đến các chính sách chậm được ban hành, các doanh nghiệp chưa được đầu tư đúng mức. (ii) Doanh nghiệp XKLD chưa đủ mạnh, hoạt động hiệu quả; Nhà nước Chưa có chính sách hỗ trợ cho doanh nghiệp để mở thị trường nên khi triển khai gặp nhiều khó khăn do không có kinh phí, chưa tạo lập được quỹ hỗ trợ XKLD để phát triển thị trường và giải quyết các vấn đề phát sinh trong trường hợp bất khả kháng; (iii) Nguồn LĐ còn nhiều mặt hạn chế, nhất là khả năng ngoại ngữ, ý thức tổ chức - kỷ luật và nhận thức về quan hệ chủ - thợ trong cơ chế thị trường.

### (3) Giai đoạn từ năm 2001 đến 2010

Bộ Luật Lao động năm 2002, trong đó bổ sung 6 điều về xuất khẩu lao động. Ngày 17 tháng 7 năm 2003, Chính phủ đã ban hành Nghị định số 81/NĐ-CP thay thế 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, có hiệu lực từ 01/7/2007 đã tạo một hành lang pháp lý tương đối đầy đủ cho hoạt động XKLD. Theo Bộ LĐTBXH, từ năm 2001 đến 2010, đã đưa được 704.770 lượt người đi làm việc ở nước ngoài, cụ thể tại Bảng 2.5:

**Bảng 2.5: Số lượng LĐ đưa đi làm việc ở nước ngoài từ 2001 - 2010**

<b>Năm</b>	<b>Số lượng</b>	<b>Năm</b>	<b>Số lượng</b>
2001	36.168 người	2007	85.020 người
2002	46.122 người	2008	86.990 người
2003	75.000 người	2009	73.028 người
2004	67.447 người	2010	85.546 người
2005	70.594 người	<b>Tổng cộng</b>	<b>704.770 người</b>
2006	78.855 người		

*Nguồn: Báo cáo hàng năm của Cục Quản lý lao động ngoài nước- Bộ LĐTBXH*

Cho đến nay, có gần 500.000 lao động và chuyên gia Việt Nam đang làm việc tại trên 40 nước và vùng lãnh thổ trên thế giới, trong đó gần 50% là lao động đã

được đào tạo. Hàng năm, LĐ Việt Nam làm việc ở nước ngoài gửi từ 1,8- 2 tỷ USD tiền thu nhập về nước.

***Trong giai đoạn 2001-2010 có những đặc điểm sau:***

*Thứ nhất*, công tác mở thị trường đã được đầu tư hơn, ổn định các thị trường sẵn có và phát triển các thị trường mới như: Malaysia, Hàn Quốc, Nhật Bản, Đài Loan, Cata, Bungaria, Liên bang Nga, Cộng hoà Séc, CHDCND Lào, UAE, Lybia, Kazdaczstan. *Thứ hai*, chủ động trong đào tạo, chuẩn bị nguồn LĐ xuất khẩu. Công tác đào tạo LĐ đã đi vào nề nếp, có chính sách hỗ trợ đào tạo lao động xuất khẩu từ nguồn ngân sách, đào tạo một số nghề đặc thù, nghề đòi hỏi kỹ thuật cao mà thị trường lao động quốc tế có yêu cầu; Có nhiều doanh nghiệp đã đầu tư xây dựng cơ sở dạy nghề tiên tiến để đào tạo người lao động đáp ứng được yêu cầu của thị trường lao động ngoài nước, hình thành hệ thống các cơ sở đào tạo LĐ xuất khẩu. *Thứ ba*, nhiều doanh nghiệp XKLĐ ngày một lớn mạnh về quy mô và năng lực. Hầu hết các doanh nghiệp đã có ý thức trong khai thác thị trường lao động ngoài nước, một số doanh nghiệp tập trung khai thác những thị trường đặc thù như xuất khẩu thuyền viên vận tải biển, lao động công nghệ cao, tuy số lượng ít, nhưng hiệu quả cao. *Thứ tư*, Công tác quản lý, bảo vệ quyền lợi cho người lao động đã tăng cường cả phía Nhà nước và doanh nghiệp. Hệ thống quản lý lao động Việt Nam làm việc ở ngoài nước, hiện đã có 7 Ban Quản lý lao động tại Hàn Quốc, Nhật Bản, Đài Loan, Malaysia, Cộng hoà Séc, Các tiểu vương quốc Ả-rập thống nhất, Lybia và Cata;

Song còn một số hạn chế: *Một là*, chất lượng nguồn lao động xuất khẩu của ta còn thấp, chưa đáp ứng được yêu cầu của TTLĐ ngoài nước, đặc biệt là trong một số nghề đòi hỏi công nghệ hoặc trình độ ngoại ngữ cao. Ý thức tổ chức kỷ luật và tuân thủ pháp luật của một bộ phận LĐ Việt Nam còn thấp. *Hai là*, quản lý Nhà nước trong XKLĐ còn có những lúc chưa kịp thời, đồng bộ trong khâu thực hiện ở các cấp, các ngành. *Ba là*, thông tin - tuyên truyền về XKLĐ chưa đáp ứng được với nhu cầu thực tế, thường xuyên công khai, minh bạch. Vì vậy vẫn còn nhiều người lao động bị kẻ xấu lừa đảo, thu tiền bất chính; Chưa thực sự tạo được chuyển biến mạnh mẽ của người dân và toàn xã hội về XKLĐ. *Bốn là*, thiếu tính chiến lược, kế

hoạch XKLD một cách khoa học, yếu thông tin dự báo thị trường, số liệu thống kê chưa đồng bộ, thường xuyên bị động.

## **2.2 THỰC TRẠNG CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC VIỆT NAM ĐÁP ỨNG NHU CẦU XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG**

### **2.2.1 Nhu cầu nhận lao động và thực trạng lao động Việt Nam tại một số thị trường chủ yếu**

#### *2.2.1.1 Thị trường Đài Loan*

- Đặc điểm về kinh tế- xã hội:

Đài Loan nằm ở vị trí cách Việt Nam không xa, gần gũi với ta về phong tục tập quán và văn hoá, người Đài Loan rất giàu tình cảm, và mến khách. Khí hậu, thời tiết ở Đài Loan cũng không có sự khác biệt lớn so với Việt Nam, đó là điều kiện thuận lợi để người lao động Việt Nam dễ hoà nhập vào đời sống xã hội ở Đài Loan. Người Đài Loan sử dụng ngôn ngữ chính là tiếng Hoa phổ thông và tiếng địa phương.

Đài Loan có nền kinh tế khá phát triển, người dân có mức sống cao và mức thu nhập bình quân 14.000USD/ người/ năm, xếp thứ 25 trên thế giới. Trong năm thập niên qua, Đài Loan chuyển mình từ một nền kinh tế nông nghiệp, chậm phát triển sang một nước công nghiệp phát triển, trong đó các ngành sản xuất cơ khí chính xác, nhựa, điện tử là thành phần chính tạo thành điều được gọi là " phép lạ kinh tế Đài Loan".

- Đặc điểm về tiếp nhận lao động nước ngoài của Đài Loan

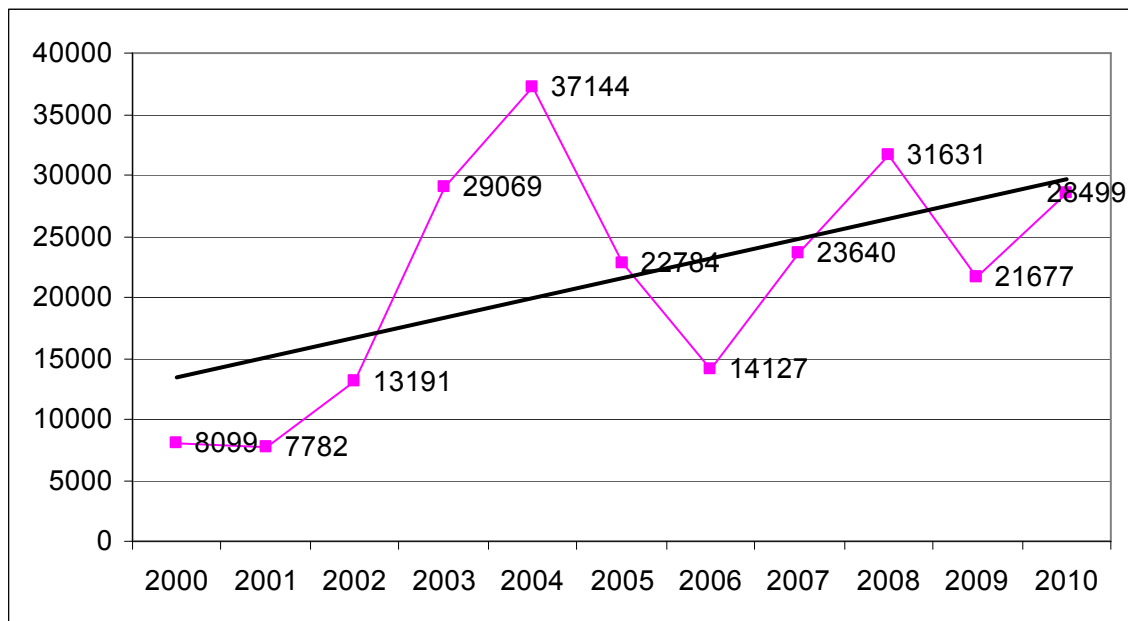
(1) Cho phép tiếp nhận lao động nước ngoài vào làm việc, Đài Loan đã xây dựng được cơ chế chính sách tương đối đầy đủ và chặt chẽ nhằm bảo vệ các quyền, lợi ích của lao động nước ngoài đến Đài Loan làm việc. Luật Dịch vụ việc làm của Đài Loan có quy định về thuê và quản lý lao động nước ngoài. (2) Làm thủ tục đăng ký cư trú: trong vòng 15 ngày sau khi nhập cảnh, lao động nước ngoài phải được chủ sử dụng làm thủ tục lấy Giấy phép cư trú của ngoại kiều và làm thẻ vân tay tại cơ quan cảnh sát địa phương. (3) Giấy phép tuyển dụng và gia hạn giấy phép: sau khi lao động nhập cảnh, chủ sử dụng lao động phải xin Giấy phép tuyển dụng cho

họ. Trước ngày hết hạn của Giấy phép tuyển dụng từ 30 đến 60 ngày, chủ sử dụng lao động phải xin Ủy ban lao động gia hạn Giấy phép này. (4) Tiền lương và tiền công: mức tiền lương do hai bên chủ sử dụng và người lao động thỏa thuận. Tiền lương được trả bằng đồng bản tệ hợp pháp. Tiền lương được trả trực tiếp và toàn bộ cho người lao động, trừ trường hợp chủ sử dụng và người lao động thỏa thuận hoặc pháp luật có quy định khác. Hiện nay, lao động nước ngoài đến làm việc tại Đài Loan được hưởng mức lương cơ bản theo luật định là 17.280 Đài tệ (khoảng 600USD). (5) Giờ làm việc: giờ làm việc được quy định trong hợp đồng lao động. Nếu không thỏa thuận, thì giờ làm việc bình thường là 8 giờ/ngày và mỗi tuần 48 giờ. Trường hợp làm thêm giờ cũng phải theo Luật Tiêu chuẩn lao động. Sau khi làm thêm 4 giờ liên tục thì phải được nghỉ ít nhất 30 phút. Trường hợp làm theo ca hoặc công việc có tính liên tục hoặc khẩn cấp thì chủ sử dụng lao động có trách nhiệm bố trí thời gian nghỉ bù vào thời gian khác. (6) Ngày nghỉ, nghỉ lễ và nghỉ việc: Một tuần, lao động được nghỉ một ngày (nghỉ thường). Kể từ năm thứ hai trở đi, mỗi năm có 7 ngày nghỉ đặc biệt; (7) Nghỉ ốm: khi đau ốm bình thường hoặc bị thương hoặc do nguyên nhân về thể trạng cần phải điều trị hoặc nghỉ việc thì người lao động được nghỉ ốm. Trường hợp không phải nằm viện chữa trị thì tổng số ngày nghỉ ốm trong một năm không quá 30 ngày; (8) Bảo hiểm lao động và bảo hiểm y tế: Mọi lao động nước ngoài có Giấy cư trú hợp pháp đều phải tham gia đóng bảo hiểm y tế; Phương thức nộp phí bảo hiểm của người lao động nước ngoài: Phí bảo hiểm y tế: chủ sử dụng đóng 60%. Nhà nước đóng 10%, người lao động đóng 30%; Phí bảo hiểm lao động: chủ sử dụng đóng 70%, Nhà nước đóng 10%, người lao động đóng 20%. (9) Lao động nước ngoài sẽ bị Ủy ban lao động hủy bỏ giấy phép tuyển dụng và bị đưa về nước trong các trường hợp: Mang theo người nhà và sống chung với nhau; Tay nghề không đáp ứng yêu cầu công việc đã ghi trong giấy phép; Không đạt yêu cầu sức khỏe; Khai man hồ sơ hoặc có hành vi man trá khi xin cấp giấy phép tuyển dụng; Khi chưa được Ủy ban lao động cho phép thì không thay được địa điểm làm việc; Khi chưa được Ủy ban lao động cho phép thì không được thay đổi chủ sử dụng; Không được làm những công việc khác ngoài công việc

đã được Ủy ban lao động cho phép; Không được vi phạm hợp đồng lao động do người lao động và chủ sử dụng đã thỏa thuận, ví dụ nghỉ việc 3 ngày trở lên mà không có lý do chính đáng. (10) Đài Loan thành lập các văn phòng tư vấn để giải đáp các thắc mắc, thành lập bộ phận tiếp nhận và xử lý đơn thư khiếu nại, tố cáo của lao động nước ngoài đối với những vi phạm của chủ sử dụng lao động. Không tổ chức, cá nhân nào được phép môi giới người nước ngoài làm việc phi pháp cho người khác.

- Nhu cầu tiếp nhận và chất lượng lao động Việt Nam tại Đài Loan:

Nhìn chung TTLĐ Đài Loan có nhu cầu tiếp nhận lao động trong các lĩnh vực sản xuất chế tạo, giúp việc gia đình, thuyền viên... Yêu cầu LĐ phải có nghề nhưng chỉ ở mức trung bình, độ tuổi từ 18-39 (đối với cả nam và nữ), không yêu cầu cao về tay nghề, tuy nhiên ngoại ngữ tốt sẽ là một lợi thế đối với NLĐ.



**Biểu đồ 2.3: Lao động Việt Nam đưa đi làm việc tại Đài Loan hàng năm từ năm 2000-2010 (Đơn vị tính: người)**

*Nguồn: Báo cáo của Cục Quản lý lao động ngoài nước- Bộ LĐTBXH*

Vào những năm 80 của thế kỷ 20, nền công nghiệp Đài Loan đã bắt đầu phát triển mạnh, cùng với đó lực lượng LĐ nước ngoài làm việc tại Đài Loan cũng gia tăng. Cuối năm 1999, Việt Nam bắt đầu đưa lao động xuất khẩu sang Đài Loan, đến nay tổng số

lao động đã đưa hơn 200.000 lượt người, số lao động đang làm việc: khoảng 81.000 người, một số nhu cầu của Đài Loan nhận lao động Việt Nam (bảng 2.6).

**Bảng 2.6 : Một số đơn hàng Đài Loan nhận lao động Việt Nam**

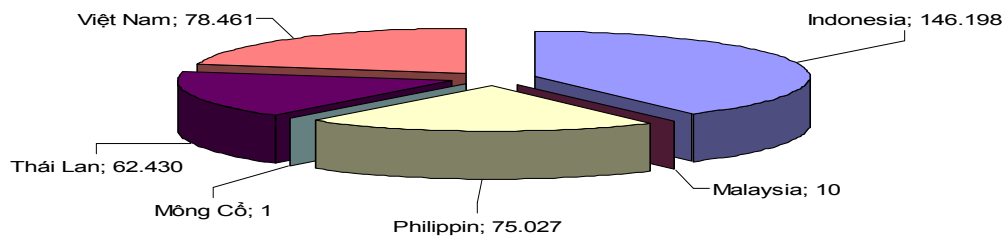
Chủ sử dụng	Ngành nghề	Số lượng		Điều kiện theo hợp đồng		Chi phí người lao động phải trả trước khi đi (dự kiến)				
		Tổng số	nữ	Mức lương cơ bản	Ăn, ở	Tiền dịch vụ	Tiền môi giới	Vé máy bay	Lệ phí visa	Chi phí đào tạo
Nhà hộ lý Hồng Ái	Chăm sóc người bệnh	1	1	17.280 Đài tệ /tháng	2.500 Đài tệ/ người/ tháng	0	Theo quy định	Công ty sử dụng lao động cung cấp miễn phí vé về	99 USD	350.000 VND/ người/ tháng
Nhà hộ lý Hạnh Phong	Chăm sóc người bệnh	2	2	17.280 Đài tệ /tháng	3.500 Đài tệ/ người/ tháng	0	Theo quy định	Công ty sử dụng lao động cung cấp miễn phí vé về	99 USD	350.000 VND/ người/ tháng
Công ty HH xí nghiệp Minh Hồng Ưc	Công nhân nhà máy	40	20	17.280 Đài tệ /tháng	3.500 Đài tệ/ người/ tháng	0	Theo quy định	Công ty sử dụng lao động cung cấp miễn phí	99 USD	350.000 VND/ người/ tháng
Công ty HH nhựa, chất dẻo Phong Thịnh	Công nhân nhà máy	50	20	17.280 Đài tệ /tháng	2.500 Đài tệ/ người/ tháng	0	Theo quy định	Công ty sử dụng lao động cung cấp miễn phí	99 USD	350.000 VND/ người/ tháng
Tàu Trung Quốc số 33	thuyền viên tàu cá	10	0	250 USD /tháng	chủ cung cấp	0	Theo quy định	Công ty sử dụng lao động cung cấp miễn phí	0	350.000 VND/ người/ tháng
Tàu Tường Thuận	thuyền viên tàu cá	30	0	250 USD /tháng	chủ cung cấp	0	Theo quy định	Công ty sử dụng lao động cung cấp miễn phí	0	350.000 VND/ người/ tháng
Tàu Kim Lai Hưng	thuyền viên tàu cá	20	0	250 USD /tháng	chủ cung cấp	0	Theo quy định	Công ty sử dụng lao động cung cấp miễn phí	0	350.000 VND/ người/ tháng

*Nguồn: tác giả tổng hợp theo báo cáo đăng ký hợp đồng của Cục Quản lý lao động ngoài nước - Bộ LĐTBXH*

*Ghi chú (Đối với thị trường Đài Loan): Tiền môi giới theo quy định là: 1.500USD/công nhân nhà máy; giúp việc gia đình chăm sóc người bệnh: 800USD/lao động; thuyền viên tàu cá: không có*

*Vé máy bay: Hà Nội – Đài Loan: khoảng 350 USD/1lượt, 1 Đài tệ ~0,3 USD*

Nhìn chung, phía Đài Loan có nhu cầu tiếp nhận tương đối nhiều lao động Việt Nam trong các ngành nghề: công nhân nhà máy, chăm sóc người bệnh tại gia đình và cơ sở y tế và thuyền viên, với mức lương là 1.728 Đài tệ/tháng (khoảng hơn 500USD/tháng, trừ thuyền viên tàu cá), chi phí xuất cảnh không cao, vì vậy đây là thị trường hấp dẫn với LĐ của ta. Việt Nam là một trong 4 quốc gia có nhiều lao động đang làm việc tại Đài Loan (sau In-đô-nê-sia, Thái Lan và Phi-lip-pin), chiếm khoảng 19% thị phần lao động nước ngoài. Với cơ cấu ngành nghề: 56,44% lao động làm việc trong lĩnh vực sản xuất, chế tạo, 42% lao động làm việc trong lĩnh vực chăm sóc người bệnh và giúp việc gia đình, 1,56% là lao động làm việc trong các lĩnh vực khác như xây dựng, thuyền viên... Thu nhập bình quân là hơn 500 USD/tháng. Đài Loan luôn được coi là thị trường trọng điểm của XKLD Việt Nam, hàng năm có khả năng tiếp nhận nhiều LĐ Việt Nam. Tuy nhiên, phía Đài Loan đã ngừng tiếp nhận LĐ Việt Nam làm giúp việc gia đình và chăm sóc người bệnh tại gia đình từ ngày 20/01/2005. Nguyên nhân là do tỷ lệ LĐ bỏ trốn khỏi nơi làm việc tương đối cao ở mức 10,13% (tại thời điểm năm 2005).

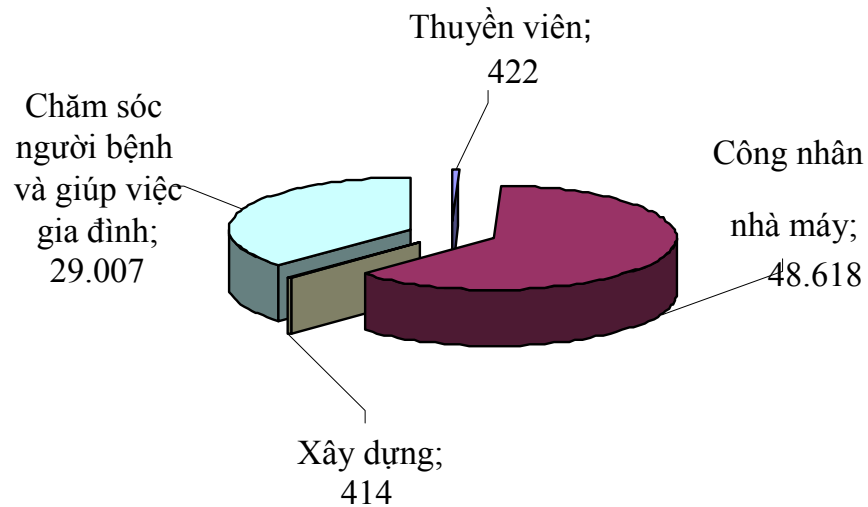


**Biểu đồ 2.4: Số liệu thống kê về LĐ nước ngoài làm việc tại Đài Loan (tính đến tháng 4/2010)** Đơn vị tính: người

*Nguồn: Báo cáo của Ban Quản lý lao động Việt Nam tại Đài Loan*

Nhà nước đã thực hiện nhiều biện pháp nhằm giảm thiểu tỷ lệ lao động vi phạm hợp đồng tại Đài Loan, đặc biệt là số lao động bỏ trốn, vì vậy, hy vọng trong thời gian tới Việt Nam tiếp tục ổn định và phát triển số lượng lao động xuất khẩu sang Đài Loan.





**Biểu đồ 2.5: Cơ cấu ngành nghề lao động Việt Nam làm việc tại Đài Loan tính đến tháng 4/2010** (đơn vị tính: người)

*Nguồn: Cục Quản lý lao động ngoài nước - Bộ LĐTBXH*

- Đánh giá về lao động Việt Nam tại Đài Loan: Qua số liệu thống kê, chúng ta nhận thấy số lượng lao động Việt Nam đưa đi làm việc tại Đài Loan có xu hướng tăng qua các năm, điều này chứng tỏ, lao động Việt Nam đang ngày một đáp ứng được nhu cầu của chủ sử dụng Đài Loan, vì vậy có thể đánh giá, LĐ Việt Nam có khả năng đáp ứng được với yêu cầu của TTLĐ Đài Loan (cả về yếu tố thể lực, yếu tố giáo dục – đào tạo và yếu tố ý thức xã hội) do thị trường này không yêu cầu cao về tay nghề và ngoại ngữ, điều kiện làm việc và sinh hoạt tương đối gần gũi với Việt Nam. Tuy nhiên, tỷ lệ lao động phá hợp đồng, bỏ trốn ra ngoài cao, còn tình trạng lao động vi phạm kỷ luật, yếu về ngoại ngữ là một bất lợi đối với Việt Nam.

#### 2.2.1.2 Thị trường Malaysia

- Tình hình kinh tế - xã hội:

Malaysia là một Quốc gia ở Đông Nam Á, giàu bản sắc văn hoá, một đất nước đang nỗ lực không ngừng để phát triển phồn thịnh và bền vững. Cùng là thành viên của Hiệp hội các quốc gia Đông Nam Á (ASEAN), Việt Nam và Malaysia đang có những quan hệ hợp tác trên nhiều mặt, trong đó hợp tác về

lao động là một trong nhiều nội dung mà hai nước rất quan tâm. Malaysia cách chúng ta không xa về địa lý, song lại có sự khác nhau nhất định về phong tục tập quán và ngôn ngữ giao tiếp. Đó chính là rào cản lớn nhất đối với người lao động Việt Nam để hoà nhập vào môi trường lao động và đời sống xã hội khi sang làm việc ở Malaysia.

Malaysia là một quốc gia đa dân tộc, có nhiều tôn giáo khác nhau cùng tồn tại, sống hoà thuận nhờ chính sách tôn giáo thống nhất. Tuy nhiên, theo Hiến pháp liên bang thì Đạo Hồi là quốc đạo. Là một quốc gia đa dân tộc nên người Malaysia nói nhiều thứ tiếng khác nhau, nhưng tiếng Bahasa Malaysia (tiếng của người thổ dân Mã Lai) là ngôn ngữ chính thức. Tuy nhiên, tiếng Anh được sử dụng rộng rãi trong các lĩnh vực kinh doanh, thương mại và sản xuất.

Nền kinh tế của Malaysia phát triển mạnh dựa chủ yếu vào các ngành sản xuất: Cao su, dầu cọ, điện tử, công nghiệp chế tạo, dầu mỏ. Malaysia nằm trong số các nước đứng đầu thế giới về sản xuất gỗ và xuất khẩu dầu cọ, cao su. Cùng với sự phồn vinh về kinh tế, Malaysia là quốc gia đang thu hút hàng triệu lao động nước ngoài đến đây tìm việc làm. Hiện nay có khoảng hơn 2 triệu lao động nước ngoài (chủ yếu là người Indonexia) đang làm việc tại Malaysia, trong đó có gần 1 triệu lao động là bất hợp pháp.

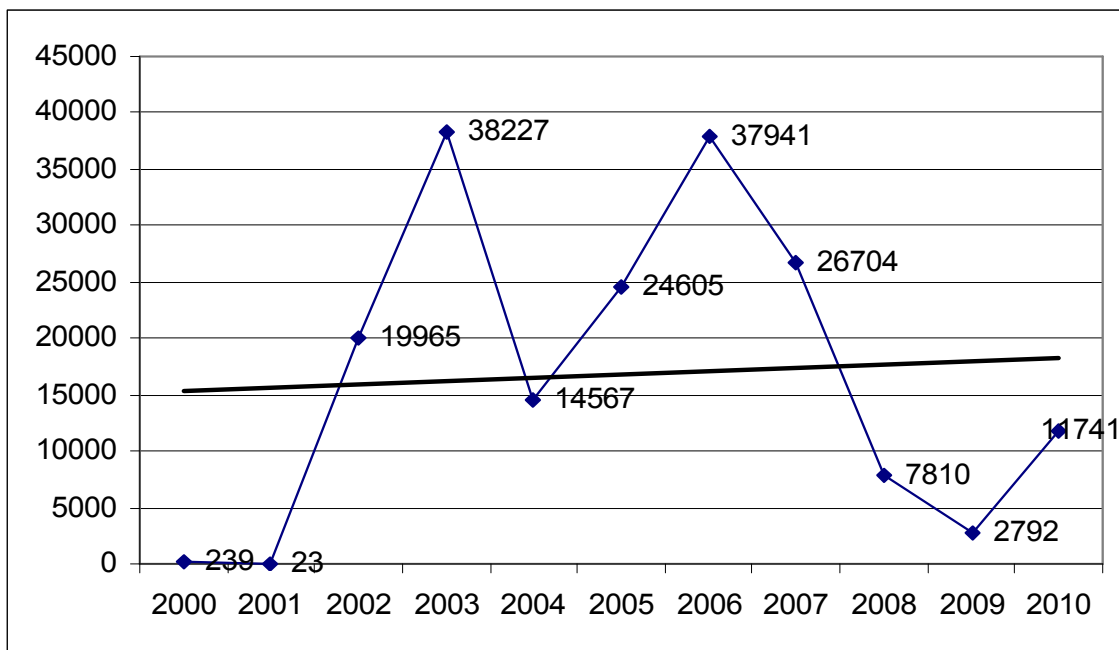
- Một số quy định đối với lao động nước ngoài tại Malaysia:

(1) Quy định về tiền lương và các lợi ích khác: “Lương” gồm khoản tiền lương cơ bản và tất cả các khoản thanh toán bằng tiền mặt khác trả cho người lao động theo những thoả thuận trong hợp đồng lao động, nhưng không bao gồm các khoản tiền hoa hồng, tiền tạm ứng và tiền công cho thời gian làm việc quá giờ. Người lao động nước ngoài được hưởng sự đối xử ngang bằng như đối với lao động nước sở tại về tiền lương và các lợi ích khác. Tiền lương được trả theo thoả thuận, không quy định mức lương tối thiểu, mỗi chủ sử dụng có thể trả mức lương khác nhau và tùy theo ngành nghề. (2) Mức thu nhập cụ thể trong một số lĩnh vực: Đối với lĩnh vực trồng trọt và giúp việc gia đình, lương

và các khoản trợ cấp từ 350-500RM/ tháng, xấp xỉ 92-132 USD/ tháng; Đối với lĩnh vực dịch vụ từ 450-800RM/ tháng, xấp xỉ 118 -210USD/ tháng. Đối với công nhân nhà máy: 494RM/ tháng, xấp xỉ 130USD/ tháng; Đối với công nhân xây dựng: 25RM đến 30RM/ngày, xấp xỉ 200USD/1tháng. Nhưng trong lĩnh vực này thường khó khăn và nguy hiểm, điều kiện về nhà ở cũng kém hơn. (3) Thời hạn thanh toán lương: Theo quy định tại Luật việc làm năm 1955, lương phải được thanh toán cho người lao động trong vòng 7 ngày của tháng kế tiếp. Người lao động phải được trả lương ít nhất một lần trong một tháng. Phương thức trả lương: Lương phải trả cho người lao động bằng tiền mặt. Chủ sử dụng lao động không được thanh toán lương bằng phiếu hứa hẹn trả lương, giấy biên nhận, v.v...; Tiền tạm ứng (không được tính lãi suất), thuế chính phủ (100 RM/người/tháng với lao động nhà máy và xây dựng, 150RM/người/tháng với lao động trong lĩnh vực dịch vụ, 30 RM/người/ tháng với lao động trong lĩnh vực nông nghiệp) theo đúng quy định của pháp luật. Tuy nhiên, hiện nay, Malaysia không cho phép chủ sử dụng khấu trừ tiền thuế chính phủ từ tiền lương của NLD mà chủ sử dụng LD phải chịu khoản thuế này. (4) Thanh toán lương khi chấm dứt hợp đồng lao động: Theo quy định của pháp luật lao động Malaysia, người lao động phải được thanh toán hết tiền lương trước ngày chấm dứt hợp đồng lao động. Khi người lao động thôi việc mà không thông báo trước, tiền lương (sau khi khấu trừ các khoản hợp pháp) phải được thanh toán trong vòng 3 ngày tính từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động. (5) Quy định về thời gian làm việc: “Thời gian làm việc” là khoảng thời gian người lao động được thuê làm việc cho người sử dụng lao động. Ngoài ra, Luật Lao động nước ngoài của Malaysia quy định rõ về việc làm quá giờ, chế độ nghỉ tuần, nghỉ lễ, nghỉ phép thường niên, nghỉ ốm, khám sức khoẻ định kỳ, chế độ bảo hiểm xã hội, bồi thường tai nạn,..(6) Thời hạn hợp đồng: Người lao động làm việc theo hợp đồng 2 năm (kể từ ngày đến làm việc) thì có thể được gia hạn từ 1 đến 5 năm, với sự cho phép của cơ quan có thẩm quyền Malaysia. Người lao động có thể quay lại làm việc tại Malaysia sau khi đã về nước được 6 tháng.

- Nhu cầu tiếp nhận và chất lượng lao động Việt Nam tại Malaysia:

Malaysia có nhu cầu tiếp nhận lao động nước ngoài lớn, trong đó có Việt Nam trong các ngành điện tử, sản xuất chế tạo, xây dựng, nông nghiệp và giúp việc gia đình, tuy nhiên 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 và chi phí xuất cảnh thấp, về địa lý gần với Việt Nam, nếu có phát sinh xảy ra thì dễ giải quyết và chi phí đi lại ít tốn kém.



**Biểu đồ 2.6: LĐ Việt Nam đưa đi làm việc hàng năm tại Malaysia 2000-2010**

(Đơn vị tính: người)

Nguồn: Cục Quản lý LĐ ngoài nước- Bộ LĐTBXH

Việt Nam bắt đầu đưa lao động sang Malaysia từ đầu năm 1992. Ngày 01/12/2003, Bộ LĐTBXH Việt Nam và Bộ Nguồn Nhân lực Malaysia đã ký thỏa thuận về hợp tác LĐ. Malaysia là một trong những thị trường có khả năng tiếp nhận nhiều LĐ Việt Nam. Chủ trương của chúng ta là tiếp tục các giải pháp củng cố và phát triển đầy nhanh tốc độ đưa LĐ vào thị trường này.

Một số nhu cầu tiếp nhận lao động Việt Nam của chủ Malaysia bảng 2.7.

**Bảng 2.7 : Một số hợp đồng của Malaysia tiếp nhận lao động Việt Nam**

Chủ sử dụng	ngành nghề	Số lượng		Điều kiện theo hợp đồng		Chi phí người lao động phải trả trước khi đi (dự kiến)				
		tổng số	nữ	mức lương cơ bản	ăn, ở	Tiền dịch vụ	Tiền môi giới	vé máy bay	lệ phí visa	chi phí đào tạo
Pan-International Electronics (M) Sdn.Bhd.	Công nhân điện tử	20	10	21 Ringgit /ngày	Ở do người sử dụng cung cấp- ăn lao động tự chịu	200 USD	250	Mỗi bên chịu một lượt vé	Theo quy định	Theo quy định
Chemilite Industries Sdn.Bhd.	Công nhân nhà máy	10	5	21 Ringgit /ngày	Ở do người sử dụng cung cấp- ăn lao động tự chịu	300 USD	450 USD/hợp đồng 3 năm	Mỗi bên chịu một lượt vé	Theo quy định	Theo quy định
Sc Wooden Products Manufacturing	Công nhân nhà máy	30	5	21 Ringgit /ngày	Ở do người sử dụng cung cấp- ăn lao động tự chịu	250-300 USD	Theo quy định	Mỗi bên chịu một lượt vé	Theo quy định	Theo quy định
Agensi Pekerjaan Ms Perimbun Sdn.Bhd.	Công nhân nhà máy điện tử	40	20	21 Ringgit /ngày	Ở do người sử dụng cung cấp- ăn lao động tự chịu	250-300 USD	450 USD/3 năm	Mỗi bên chịu một lượt vé	Theo quy định	Theo quy định
Ng Leong Liong	Giúp việc gia đình	1	1	850 Ringgit /tháng	Ở do người sử dụng cung cấp- ăn lao động tự chịu	0	0	Chủ sử dụng cung cấp cả hai lượt vé	Theo quy định	Theo quy định
FCI connectors malaysia sdn.bhd.	Công nhân nhà máy điện tử	150	75	620 Ringgit /tháng	Ở do người sử dụng cung cấp- ăn lao động tự chịu	250-300 USD	0	Mỗi bên chịu một lượt vé	Theo quy định	Theo quy định
Yeo Aik wood sdn.bhd.	Công nhân nhà máy	30	0	21 Ringgit /ngày	Ở do người sử dụng cung cấp- ăn lao động tự chịu	300 USD	470 USD/3 năm	Mỗi bên chịu một lượt vé	Theo quy định	Theo quy định
Right Pristine Sdn.Bhd.	Công nhân nhà máy	200	200	21 Ringgit /ngày	Ở do người sử dụng cung cấp- ăn lao động tự chịu	0	thu trước 1,14 triệu	Mỗi bên chịu một lượt vé	Theo quy định	Theo quy định

*Nguồn: Tổng hợp đăng ký hợp đồng của Cục Quản lý lao động NN - Bộ LĐTBXH*

*Ghi chú (Đối với thị trường Malaysia): Tiền môi giới theo quy định là: lao động nam 300 USD/lao động, lao động nữ 250USD/lao động, lao động giúp việc gia đình: không có tiền môi giới. Lệ phí visa =9USD, phí đào tạo = 350.000 VNĐ/lao động/tháng.*

*Vé máy bay Hà Nội – Kuala Lumpur: Khoảng 250 USD/lượt, Tỷ giá 1 Ringgit Malaysia ~ 0,33 USD.*

Hiện nay, Việt Nam có gần 100.000 lao động đang làm việc tại nước này với mức lương từ 4-5 triệu đồng/tháng, chủ yếu làm việc trong lĩnh vực sản xuất công nghiệp.

Theo biểu đồ 2.6, số LĐ Việt Nam đưa đi lao động ở Malaysia hàng năm có xu hướng tăng, đặc biệt năm 2003 lên tới 38.227 người và năm 2006 có tới 37.941 lao động đi làm việc ở Malaysia. Điều này cũng chứng tỏ, lao động Việt Nam đáp ứng được những yêu cầu của Malaysia. Trong thời gian tới, Chính phủ Malaysia chủ trương khuyến khích đầu tư, khuyến khích sử dụng công nghệ cao và tăng số lao động có trình độ chuyên môn và bán lành nghề, giảm số lượng lao động phổ thông. Đồng thời, để giải quyết vấn đề lao động nước ngoài làm việc bất hợp pháp tại Malaysia, Chính phủ Malaysia sẽ xử lý nghiêm những chủ sử dụng thuê mướn lao động bất hợp pháp.

Theo các chuyên gia kinh tế dự đoán thời gian tới, kinh tế Malaysia sẽ tiếp tục tăng trưởng, nhu cầu lao động sẽ tăng nhanh hơn, đặc biệt là khu vực sản xuất có vốn đầu tư nước ngoài. Đây là yếu tố thuận lợi để Việt Nam tiếp tục gia tăng số lượng lao động tại thị trường này.

### 2.2.2.3 Thị trường Hàn Quốc

- Tình hình kinh tế - xã hội:

Hàn Quốc là một quốc gia nằm ở vùng Đông Bắc Á, tuy cách Việt Nam không xa về địa lý, song lại có sự khác nhau nhất định về phong tục tập quán và đặc biệt là khác nhau về ngôn ngữ ; Đó là rào cản lớn nhất đối với NLD Việt Nam để hoà nhập vào môi trường LĐ và đời sống xã hội của Hàn Quốc. Đây là đất nước có duy nhất một dân tộc cùng chung một truyền thống lịch sử và văn hoá đã trải qua hơn 5 ngàn năm. Phong tục tập quán của người Hàn Quốc rất gần gũi với phong tục tập quán của người Việt Nam, thời gian cũng được tính cả lịch dương và lịch âm, những ngày tết như Tết Nguyên đán, Nguyên tiêu, Đoan ngo... cũng rất giống Việt Nam.

Đối với NLD nước ngoài, Chính phủ Hàn Quốc có chính sách hỗ trợ về mặt luật pháp và ý thức xã hội đang thay đổi, những định kiến, biệt đãi đối với NLD nước ngoài trong quá khứ đang dần mất đi, thay vào đó là ý thức cộng đồng với họ

ngày càng mạnh lên, điều này đang trở thành nền tảng cho sự phát triển một mối quan hệ bình đẳng giữa người Hàn Quốc và NLD nước ngoài.

Về kinh tế, có thể nói Hàn Quốc xuất phát từ một trong những quốc gia nông nghiệp lạc hậu nhất thế giới, nhưng từ đầu năm 1962 Hàn Quốc bắt đầu công cuộc phát triển kinh tế và từ đó tới nay Hàn Quốc luôn là một trong những nước đạt tốc độ tăng trưởng kinh tế vào loại cao nhất thế giới, nền kinh tế của Hàn Quốc đã phát triển với tốc độ tăng trưởng cao mà mọi người gọi đó là “Kỳ tích sông Hàn”, chiến lược phát triển kinh tế hướng ngoại, lấy xuất khẩu làm động cơ tăng trưởng, đã góp phần to lớn vào sự phát triển kinh tế tăng vọt từ một nền kinh tế chỉ đủ tồn tại thành một quốc gia công nghiệp tiên tiến, một trong 4 con rồng Châu Á. Ngành sản xuất dịch vụ, công nghiệp hoá học chiếm vị trí quan trọng trong nền kinh tế của Hàn Quốc. Những ngành sản xuất chủ yếu của Hàn Quốc là: điện tử, chất bán dẫn, xe hơi, hoá dầu, thép, đóng tàu, sợi, sản phẩm hoá dầu, sắt v.v. mà dựa trên cơ sở nhập nguyên liệu là chính.

- Một số quy định đối với lao động nước ngoài ở Hàn Quốc:

(1) Người sử dụng LĐ không được: cưỡng bức, xâm phạm quyền tự do của NLD (kể cả NLD nước ngoài) bằng cách sử dụng vũ lực, đe dọa, ép buộc hoặc bất kỳ hình thức bất hợp pháp nào khác; phân biệt đối xử nam nữ cũng như không được lấy lý do quốc tịch, tín ngưỡng để phân biệt đối xử đối với các điều kiện làm việc hay quyền lợi của NLD, phân biệt đối xử đối với NLD nước ngoài. (2) Quy định việc sa thải LĐ, người sử dụng LĐ không được sa thải, tạm đình chỉ công việc, đình chỉ công việc vô thời hạn, chuyển sang làm việc khác, hạ tiền lương hoặc áp dụng các biện pháp trừng phạt khác đối với NLD khi không có lý do chính đáng; trong thời gian NLD đang ốm đau, bệnh tật, bị tai nạn LĐ, hoặc bệnh nghề nghiệp phải điều trị trong các cơ sở y tế và 30 ngày tiếp theo đó; LĐ nữ trong thời gian có thai hoặc mới sinh con được 30 ngày, trừ khi doanh nghiệp bị rơi vào tình trạng bất khả kháng theo luật định, hoặc người thuê mượn LĐ chấp nhận trả toàn bộ số tiền bồi thường một lần, tương ứng với 1.034 ngày công trung bình. (3) Thời gian làm việc: Thời gian làm việc theo quy định không quá 8 giờ/ 1ngày và 44 giờ/ 1tuần, không

bao gồm thời gian nghỉ giữa giờ. NLD có thể làm thêm giờ theo thoả thuận giữa NLD với chủ sử dụng, nhưng tối đa không quá 04 giờ/1 ngày và 12 giờ/1 tuần. Người sử dụng LĐ có thể kéo dài thời gian làm việc trong những trường hợp đặc biệt có sự chấp thuận của Bộ LĐ và sự đồng ý của NLD.

Từ tháng 8 năm 2004 Chính phủ Hàn Quốc cho phép những chủ sử dụng LĐ nếu không tuyển dụng được LĐ trong nước thì sẽ được tuyển dụng LĐ nước ngoài; NLD nước ngoài phải cùng với chủ sử dụng ký kết HĐLĐ, sau khi nhận viza lao động (E.9) sẽ được nhập cảnh vào Hàn Quốc để làm việc, có tư cách và được hưởng các quyền lợi về việc làm và tiền công như NLD Hàn Quốc;

- Nhu cầu tiếp nhận và chất lượng lao động Việt Nam tại Hàn Quốc:

Việt Nam là một trong số các nước đáp ứng đầy đủ các điều kiện và yêu cầu của Hàn Quốc về năng lực quản lý lao động tại nước ngoài, tính chuyên nghiệp trong tuyển chọn lao động, điều kiện cơ sở vật chất phục vụ xuất khẩu lao động nên đã được Chính phủ Hàn Quốc chọn ký Bản Ghi nhớ (MOU- Memorandum Of Understanding) về việc đưa lao động sang làm việc tại Hàn Quốc theo chế độ cấp phép tuyển dụng lao động như đã nêu ở trên.

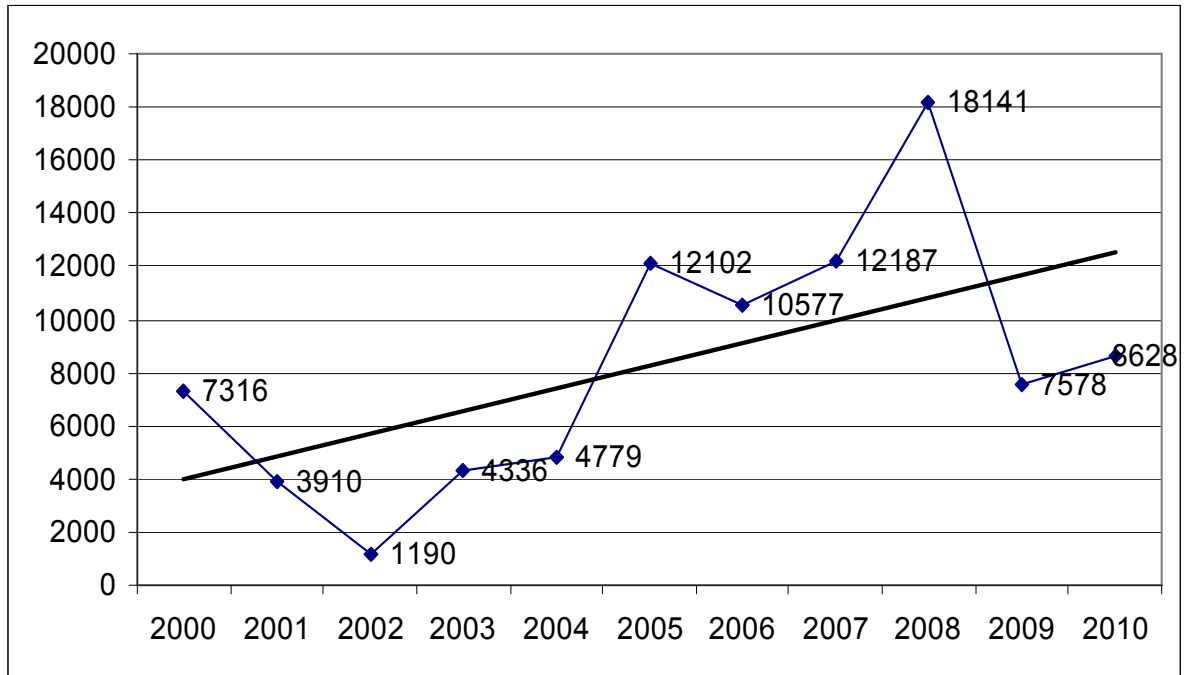
LĐ Việt Nam ở Hàn Quốc chủ yếu làm việc trong ngành sản xuất chế tạo như điện tử, chế biến thực phẩm, cơ khí chế tạo, may..., một số nhỏ làm việc trong ngành xây dựng, thủy sản, nông nghiệp.

Theo Ban Quản lý lao động thuộc Đại sứ quán Việt Nam tại Hàn Quốc, số lượng lao động nước ngoài làm việc tại Hàn Quốc theo chương trình Cấp phép làm việc từ năm 2004 đến ngày 31 tháng 12/2008 với tổng số 46.248 người, chiếm 26,9% tổng số lao động nước ngoài tại Hàn Quốc (trong đó sản xuất chế tạo: 86,99%, xây dựng: 6,75%, nông nghiệp 5,41%, thủy sản 0,85%). Ngoài ra, Việt Nam còn cung cấp một số lượng thuyền viên cho các tàu đánh cá và tàu vận tải biển Hàn quốc. Lao động làm việc trong các ngành kỹ thuật cao như công nghệ thông tin, sinh học... có khoảng 200 người.

So với các nước nhận lao động khác, lao động Việt Nam làm việc tại Hàn quốc có mức thu nhập tương đối cao, trung bình khoảng 1.000USD/tháng. Chính



phủ Hàn quốc có chính sách tăng mức lương tối thiểu hàng năm, theo đó, từ 01/1/2009, nếu làm việc 206h/tháng thì mức lương cơ bản là 836.000W/tháng, nếu làm việc 226 h/tháng thì mức lương cơ bản là 904.000W/tháng. Điều đó, chứng tỏ chất lượng lao động Việt Nam tại Hàn Quốc là tương đối cao so với các nước phái cử khác.



**Biểu đồ 2.7: LĐ Việt Nam đi làm việc tại Hàn Quốc 2000-2010 (Đơn vị: người)**

*Nguồn: Cục Quản lý LĐ ngoài nước - Bộ LĐTBXH.*

Lao động Việt Nam chủ yếu làm việc trong các doanh nghiệp vừa và nhỏ trên khắp đất nước Hàn Quốc có quy mô từ 10 đến 300 công nhân. Công việc chủ yếu là LĐ 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. Phần lớn LĐ đều làm thêm giờ từ 2-3h/ngày, đây không chỉ là yêu cầu công việc của nhà máy mà cũng là nguyện vọng của NLĐ để tăng thêm thu nhập.

Về trình độ ngoại ngữ, sự hiểu biết và ý thức chấp hành luật pháp: Đa phần lao động Việt Nam đều có trình độ ngoại ngữ kém, kể cả lao động EPS đã đạt chứng chỉ kiểm tra tiếng Hàn trước khi sang làm việc ở Hàn Quốc. Ngoại ngữ kém là lý do dẫn đến những hiểu lầm trong quá trình làm việc và gây khó khăn cho người lao

động trong việc hoà đồng vào cuộc sống mới. Lao động Việt Nam thường hay đòi chuyển xưởng, chuyển công ty với lý do không chính đáng như yêu cầu chủ tăng lương sau 1 năm làm việc khi không được đáp ứng được công việc quá nặng nhọc không phù hợp với sức khoẻ.

Trước đây, số tu nghiệp sinh và LĐ của ta bỏ trốn tại thị trường này là tương đối cao, nhưng do tăng cường công tác quản lý LĐ ở ngoài nước nên đến nay tình trạng nêu trên đã hạn chế, Vì vậy, thị trường Hàn Quốc vẫn tiếp tục tiếp nhận số lượng LĐ lớn và là một thị trường tiềm năng đối với Việt Nam. Bên cạnh đó, một số chính sách tiếp nhận LĐ nước ngoài của Hàn Quốc cũng đã có thay đổi theo chiều hướng có lợi cho người lao động, người lao động có thể gia hạn hợp đồng (5 năm) và thời gian tìm việc làm khi thay đổi nơi làm việc là 3 tháng thay vì là 2 tháng như trước đây. Hàn Quốc cũng bị ảnh hưởng nhất định của khủng hoảng tài chính thế giới 2008-2009, làm ảnh hưởng đến việc tiếp nhận lao động nước ngoài, tuy nhiên, kinh tế Hàn Quốc đang dần phục hồi và số lượng tiếp nhận lao động nước ngoài đang tăng lên là những dấu hiệu tốt cho lao động Việt Nam vào Hàn Quốc trong thời gian tới.

- Đánh giá về chất lượng lao động Việt Nam tại Hàn Quốc:

Hiện nay, lao động Việt Nam tại Hàn Quốc được giới chủ đánh giá cao do thể lực, sức khoẻ phù hợp với điều kiện lao động, khí hậu và sinh hoạt của đất nước Hàn Quốc, tất cả lao động trước khi sang làm việc đã vượt qua được kỳ thi tiếng Hàn do Bộ Lao động Hàn Quốc phối hợp với Bộ LĐTBXH Việt Nam tổ chức nên trình độ tiếng Hàn của lao động đáp ứng được nhu cầu trong công việc và sinh hoạt, trước khi sang được chủ sử dụng lao động Hàn Quốc lựa chọn về con người cũng như ngành nghề tương đối phù hợp nên lao động đáp ứng được yêu cầu của công việc do chủ giao. Hơn nữa, lao động Việt Nam chăm chỉ, cần cù, có tính sáng tạo, đào tạo nhanh nên được giới chủ đánh giá cao. Tuy nhiên, lao động Việt Nam còn có tình trạng ý thức chấp hành kỷ luật lao động và tuân thủ luật pháp chưa cao so với lao động nước khác cần quan tâm hơn trong công tác đào tạo - bồi dưỡng kiến thức cần thiết. Đặc biệt, cần xử lý nghiêm những tình trạng gian lận, tiêu cực trong

kỳ thi tiếng Hàn để đảm bảo chất lượng tiếng cho lao động trước khi xuất cảnh và giảm thiểu chi phí cho người lao động, hiện nay đang có nguy cơ tiếp tục xảy ra hiện tượng lao động bỏ trốn để cố tình ở lại Hàn Quốc khi gần kết thúc hợp đồng lao động.

#### 2.2.2.4 Thị trường Nhật Bản

##### - Tình hình kinh tế - xã hội

Nhật Bản được tạo thành từ 4 đảo lớn: Honshu, Hokkaido, Kyushu, Shikoku cùng vô số các đảo nhỏ với tổng diện tích khoảng 377.829 km<sup>2</sup>, là một quốc gia nhỏ hẹp, chiều dài từ Bắc tới Nam khoảng 3.500km, do địa hình nhiều đồi núi nên Nhật Bản chỉ có rất ít đất có thể dùng để trồng trọt. Hiện nay, Nhật Bản có khoảng 80 núi lửa đang hoạt động cần được theo dõi sát sao để tránh hiểm họa, rủi ro. Liên quan chặt chẽ đến núi lửa là động đất. Hàng năm Nhật Bản có khoảng 1.500 trận động đất mà con người có thể cảm nhận được.

Dân số Nhật đang già đi quá nhanh, tỷ lệ sinh thấp dẫn đến lực lượng lao động trong nước đang ngày càng thu hẹp, thiếu nhân lực ở độ tuổi lao động trầm trọng. Theo dự đoán của Liên hiệp quốc, dân số Nhật sẽ giảm từ 127,5 triệu người năm 2005 xuống còn 109 triệu người vào năm 2050 và tới thời điểm đó sẽ có đến 42% dân số Nhật trên 60 tuổi. Về kinh tế, Nhật Bản hiện nay đứng thứ hai trên thế giới về GNP với một đất nước hầu như không có tài nguyên gì đáng kể, nhưng Nhật Bản đã tạo được một nguồn điện năng bằng cách sử dụng năng lượng từ nước, từ mặt trời, từ sức nóng của núi lửa và từ năng lượng nguyên tử.

##### - Vấn đề lao động người nước ngoài ở Nhật Bản:

Một trong những vấn đề lớn của xã hội Nhật Bản là tỷ lệ sinh đẻ ở các gia đình giảm xuống, chế độ đại gia đình bị sụp đổ, số thành viên trong đơn vị gia đình đang bị giảm mạnh. Lao động cần cho ngành công nghiệp rất thiếu, dẫn tới tình trạng LLLĐ không lồ từ nước ngoài đổ vào Nhật Bản. Lực lượng lao động giảm đơn lại chính là yếu tố mà ngành công nghiệp cần, họ làm những công việc lắp ráp máy móc vận chuyển nguyên liệu ở các công trường xây

dụng, phục vụ ở các quán ăn. Đó là những lĩnh vực tiền lương tương đối thấp mà lao động trẻ Nhật Bản không thích làm. Luật pháp Nhật Bản quy định cụ thể đối với sử dụng LĐ nước ngoài:

(1) Người sử dụng LĐ không được dựa vào quốc tịch, tín ngưỡng hoặc địa vị xã hội để phân biệt đối xử với NLD về tiền lương, giờ làm việc và các điều kiện làm việc khác; Người sử dụng LĐ không được dùng bạo lực, đe dọa, tù tội hoặc bất kỳ một sự hạn chế không đúng nào đối với quyền tự do về tinh thần hoặc thể chất của những người làm công để cưỡng bức LĐ làm việc trái với ý muốn của họ.

(2) Về khái niệm "Tiền lương" là chỉ tiền lương, tiền công, tiền phụ cấp, tiền thưởng và mọi sự trả tiền khác mà người sử dụng LĐ chi trả để thù lao hoặc dưới các tên gọi khác. Việc khấu trừ tiền lương chỉ được phép nếu nó được quy định trong luật, hoặc trong trường hợp thỏa thuận với công đoàn bằng văn bản; Tiền lương phải được trả ít nhất một lần một tháng, vào ngày nhất định; NLD phải nghỉ làm việc do lỗi hay yêu cầu của người sử dụng LĐ thì người sử dụng LĐ phải trả tiền phụ cấp tương đương với trên 60% tiền lương trung bình của NLD.

(3) Hợp đồng lao động: Nếu HĐLĐ quy định những điều kiện LĐ thấp hơn tiêu chuẩn của luật này thì hợp đồng đó bị coi là vô hiệu và trong trường hợp đó nó bị thay thế bởi những điều khoản tương ứng của luật này; Cấm người sử dụng LĐ làm hợp đồng quy định trước số tiền mà NLD phải trả khi huỷ hợp đồng hoặc phải trả số tiền bồi thường thiệt hại cho người sử dụng LĐ; Người sử dụng LĐ không được làm hợp đồng ký quỹ hoặc hợp đồng giữ lại tiền tiết kiệm cùng một lúc với HĐLĐ.

Ngoài ra, Nhật Bản cũng quy định cụ thể về: *Thời gian làm việc*: thời gian làm việc theo tiêu chuẩn không quá 8 tiếng/ 01 ngày, hoặc 48 tiếng/ 01 tuần; *Nghỉ giữa giờ*: người sử dụng LĐ phải đảm bảo cho NLD được nghỉ giữa giờ ít nhất là 45 phút cho mỗi ca 6 giờ làm việc hoặc 60 phút cho mỗi ca 8 giờ làm việc. NLD được tự do sử dụng thời gian giữa giờ; *Nghỉ tuần*: người sử dụng LĐ phải đảm bảo

cho NLD được nghỉ có hưởng lương ít nhất 01 ngày trong tuần; *Nghỉ hàng năm*: người sử dụng LĐ phải đảm bảo dành thời gian nghỉ hàng năm là 6 ngày liên tục hoặc tách rời, có trả lương cho NLD đã làm việc đầy đủ trong một năm.

- Nhu cầu tiếp nhận và chất lượng lao động Việt Nam tại Nhật Bản:

Chính sách tiếp nhận LĐ 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. Ngành nghề tiếp nhận: cơ khí, dệt may, chế biến lương thực, xây dựng, chế biến hải sản, nông nghiệp và ngư nghiệp.

- Số lao động tiếp nhận hàng năm: trên 70.000 tu nghiệp sinh.

Năm 1992, Việt Nam bắt đầu đưa người LĐ sang tu nghiệp tại Nhật Bản và từ đó đến nay, số lượng tu nghiệp sinh ngày càng tăng lên: Đến nay có khoảng hơn 40.000 tu nghiệp sinh Việt Nam đang làm việc tại Nhật Bản, chủ yếu trong các nghề may công nghiệp, lắp ráp điện tử, gia công cơ khí và xây dựng. Trợ cấp tu nghiệp bình quân: 500 – 600 USD/tháng. Thu nhập trong năm thứ 2 và thứ 3: 700 USD – 800 USD/tháng. Theo thống kê của Tổ chức hợp tác đào tạo quốc tế Nhật Bản - The Japan International Training Cooperation Organization (JITCO), đến tháng 4/2010, số tu nghiệp sinh (thuộc các xí nghiệp, nghiệp đoàn tiếp nhận được JITCO hỗ trợ) nhập cảnh là 15.499 người, giảm 23,5% so với cùng kỳ năm 2009. Trong đó, tu nghiệp sinh Trung Quốc vẫn chiếm hơn 70% (12.384 người), tiếp theo là Philippines và Việt Nam.

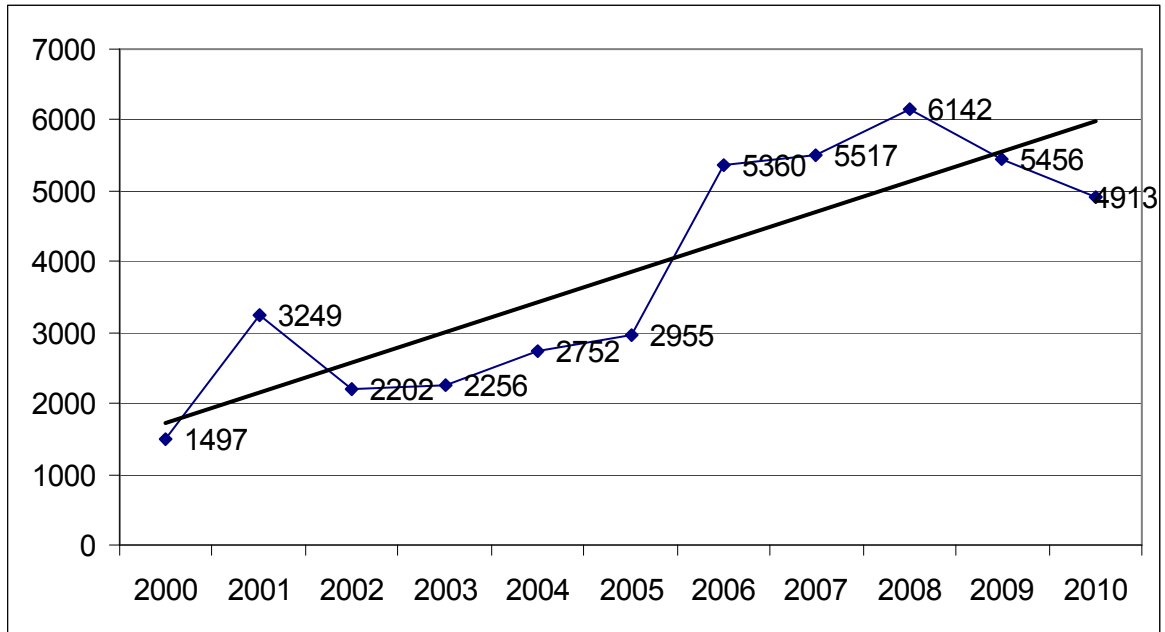
Tuy nhiên, ở thị trường Nhật Bản lại phát sinh vấn đề người LĐ tự ý bỏ hợp đồng đi làm việc ở các xí nghiệp khác có mức lương cao hơn. Năm 1999, tỷ lệ LĐ Việt Nam bỏ hợp đồng là 18,51%, năm 2000 lên tới 28,42%, năm 2001 là 16,6%, năm 2002 là hơn 20%, năm 2004 gần 50%. Tỷ lệ này cao hơn các nước khác rất nhiều lần ... Đến nay, tình hình này đã được cải thiện, do vậy trong thời gian tới, số lượng tu nghiệp sinh Việt Nam sang Nhật Bản có xu hướng tăng lên đều đặn.

**Bảng 2.8: Một số hợp đồng của Nhật Bản tiếp nhận lao động Việt Nam**

Chủ sử dụng	Ngành nghề	Số lượng		Điều kiện theo hợp đồng		Chi phí người lao động phải trả trước khi đi (dự kiến)				
		Tổng số	Nữ	Mức lương cơ bản	Ăn, ở	Tiền dịch vụ	Tiền môi giới	Vé máy bay	Lệ phí visa	Chi phí đào tạo
Nghiệp đoàn Zenkoku Jinzai Shien Jigyo Kyodo Kumiai	Dập, nhựa	18	13	60.000 yên/tháng đào tạo, lương tối thiểu theo Luật Lao động NB	Ở do người sử dụng cung cấp-ăn lao động tự chịu	0	0	Chủ cung cấp miễn phí	Theo quy định	Theo quy định
Zenkoku Jinzai Shien Jigyo	Chế biến thực phẩm	6	6	65.000 Yên/tháng	Ở do người sử dụng cung cấp-ăn lao động tự chịu	0	6.000 - 7.000 yên/tháng	Chủ cung cấp miễn phí	Theo quy định	Theo quy định
Kyodo Kumiai Asendo	Cơ khí	9	6	65.000 Yên/tháng/người	Ở do người sử dụng cung cấp-ăn lao động tự chịu	0	5000 Yên/tháng	Chủ cung cấp miễn phí	Theo quy định	Theo quy định
Hanshin Kinzoku Kyodo Kumiai	Thực tập sinh kỹ năng đúc, hàn bán tự động, son, kiểm tra máy., lắp ráp cấu kiện kim loại	15	0	64.000 yên/tháng đào tạo, lương tối thiểu theo Luật Lao động NB	Ở do người sử dụng cung cấp-ăn lao động tự chịu	1.500 USD	Theo quy định	Chủ cung cấp miễn phí	Theo quy định	Theo quy định
Nghiệp đoàn EMS creative	Thực tập sinh kỹ năng gia công đúc, cơ khí, nhuộm và nhựa	17	9	70.000 yên/tháng đào tạo, lương tối thiểu theo Luật Lao động NB	Ở do người sử dụng cung cấp-ăn lao động tự chịu	0	Theo quy định	Chủ cung cấp miễn phí	Theo quy định	Theo quy định

*Nguồn: Tổng hợp đăng ký hợp đồng tại Cục Quản lý lao động ngoài nước - Bộ LĐTBXH.  
Ghi chú (Đối với thị trường Nhật Bản): Hầu hết các khoản chi phí trước khi xuất cảnh của người lao động do chủ sử dụng đài thọ. 1 Yên ~ 0,012 USD*

Một số nhu cầu tiếp nhận tu nghiệp sinh Việt Nam của Nhật Bản (bảng 2.8), đến nay hàng năm số tu nghiệp sinh sang Nhật Bản được tăng hàng năm (biểu đồ 2.8) , nếu năm 2000 mới có 1.947 tu nghiệp, thì năm 2010, số này đã lên 4.913, đặc biệt năm 2008 lên tới 6.142 lao động.



**Biểu đồ 2.8: LĐ Việt Nam đưa đi làm việc tại Nhật Bản (2000-2010) (Đơn vị: người)**  
 Nguồn: Cục Quản lý LĐ ngoài nước - Bộ LĐTBXH

### 2.2.2 Phân tích chất lượng nguồn nhân lực nhằm đáp ứng nhu cầu xuất khẩu lao động và các nhân tố ảnh hưởng

Để có cơ sở khoa học phân tích chất lượng NNL đáp ứng nhu cầu XKLD của Việt Nam và các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng NNL đáp ứng nhu cầu XKLD tác giả đã tiến hành khảo sát thực tế, cụ thể như sau:

(1) Phương pháp chung: kết hợp cả khảo sát định tính và định lượng

(2) Mẫu: 21 doanh nghiệp hoạt động XKLD được tiến hành khảo sát (là đơn vị có số lượng lao động đưa đi xuất khẩu tương đối lớn, đồng thời chủ yếu đưa LĐ đi thị trường Malaysia, Đài Loan, Hàn Quốc và Nhật Bản), cụ thể như sau:

- *Thị trường khảo sát:* Tập trung chủ yếu là Đài Loan, Malaysia, Hàn Quốc và Nhật Bản

- *Cơ cấu phiếu khảo sát (bảng hỏi):*

- + Cán bộ xuất khẩu lao động (bao gồm: cán bộ quản lý Nhà nước, cán bộ thị trường của doanh nghiệp XKLD, cán bộ đào tạo của doanh nghiệp): 190 người;
- + Đối tượng lao động chuẩn bị đi làm việc ở nước ngoài: 355 người;
- + Người lao động ở nước ngoài (Malaysia, Đài Loan, Nhật Bản): 20 lao động;
- Chủ sử dụng lao động ở nước ngoài (Malaysia, Nhật Bản): 31 chủ sử dụng.

*Phương pháp phân tích dữ liệu:* Dùng phương pháp tổng hợp và phân tích thống kê để phân tích số liệu.

### 2.2.3.1 Phân tích chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu xuất khẩu lao động

- **Cán bộ XKLD:** Để xác định đánh giá của cán bộ XKLD về chất lượng LĐ xuất khẩu của Việt Nam, tác giả đã phân chia ra 4 khả năng từ cao (vượt yêu cầu) đến thấp nhất (rất không đạt yêu cầu) gồm: chất lượng của lao động vượt yêu cầu so với đòi hỏi của thị trường; hoặc đạt yêu cầu, hoặc không đạt yêu cầu hoặc rất không đạt yêu cầu.

**Bảng 2.9: Đánh giá về chất lượng lao động xuất khẩu của Việt Nam**

Đánh giá (Số lựa chọn)					
	Tiêu chí	Vượt yêu cầu	Đạt yêu cầu	Không đạt yêu cầu	Rất không đạt yêu cầu
Thể lực (chiều cao, cân nặng....)	1	158	28	0	187
Kỹ năng sống, hiểu biết xã hội	1	57	122	5	185
Kỹ năng nghề	0	90	95	2	187
Trình độ học vấn	1	105	81	1	188
Trình độ ngoại ngữ	0	39	131	17	187
Ý thức tổ chức, kỷ luật	1	63	108	14	186
Kỹ năng xử lý tình huống	0	87	94	5	186
Khả năng làm việc độc lập	2	108	69	6	185
Khả năng làm việc theo nhóm	2	106	70	6	184

*Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả*



Theo kết quả tại bảng 2.9, số lựa chọn chất lượng lao động đi XKLD của Việt Nam đạt yêu cầu chiếm phần lớn, tuy nhiên cũng thấy rằng, trình độ ngoại ngữ (39 lựa chọn đạt yêu cầu, 131 không đạt yêu cầu và 17 lựa chọn rất không đạt yêu cầu) là chưa đáp ứng được nhu cầu, ý thức tổ chức còn kém, kỹ năng sống, hiểu biết xã hội, kỹ năng xử lý tình huống thấp do xuất phát điểm của lao động thấp, chủ yếu là lao động từ nông thôn, vùng sâu, vùng xa. Hơn nữa, khả năng làm việc theo nhóm của NLD Việt Nam cũng thấp hơn so với khả năng làm việc độc lập. Kết quả khảo sát nêu trên là phù hợp với đánh giá về trình độ ngoại ngữ của lao động Việt Nam chưa cao, ý thức tổ chức, kỷ luật còn kém và khả năng làm việc theo nhóm thấp hơn so với làm việc độc lập.

**Bảng 2.10: Đáp ứng yêu cầu thị trường XKLD của lao động Việt Nam**

*Đơn vị tính: Số ý kiến*

Đánh giá \ Thị trường	Vượt yêu cầu	Đạt yêu cầu	Không đạt yêu cầu	Rất không đạt yêu cầu	Tổng số ý kiến
Malaysia	12	146	20	1	179
Đài Loan	1	146	21	1	169
Trung Đông, Bắc Phi	2	115	38	2	157
Hàn Quốc	1	102	46	2	151
Nhật Bản	1	103	56	1	161
Australia	0	32	93	10	135
Canada	0	22	98	12	132
Hoa Kỳ	1	19	101	13	134
Châu Âu	1	21	102	9	133
Các nước khác	0	16	22	0	38

*Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả*

Để khảo sát đánh giá của cán bộ XKLD về khả năng đáp ứng yêu cầu thị trường XKLD của LD Việt Nam, tác giả đã phân chia ra 4 khả năng từ cao (vượt yêu cầu) đến thấp nhất (rất không đạt yêu cầu) gồm: Đáp ứng (về chất lượng) vượt

yêu cầu so với đòi hỏi của thị trường; hoặc đạt yêu cầu, hoặc không đạt yêu cầu hoặc rất không đạt yêu cầu.

Theo kết quả tại Bảng 2.10, nhìn chung, hiện nay LĐ Việt Nam mới đáp ứng được nhu cầu của thị trường tương đối bình dân và khá như Malaysia, Đài Loan, Trung Đông, Bắc Phi, Hàn Quốc và Nhật Bản còn các thị trường Australia, Canada, Hoa Kỳ, Châu Âu,... LĐ Việt Nam chưa đạt yêu cầu do các thị trường này đòi hỏi về ngoại ngữ, kỹ thuật cao.

- **Đối tượng chuẩn bị đi XKLD:** Tổng số lao động được khảo sát là 355 lao động (trong đó có 205 LĐ nam và 150 LĐ nữ);

+ Về cơ cấu thị trường XKLD: 98 LĐ đi Malaysia, 80 LĐ đi Đài Loan; 37 LĐ Hàn Quốc, 103 LĐ đi Nhật Bản, 37 LĐ đi Lybia, Síp, Trung Đông, Isarel.

+ Về trình độ văn hoá có 32 LĐ (chiếm 9,01%) chưa tốt nghiệp THCS, 121 LĐ (chiếm 34,08%) đã tốt nghiệp THCS và 202 LĐ tốt nghiệp THPT (chiếm 56,91%);

- Về trình độ ngoại ngữ: 33 LĐ (chiếm 9,3%) không biết ngoại ngữ, có tới 322 LĐ biết ngoại ngữ (chiếm 90,7%), đặc biệt trong đó có 21 LĐ biết 2 ngoại ngữ. Trong số LĐ có trình độ ngoại ngữ thì chỉ có 01 LĐ (chiếm 0,31%) cho biết có khả năng sử dụng thành thạo, 243 LĐ (chiếm 75,47%) giao tiếp được mức thông thường và 78 LĐ (chiếm 24,22%) khó khăn trong giao tiếp;

**Bảng 2.11 : Trình độ chuyên môn kỹ thuật của lao động được khảo sát**

STT	Trình độ CMKT	Số người	Tỷ lệ %
1.	Chưa qua đào tạo	181	50,98
2.	Sơ cấp/ có chứng chỉ/CNKT không bằng	87	24,50
3.	CNKT có bằng	33	9,30
4.	TH chuyên nghiệp	34	9,58
5.	Cao đẳng, đại học hoặc khác	20	5,64
<b>6.</b>	<b>Tổng cộng</b>	<b>355</b>	<b>100</b>

*Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả*

+ Về trình độ chuyên môn kỹ thuật (thể hiện tại bảng 2.11), chủ yếu lao động chưa qua đào tạo 181 người (chiếm 50,98%); 87 người (24,50%) có trình độ sơ cấp, có chứng chỉ hoặc công nhân kỹ thuật (CNKT) không bằng, chỉ có 33 người (9,30%) có trình độ công nhân kỹ thuật có bằng, 34 người (9,58%) là tốt nghiệp trung học chuyên nghiệp và 20 người (chiếm 5,64%) là có trình độ cao đẳng, đại học.

- Trong 355 người, có 26 người đã từng đi XKLD (chiếm 7,3%), còn lại 329 người chưa từng đi XKLD (chiếm 92,7%). Con số này của thể cho thấy, tỷ lệ lao động đi lại không phải cao. Nếu lao động đi lại họ đã có kinh nghiệm làm việc ở nước ngoài, chất lượng chắc chắn sẽ tốt hơn.

- Trả lời câu hỏi anh/chị cho biết đã tìm hiểu thông tin đi XKLD ở những đâu? Kết quả có 89 LĐ trả lời tìm hiểu qua thông tin đại chúng, 175 LĐ trả lời tìm hiểu qua doanh nghiệp, 106 LĐ tìm hiểu qua cơ quan Nhà nước (Cơ quan LĐTBXH, cơ quan đoàn thể ở địa phương...) và 35 LĐ lựa chọn đã tìm hiểu qua nguồn thông tin khác như bạn bè, người thân, cò môi, môi giới. Như vậy, cơ quan Nhà nước và doanh nghiệp vẫn là những thông tin người LĐ thường sử dụng khi tiếp cận với thông tin đi XKLD.

- Nhiều LĐ đã chủ động tìm hiểu thông tin về việc đi XKLD, có tới 292 (chiếm 82,25%) được hỏi đã tìm hiểu thông tin XKLD trước khi tham gia đi XKLD, còn 63 LĐ (chiếm 17,75%) chưa tìm hiểu trước khi đi. Lao động đã có những chuẩn bị về thông tin để đi XKLD, sẽ có chất lượng tốt hơn so với những lao động chưa tìm hiểu trước thông tin về XKLD.

- 204 LĐ/355 lao động (chiếm 57,5%) được khảo sát nhận được hỗ trợ của chính quyền địa phương như tạo điều kiện hoàn thiện hồ sơ, cho vay vốn, hỗ trợ tiền đào tạo, tiền tàu xe đi lại;

- 313 LĐ/355 lao động (88,16%) được khảo sát có tìm hiểu chính sách, pháp luật liên quan đến việc đi XKLD, chỉ có 42 LĐ (chiếm 11,54%) không tìm hiểu.

- 257/355 LĐ (chiếm 72,39%) do DN XKLD trực tiếp tuyển chọn, 81 LĐ (chiếm 22,8%) được tuyển chọn qua Trung tâm giới thiệu việc làm địa phương và 10 LĐ (chiếm 4,81%) đi qua cò, môi giới.

- Trả lời câu hỏi mục đích lớn nhất đối với anh/chị đi XKLD là gì? 223 LĐ chọn “thu nhập cao”, 63 LĐ chọn là “kinh nghiệm làm việc”, 61 LĐ chọn lý do “trả nợ”, 4 LĐ lựa chọn lý do “khác”. Điều đó cho thấy, LĐ đi XKLD chủ yếu vẫn là để giải quyết thu nhập còn ý thức để tích lũy kinh nghiệm, học tập phát triển sự nghiệp trong nước vẫn chưa được chú trọng.

**Bảng 2.12: Đánh giá của LĐ về nội dung học trước khi đi XKLD**

Đánh giá \ Nội dung	Rất cần thiết	Cần thiết	Không cần thiết	Tổng số
Học ngoại ngữ	275	79	1	355
Đào tạo nghề	188	150	17	355
Bồi dưỡng kiến thức cần thiết	195	157	3	355
Kỹ năng xử lý tình huống	215	115	5	355

*Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả*

**Bảng 2.13: Tự đánh giá về bản thân so với yêu cầu của thị trường**

Đánh giá \ Tiêu chí	Vượt yêu cầu	Đạt yêu cầu	Không Đạt yêu cầu	Rất không Đạt yêu cầu	Tổng số
Thể lực (chiều cao, cân nặng...)	26	308	17	4	355
Kỹ năng sống, hiểu biết xã hội	12	311	28	4	355
Kỹ năng nghề	6	251	94	4	355
Trình độ học vấn	7	290	54	4	355
Trình độ ngoại ngữ	3	251	98	3	355
Ý thức tổ chức, kỷ luật	19	296	37	3	355
Kỹ năng xử lý tình huống	9	300	41	5	355
Khả năng làm việc độc lập	15	302	33	5	355
Khả năng làm việc theo nhóm	19	306	26	4	355

*Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả*

Theo bảng kết quả tại Bảng 2.12 và 2.13, LĐ tự đánh giá đạt yêu cầu, tuy nhiên một số không nhỏ còn chưa đạt yêu cầu, đặc biệt là trình độ ngoại ngữ, kỹ năng nghề, trình độ học vấn và ý thức tổ chức, kỷ luật lao động...

Theo kết quả Bảng 2.14, thì nội dung không có vốn là khó khăn lớn nhất (260 lựa chọn), sau đó là “chưa bao giờ sống ở nước ngoài” (234 lựa chọn), “phải xa gia đình, người thân” (187 lựa chọn), “không có tay nghề” (134 lựa chọn), “không có ngoại ngữ” (131 lựa chọn) và “khó khăn khác” (42 lựa chọn). Trong đó: Khó khăn khác gồm do văn hoá khác biệt khí hậu, múi giờ khác, đi lại không biết đường, phải hy sinh tuổi trẻ để làm giàu cho tương lai, không chăm sóc được cho gia đình, người thân, đặc biệt là bố mẹ, Khả năng giao tiếp, ứng xử không được tốt, lối sống, tập quán, môi trường sống, thức ăn, nước uống, không có đầy đủ thông tin về việc làm và tiền làm thêm.

Khi trả lời về những khó khăn gặp phải khi đi XKLD, LĐ Trần Thị Hương ở Hà Nam cho biết: “Gia đình khó khăn về kinh tế, mong công ty giúp đỡ tôi đi Đài Loan làm việc kiếm tiền nuôi con ăn học”.

Khi trả lời câu hỏi “Anh/chị có những kiến nghị đối với (Nhà nước, doanh nghiệp, ngân hàng)?”, NLĐ cho hay: Đề nghị Ngân hàng Cho vay lãi suất thấp; giảm phí môi giới, DN XKLD thường xuyên liên lạc với LĐ khi ở nước ngoài, Doanh nghiệp nên có nhiều thị trường để NLĐ lựa chọn; Doanh nghiệp phải bảo lãnh hợp đồng như đã ký kết với thời hạn 3 năm, tôi sẽ làm việc chăm chỉ và đúng với quy định của Nhà nước.

**Bảng 2.14: Khó khăn đối với NLĐ khi đi làm việc ở nước ngoài**

Nội dung	Số lựa chọn	% so với tối đa	Nội dung	Số lựa chọn	% so với tối đa
Không có vốn	260	73,2	Không có tay nghề	134	37,7
Chưa bao giờ sống ở nước ngoài	234	65,9	Không có ngoại ngữ	131	36,9
Phải xa gia đình, người thân	187	52,7	Khó khăn khác	42	11,8

*Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả*

LĐ Dương Thị Thiện ở Ninh Thuận đang làm thủ tục đi XKLĐ ở Malaysia, chia sẻ: “Đề nghị Nhà nước, doanh nghiệp và ngân hàng giải quyết cho vay vốn. Thời gian xa nhà, tôi mong Nhà nước quan tâm đến gia đình tôi, vì tôi có cha mẹ và đang nuôi 2 đứa em còn đi học”.

- **Đối tượng LĐ đang làm việc ở nước ngoài:** Tác giả đã tiến hành khảo sát đối với 20 LĐ (16 nam và 04 nữ) đang làm việc tại Nhật Bản (8 LĐ), Đài Loan (6 LĐ) và Malaysia (6 LĐ), trong đó:

+ Về trình độ văn hoá: 01 LĐ chưa tốt nghiệp THCS, 07 LĐ tốt nghiệp THCS và 12 LĐ đã tốt nghiệp THPT;

+ 20 LĐ đều có trình độ ngoại ngữ, ít nhất là 1 trong 3 thứ tiếng là Anh, Trung hoặc Nhật, tuy nhiên chỉ có 02 LĐ đạt được mức giao tiếp thành thạo, 14 LĐ có thể giao tiếp ở mức thông thường và 4 LĐ khó khăn trong giao tiếp.

+ Về trình độ chuyên môn kỹ thuật, có 8 LĐ chưa được đào tạo trước khi đi, 05 LĐ có trình độ sơ cấp/ có chứng chỉ/CNKT không bằng; 02 LĐ có bằng công nhân kỹ thuật, 03 LĐ có bằng trung học chuyên nghiệp; 02 LĐ có trình độ cao đẳng và đại học.

Đặc biệt, trong số LĐ này có tới 14 LĐ đã từng đi nước ngoài, chứng tỏ họ có kinh nghiệm làm việc ở nước ngoài tốt, chủ yếu là LĐ đã từng làm được hơn 3 năm ở nước ngoài và nhìn chung số LĐ này đều thoả mãn với công việc đang làm, nó cũng phù hợp với hợp đồng LĐ họ được ký trước khi xuất cảnh.

Hầu hết số lao động này đi qua doanh nghiệp XKLĐ, chỉ có 02 LĐ đi lại theo hình thức hợp đồng cá nhân ở thị trường Đài Loan. 18/20 LĐ cho biết họ được chủ sử dụng đào tạo trước khi sử dụng và máy móc nước sở tại hiện đại hơn so với máy móc đã được tiếp xúc trước đó ở Việt Nam, chỉ có 02 LĐ cho rằng máy móc chỉ tương đương Việt Nam.

Về việc thực hiện kỷ luật của nhà máy: 19 LĐ cho rằng họ thực hiện tốt, chỉ có 01LĐ trả lời thực hiện trung bình. Kết quả trả lời cũng cho thấy họ tương đối hài

lòng với điều kiện của ký túc xá, 8 LĐ trả lời điều kiện ký túc xá bình thường, 6 LĐ cho biết là khá và 6 LĐ trả lời tốt.

- Về khả năng sử dụng ngoại ngữ trong công việc và sinh hoạt: đa phần lao động đều cho rằng khả năng sử dụng trung bình (14 LĐ), chỉ có 3 LĐ cho rằng có khả năng tốt, còn lại là sử dụng kém kết quả này là phù hợp với trả lời trình độ ngoại ngữ khi khảo sát đối tượng chuẩn bị đi XKLD.

- 11/20 LĐ trả lời dễ hoà nhập với phong tục, tập quán, nền văn hoá nước sở tại, 01 LĐ rất dễ hoà nhập, 6 LĐ trả lời trung bình và 02 LĐ cho rằng khó hoà nhập. Điều này có thể thấy, LĐ của ta có nhiều khả năng hoà nhập nhanh chóng với nền văn hoá nước tiếp nhận LĐ.

- Về việc đào tạo trong quá trình sử dụng: có 5 LĐ trả lời thường xuyên, 13 trả lời thỉnh thoảng và 02 LĐ chưa bao giờ được tham gia khoá đào tạo do chủ sử dụng lao động tổ chức.

- Về mục đích sử dụng tiền thu nhập: 05 LĐ/20 LĐ gửi tiền về nhà để đầu tư sản xuất, 09 LĐ sử dụng tiền gửi về cho con cái học tập còn 06 LĐ gửi tiền để trả nợ ngân hàng.

- Về khó khăn gặp phải ở nước ngoài: có tới 15/20 LĐ cho rằng đó là bất đồng ngôn ngữ, còn lại là các lý do khác như: khó hoà nhập với cộng đồng, điều kiện làm việc không tốt, bị giữ giấy tờ tùy thân. Điều này cũng cho thấy, lao động ta trình độ ngoại ngữ còn nhiều hạn chế.

- Khi được hỏi, gặp khó khăn anh/chị thường liên hệ với ai để được giúp đỡ, hầu hết LĐ đều lựa chọn liên hệ với doanh nghiệp XKLD, môi giới nước ngoài hoặc Cơ quan đại diện của Việt Nam và việc liên hệ tương đối dễ dàng.

Qua Bảng 2.15, ta nhận thấy số lựa chọn của 20 LĐ chủ yếu đạt mức bình thường so với LĐ nước khác, đặc biệt là ý thức tổ chức, kỷ luật có khá hơn so với các nước. Tuy nhiên, vì đây là số lao động có kinh nghiệm làm việc ở nước ngoài, do vậy ý thức tổ chức, kỷ luật của họ cao hơn mức trung bình của LĐ ở Việt Nam đang chuẩn bị đi XKLD.

**Bảng 2.15: Một số nhận xét của LĐ Việt Nam so với LĐ các nước***Đơn vị: số lựa chọn = số người*

Đánh giá Tiêu chí	Khá hơn nhiều	Khá hơn	Ngang bằng	Kém hơn	Kém hơn nhiều	Tổng số
Thể lực (chiều cao, cân nặng...)	1	5	12	2	0	20
Kỹ năng sống, hiểu biết xã hội	3	3	12	2	0	20
Kỹ năng nghề	3	4	9	4	0	20
Trình độ học vấn	2	4	12	2	0	20
Trình độ ngoại ngữ	2	3	10	5	0	20
Ý thức tổ chức, kỷ luật	5	11	4	0	0	20
Kỹ năng xử lý tình huống	4	9	5	2	0	20
Khả năng làm việc độc lập	6	8	5	1	0	20
Khả năng làm việc theo nhóm	3	8	7	2	0	20

*Nguyên: Kết quả khảo sát của tác giả*

Trả lời câu hỏi: LĐ Việt Nam có những ưu, nhược điểm gì so với LĐ nước khác, các ý kiến của LĐ cho rằng: “LĐ VN tiếp thu nhanh hơn, cần cù, ham học hỏi, chăm làm và rất tôn trọng chủ, biết giúp đỡ lẫn nhau, vượt qua mọi khó khăn để tiến tới thành công tốt đẹp. Nhiệt tình trong công việc, thân thiện, hoà đồng với mọi người. Tuy nhiên có hạn chế là ngoại ngữ kém, thân hình nhỏ bé, sức khoẻ kém, thiếu kinh nghiệm, khả năng tay nghề chưa được tốt lắm, hay ghen ghét, đố kỵ”.

Lao động Dương Minh Tuấn (hiện đang làm việc tại Nhật Bản) cho biết: “Sức chịu đựng tốt hơn, ít than phiền với Công ty tiếp nhận, chăm chỉ, có sáng tạo, trong cái khó ló cái khôn, khả năng xử lý tình huống nhanh. Tuy nhiên LĐ Việt Nam có nhược điểm là khi làm việc 2 người thì rất đoàn kết nhưng từ 3 người trở lên thì hay ghen ghét đố kỵ nhau, vì vậy khả năng làm việc theo nhóm là rất kém.”

Khi được hỏi, anh/chị có kiến nghị gì để nâng cao chất lượng lao động XK của Việt Nam, số LĐ được hỏi cho biết:



+ Đối với LĐ: Phải cố gắng học tiếng thật tốt, khi sang các nước phải chịu khó giao tiếp. Chuẩn bị cho mình một kiến thức ngoại ngữ thật khá, học về phong tục, tập quán của nước sở tại, phải có kiến thức kỹ thuật cơ bản về công việc của mình. Chuẩn bị cho mình về tư tưởng cũng như ý thức lao động trước khi đi.

+ Đối với Nhà nước: tuyển chọn kỹ trước khi đi XKLD về học vấn, sức khoẻ, ngoại ngữ. Nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên về ngoại ngữ, kỹ thuật, nên có những phương tiện máy móc hiện đại để cho lao động tiếp cận. Ngoài ra, nên bồi dưỡng kỹ cho LĐ về phong tục, tập quán cũng như cách làm việc của nước ngoài.

+ Đối với chủ sử dụng nước ngoài: Nên quan tâm hơn đến NLĐ.

Với câu hỏi nêu trên, Lao động Dương Minh Tuấn (hiện đang làm việc tại Nhật Bản) cho biết: “Khi đưa LĐ đi làm việc cần tuyển chọn và đào tạo kỹ, tìm đúng người đúng việc, không để xảy ra tình trạng đưa LĐ kế toán đi làm xây dựng; Cần loại bỏ những doanh nghiệp XKLD ma; Đối với chủ sử dụng nước ngoài cần lựa chọn LĐ phù hợp công việc và đào tạo đúng ngành nghề.”

LĐ Phạm Đức Thiệp (hiện đang làm việc tại Nhật Bản) khuyến nghị đối với chủ sử dụng: “Nên thường xuyên tạo điều kiện cho học viên được học ngoại ngữ để có thể giao tiếp thành thạo. Quan tâm hơn nữa đến cuộc sống của LĐ.”

LĐ Trương Văn Tú (Nhật Bản) thì khuyên LĐ chuẩn bị đi: “Bất đồng ngôn ngữ nên nhiều lúc nói với người nước khác họ nghe mình nói tiếng Việt không hiểu nghĩ mình là nói xấu, nên xảy ra hiểu nhầm. Không nên nói tiếng Việt nhiều khi giao tiếp với người nước ngoài.”

- **Chủ sử dụng lao động nước ngoài:** Tác giả đã tiến hành khảo sát tại 30 nhà máy sản xuất của Malaysia có sử dụng lao động Việt Nam, tổng số lao động nước ngoài (bao gồm lao động Việt Nam, Indonesia, Myanmar, Bangladesh, Nepal, Trung Quốc) tại các nhà máy này là 2.158 lao động, trong đó có 737 lao động Việt Nam. Với cơ cấu kỹ thuật của lao động như sau: 53,7 % là lao động phổ thông (unskilled workers), 33,8% lao động kỹ thuật (skilled workers) và 12,5% lao động có kỹ thuật cao (highly -skilled workers). Đối tượng được phỏng vấn (qua phiếu khảo sát) là Trưởng Bộ phận nhân sự hoặc Giám đốc.

Trong tổng số 30 nhà máy được hỏi, có tới 29 nhà máy thường xuyên tuyển lao động Việt Nam qua các công ty môi giới (Công ty môi giới Malaysia và Công ty môi giới Việt Nam – Doanh nghiệp XKLD), cho thấy chủ sử dụng lao động nước ngoài chủ yếu áp dụng tuyển dụng lao động qua trung gian, để nhằm chuyên môn hoá nghề môi giới lao động và giảm các chi phí trong quá trình tuyển dụng.

Tại 30 nhà máy nêu trên thì có 24 nhà máy (chiếm 80%) được hỏi trả lời có đào tạo lao động Việt Nam trước khi sử dụng, và có 02 nhà máy (chiếm 6,67%) trả lời không đào tạo lao động Việt Nam trước khi sử dụng, chủ yếu do công việc đơn giản, lao động có thể làm được ngay. Nếu đào tạo trước khi sử dụng thì họ thường phải mất từ 2-3 tuần để lao động có thể quen được việc.

Phương thức đào tạo lao động Việt Nam của chủ sử dụng Malaysia là họ thường áp dụng lao động cũ kèm lao động mới ngay tại phân xưởng sản xuất (có tới 21/24 chủ sử dụng áp dụng phương thức này), chỉ có 7/30 chủ sử dụng có tổ chức lớp để đào tạo lao động Việt Nam trước khi sử dụng. Điều này có thể thấy, phương thức đào tạo của chủ sử dụng chưa được bài bản, chủ yếu theo phương thức “ăn liền”, người cũ kèm người mới.

**Bảng 2.16: Lý do chủ sử dụng Malaysia tuyển dụng lao động Việt Nam**

Lý do	Số lựa chọn	% so với tổng số
Chăm chỉ	22/30	73,3
Đào tạo nhanh	18/30	60,0
Trình độ tay nghề	13/30	43,3
Ý thức chấp hành kỷ luật	13/30	43,3
Khả năng ngoại ngữ	8/30	26,6
Sức khỏe	12/30	40,0
Lương thấp	5/30	16,6
Có nhiều lao động đáp ứng được yêu cầu	11/30	36,6

*Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả*

Qua Bảng 2.16, lý do chủ sử dụng Malaysia tuyển dụng lao động Việt Nam, cho thấy yếu tố chăm chỉ (73,3%) và đào tạo nhanh của lao động Việt Nam (60%) được lựa chọn nhiều nhất, trong khi đó trình độ tay nghề (43,3%) và ý thức chấp hành kỷ luật (43,3%), sức khoẻ (40%) không được nhiều lựa chọn và số lựa chọn dưới 50%, đặc biệt là khả năng ngoại ngữ của lao động được ít lựa chọn (26,6%). Như vậy, ý thức kỷ luật, trình độ tay nghề và sức khoẻ của lao động Việt Nam còn chưa được chủ sử dụng lao động đánh giá cao, đặc biệt là khả năng ngoại ngữ (tiếng Anh hoặc tiếng Hoa) còn kém của lao động là một vấn đề nan giải.

**Bảng 2.17: Đánh giá chất lượng lao động Việt Nam của 30 nhà máy Malaysia (tổng điểm tối đa là 300 điểm)**

STT	Tiêu chí	Tổng số điểm	% so với điểm tối đa
1.	Trình độ lành nghề	151	50,03
2.	Thái độ nghề nghiệp và kỷ luật lao động	149	49,66
3.	Khả năng tiếp thu công việc	169	56,33
4.	Khả năng làm việc độc lập	168	56,00
5.	Khả năng làm việc theo nhóm	172	57,33
6.	Sức khoẻ, thể lực	167	55,66
7.	Ngôn ngữ và giao tiếp	125	41,66

*Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả*

Nhận định nêu trên, cũng đúng khi chủ sử dụng trả lời về nhận xét lao động Việt Nam tại Bảng 2.17 (cho điểm 10 đối với đánh giá tốt nhất và điểm 1 đối với đánh giá thấp nhất), kết quả chủ sử dụng lao động Malaysia cho điểm cao đối với khả năng làm việc độc lập 168 điểm (đạt 56% so với điểm tối đa), khả năng tiếp thu công việc 169 điểm (đạt 56,33% so với điểm tối đa), sức khoẻ, thể lực 167 (đạt 55,66% so với điểm tối đa), khả năng làm việc theo nhóm được 172 điểm (đạt 57,33% so với điểm tối đa), trong khi trình độ lành nghề chỉ đạt 50,03% và thái độ nghề nghiệp và kỷ luật lao động chỉ đạt 49,66% và thấp nhất là ngôn ngữ và giao tiếp của lao động Việt Nam chỉ đạt 125 điểm (41,66%). So sánh với một số nước

khác, chất lượng lao động Việt Nam còn kém hơn Thái Lan, Nê-pal, Trung Quốc, Indonesia, chỉ nhỉnh hơn 1 chút so với lao động Bangladesh và Myanmar.

Khi được hỏi: “*Có gặp những khó khăn gì trong quá trình sử dụng lao động Việt Nam*” các chủ sử dụng Malaysia cho biết:

- Giao tiếp của lao động Việt Nam kém dẫn đến khó khăn trong việc truyền đạt công việc và đào tạo họ, tiếng Anh của lao động rất hạn chế, nhiều lao động không nói được tiếng Anh cơ bản ngay cả khi họ đã từng làm việc ở Malaysia.

- Về thái độ: Một số có tính ăn cắp, tự tiện đổi đồ, khi chủ mua xe đạp cho những lao động mới và để vào kho không khoá, lao động cũ đã tự tiện đổi xe đạp mới, không xin phép;

- Về thực hiện kỷ luật: Họ dường như không để ý đến kỷ luật của nhà máy, Nhà máy thông báo cho họ biết là ký túc xá chỉ dành cho lao động của nhà máy, nhưng họ thường xuyên đưa bạn đến ký túc xá của nhà máy và làm mất trật tự ảnh hưởng đến xung quanh. Một số thì nghỉ làm mà không thông báo cho quản lý.

- Về ý thức vệ sinh: Họ không quan tâm về vấn đề vệ sinh nơi làm việc, toa – lét và ký túc xá. Ký túc xá thường xuyên bẩn và nặng mùi. Họ thích vứt rác bất kỳ nơi nào.

- Không bảo quản đồ đạc trong ký túc xá như quy định; Thích mua điện thoại di động đắt tiền, nghỉ việc không xin phép; Đưa bạn ở ngoài vào khu ký túc xá nữ chơi khuya;

- Giết và ăn thịt chó, mèo; Đánh nhau; Uống rượu; Lao động nam đưa bạn gái vào ký túc xá, không thực hiện theo hướng dẫn của người quản lý.

- Một số lao động cũ thường rủ rê lao động mới bỏ trốn, gây ảnh hưởng đến tình hình sản xuất của nhà máy.

Trả lời câu hỏi, *Việt Nam nên có giải pháp gì để nâng cao chất lượng lao động xuất khẩu*, chủ sử dụng Malaysia có các gợi ý như:

- Cải thiện ngoại ngữ cho lao động, đặc biệt là tiếng Anh; Cần tăng thời gian đào tạo tiếng Anh (hoặc tiếng Hoa) cho người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài. Tiếng Anh là chìa khoá cho họ để làm việc ở nước ngoài; Giáo dục họ về tầm

quan trọng của giữ vệ sinh sạch sẽ và kỷ luật chung, tôn trọng kỷ luật lao động và ở ký túc xá. Hãy rộng lượng và thân thiện; Thường xuyên tôn trọng dân địa phương và người khác; Thường xuyên học hỏi, trau dồi kiến thức và kinh nghiệm làm việc; Biết học hỏi người khác nếu mà không chắc chắn; Đi làm đầy đủ là yêu cầu bắt buộc trong quá trình làm việc; Cần rèn luyện thói quen tiết kiệm. Nhìn chung, họ phải biết làm việc chăm chỉ để có thu nhập trang trải cuộc sống.

- Giáo dục họ về tôn trọng đất nước, mọi phát sinh xảy ra sẽ là ấn tượng không tốt về lao động Việt Nam và họ phải xác định được xa gia đình, tránh việc liên hệ với chủ sử dụng bất hợp pháp. Giới thiệu rõ cho người lao động về kỷ luật và điều kiện làm việc ở Malaysia để lao động chủ động trước khi đến làm việc (môi trường, văn hoá, các thông tin cơ bản về Công ty chuẩn bị đến làm việc, môi trường làm việc và công việc phải làm...), phải làm việc chung với lao động nước khác, lao động nước sở tại, lao động cũ...

- Có phương pháp làm việc độc lập; sẵn sàng học hỏi; Một số lao động cần học đọc, viết, tính toán giản đơn; Hướng dẫn về an toàn lao động

- Hướng dẫn cho người lao động phương pháp giải quyết các vấn đề ở nơi làm việc (ví dụ: chia sẻ với đồng nghiệp, hoặc nhờ sự tư vấn của đốc công, chủ sử dụng khi gặp khó khăn).

Tuy nhiên, một kết quả khá khả quan là trong số 30 chủ sử dụng được hỏi thì có đến 29 chủ sử dụng trả lời sẽ tiếp tục thuê lao động Việt Nam nếu cần thêm lao động, lý do lao động Việt Nam làm việc chăm chỉ, đào tạo nhanh, khả năng hoà nhập tốt.

#### *2.2.3.2 Phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu xuất khẩu lao động*

Khảo sát về các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng NNL đi XKLD, sau khi thiết kế bảng hỏi gồm 8 nhân tố: (1) công tác tuyển chọn; (2) trình độ phát triển của giáo dục đào tạo (ở đây tập trung vào việc chăm lo cho công tác đào tạo nghề, bồi dưỡng kiến thức cho người lao động trước khi đi XKLD); (3) văn hoá nghề; (4) y tế, chăm sóc sức khoẻ cộng đồng; (5) trình độ phát triển kinh tế của địa phương; (6)

địa lý; (7) cơ chế, chính sách của Nhà nước và (8) nhân tố khác với mỗi nhân tố được chia thang điểm 10, nhân tố ảnh hưởng càng lớn thì điểm càng cao. Kết quả thu được sau khi khảo sát cán bộ XKLD theo Bảng 2.18, như vậy 7 yếu tố gồm: công tác tuyển chọn, trình độ phát triển của giáo dục – đào tạo, văn hóa nghề, y tế, chăm sóc sức khỏe cộng đồng, trình độ phát triển kinh tế của địa phương, địa lý và cơ chế chính sách của Nhà nước là các yếu tố tác động chính đến chất lượng NNL đi làm việc ở nước ngoài, trong đó giáo dục – đào tạo (trình độ học vấn, trình độ chuyên môn kỹ thuật, ngoại ngữ) được coi là có mức độ ảnh hưởng lớn nhất (1.594 điểm), sau đó là công tác tuyển chọn (1.529 điểm) và cơ chế, chính sách của Nhà nước (1.519 điểm), tiếp theo là văn hóa nghề (1.319 điểm), trình độ phát triển kinh tế của địa phương (1.249 điểm), y tế, chăm sóc sức khỏe cộng đồng có ít ảnh hưởng nhất, còn các nhân tố khác có tác động không đáng kể (21 điểm).

**Bảng 2.18: Các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng NNL đi XKLD**

*Đơn vị tính: Số điểm = số lựa chọn của người được khảo sát*

STT	Nhân tố	Điểm
1.	Công tác tuyển chọn	1.529
2.	Trình độ phát triển của Giáo dục – Đào tạo (đào tạo nghề, bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho người lao động)	1.594
3.	Văn hoá nghề (Truyền thống, văn hoá, gia đình và bản thân người lao động)	1.319
4.	Y tế, chăm sóc sức khỏe cộng đồng	1.150
5.	Trình độ phát triển kinh tế của địa phương	1.249
6.	Địa lý (đô thị, nông thôn, miền núi...)	1.190
7.	Cơ chế, chính sách của Nhà nước	1.519
8.	Khác	21

*Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả*

Kết quả Bảng 2.19, cho thấy phương thức tuyển chọn trực tiếp cho chất lượng lao động cao hơn với 174 cán bộ XKLD được hỏi (chiếm 91,58%) lựa chọn tuyển LD trực tiếp, chỉ có 16 người lựa chọn qua trung gian, chủ yếu do

nhìn thấy lợi ích trước mắt, trung gian tuyển chọn lao động nhanh hơn, rẻ hơn. Đồng thời, 150 cán bộ XKLD (chiếm 78,95%) cho rằng phương thức tuyển trực tiếp sẽ tiết kiệm được chi phí cho doanh nghiệp hơn vì không phải chi phí cho các đối tượng trung gian.

**Bảng 2.19 : Ý kiến về phương thức tuyển chọn lao động**

Ý kiến về tuyển chọn lao động	Qua trung gian		Trực tiếp		Tổng số	
	người	(%)	người	(%)	người	(%)
Phương thức nào sẽ được lao động chất lượng cao hơn	16	8,42	174	91,58	190	100
Phương thức nào sẽ tiết kiệm chi phí cho doanh nghiệp hơn	40	21,05	150	78,95	190	100

*Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả*

Khi cán bộ XKLD được hỏi, “Chương trình đào tạo cho người đi XKLD hiện nay có phù hợp không?”, chỉ có 7 người (3,68%) lựa chọn là rất phù hợp, 76 người (40%) lựa chọn phù hợp, 80 người (42,1%) lựa chọn là mức trung bình, 23 người (12,1%) cho là chưa phù hợp và 04 người (2,12%) cho là rất chưa phù hợp. Như vậy, có thể nói chương trình đào tạo cho lao động chuẩn bị XKLD hiện nay là tương đối phù hợp. Cũng đánh giá về hoạt động đào tạo – bồi dưỡng kiến thức cần thiết trước khi đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài, nhìn chung chương trình, kế hoạch đào tạo được đánh giá cao điểm nhất (1.294 điểm), chất lượng giáo viên 1.278 điểm, số lượng giáo viên đáp ứng yêu cầu đạt 1.258 và cơ sở vật chất đạt thấp nhất là 1.200 điểm. Do đó, việc đầu tư cơ sở vật chất, trường lớp, phòng thực hành, trang thiết bị,..của doanh nghiệp còn chưa được đánh giá cao, đặc biệt là số lượng giáo viên tham gia đào tạo cho LD còn được đánh giá thấp hơn so với cả chất lượng, tức là hiện nay XKLD chưa có đội ngũ giáo viên thường xuyên, chuyên nghiệp.

### 2.2.3 Thực trạng về công tác đào tạo lao động trước khi xuất cảnh

Với quan điểm xã hội hoá công tác đào tạo, tăng tính chủ động của người lao động khi có nguyện vọng đi làm việc ở nước ngoài, tại Điều 62 Luật người lao động 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 thời gian qua 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, đồng thời ý thức chấp hành kỷ luật lao động, nội quy nơi làm việc và nơi ở, khả năng hoà nhập với công việc và cuộc sống của số lao động đã qua đào tạo cũng tốt hơn. 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 khoá đào tạo, bồi dưỡng tay nghề cho lao động trước khi xuất cảnh. Luật quy định cụ thể về một số nội dung như:

- 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 trực 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 là phải có nơi ăn, ở nội trú 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 theo các nội dung quy định 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 học cho cả khoá học đối với từng nội dung chi tiết theo bảng 2.20.

- Tài liệu bồi dưỡng kiến thức cần thiết do Bộ LĐTBXH ban hành và được phát miễn phí đến người lao động. Riêng tài liệu bồi dưỡng kiến thức cần thiết đối



với lao động là chuyên gia hoặc sỹ quan, thuỷ thủ trên các tàu vận tải biển thực hiện theo quy định của cơ quan quản lý chuyên ngành.

**Bảng 2.20: Nội dung tổng quát và phân phối thời gian**

<b>Số TT</b>	<b>Nội dung</b>	<b>Lý thuyết</b>	<b>Thực hành</b>	<b>Tổng số tiết</b>
1	Truyền thống, bản sắc văn hoá của dân tộc	4		<b>4</b>
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 người lao động	12		<b>12</b>
3	Nội dung hợp đồng ký giữa doanh nghiệp, tổ chức sự nghiệp, tổ chức, cá nhân đầu tư ra nước ngoài với người lao động	8		<b>8</b>
4	Kỷ luật lao động, an toàn lao động và vệ sinh lao động	8	8	<b>16</b>
5	Phong tục tập quán, văn hoá của nước tiếp nhận người lao động	4	4	<b>8</b>
6	Cách thức ứng xử trong lao động và đời sống	8		<b>8</b>
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	<b>8</b>
8	Những vấn đề cần chủ động phòng ngừa trong thời gian sống và làm việc ở nước ngoài	6		<b>6</b>
9	ôn tập và kiểm tra cuối khoá	4		<b>4</b>
<b>Tổng số</b>		<b>58</b>	<b>16</b>	<b>74</b>

*Nguồn: trích Quyết định số 18/2007/QĐ-BLĐTBXH ngày 18/7/2007 của Bộ LĐTBXH*

- 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 Lao động – Thương binh và Xã hội ban hành chứng chỉ bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho NLD trước khi đi làm việc ở nước ngoài. Để thực hiện được quy định này, tại cơ sở bồi dưỡng kiến thức cần thiết cần phổ biến và niêm yết công khai tại cơ sở đào tạo những nội dung về quản lý khoá 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 khoá đào tạo; Các nội quy chung của cơ sở đào tạo, các quy định về quản lý học viên ăn, ở nội trú và nội quy học tập trên lớp; Lịch thời gian chung của khoá đào tạo (bao gồm lịch học hàng ngày, hàng tuần, lịch kiểm tra kết thúc khoá đào tạo để cấp chứng chỉ); Quản lý nội dung chương trình và thời gian đào tạo, quản lý học viên, giám sát về chất lượng đào tạo; theo đó cơ sở đào tạo phải phân công cán bộ có trách nhiệm trực tiếp kiểm tra, giám sát việc thực hiện giảng dạy và học tập hàng ngày của giáo viên, học viên ở từng lớp học; Lập sổ theo dõi (sổ điểm danh kiêm sổ nhật ký giảng dạy hàng ngày) theo từng lớp học, trong đó hàng ngày lớp trưởng phải điểm danh, giáo viên lên lớp trong ngày phải trực tiếp ghi chép nội dung bài học và những nhận xét tóm tắt về tinh thần thái độ trong học tập v.v... nhằm phản ánh cho cán bộ quản lý đào tạo (cán bộ giáo vụ) biết để khuyến khích, động viên hoặc chấn chỉnh kịp thời. Trước khi kết thúc khoá đào tạo phải lập hội đồng kiểm tra đánh giá chất lượng và kết quả học tập của từng học viên để làm căn cứ trình người có thẩm quyền duyệt cấp chứng chỉ.

- Dạy nghề, dạy ngoại ngữ cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài: Tại Điều 63 Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng quy định các doanh nghiệp, tổ chức sự nghiệp, tổ chức cá nhân đầu tư ra nước ngoài 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.

*Hiện nay, người lao động trước khi đi XKLD có thể tham gia đào tạo qua một số kênh chủ yếu sau:*

(1) Doanh nghiệp XKLD tổ chức dạy nghề, đào tạo ngoại ngữ và bồi dưỡng kiến thức cần thiết trước khi lao động xuất cảnh theo yêu cầu của đối tác nước ngoài. Hiện tại theo 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.

Hình thức này có ưu điểm là doanh nghiệp XKLD là tổ chức trực tiếp đàm phán với đối tác nước ngoài nên nắm rõ được yêu cầu vì vậy sẽ đảm bảo chất lượng lao động trước khi xuất cảnh. Tuy nhiên, hình thức này nếu doanh nghiệp không chuyên nghiệp sẽ dẫn đến tình trạng đào tạo manh mún, không bài bản, đào tạo chạy theo đơn hàng, thiếu đầu tư chiều sâu và chiến lược trong dài hạn.

(2) Lao động tự túc đào tạo ở các cơ sở dạy nghề, học ngoại ngữ ở các trung tâm, sau đây trước khi đi XKLD được doanh nghiệp XKLD tuyển chọn bồi dưỡng kiến thức cần thiết theo quy định của Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng và các văn bản hướng dẫn.

Hình thức này có ưu điểm là lao động được đào tạo tại các cơ sở chuyên nghiệp, có cơ sở vật chất đảm bảo được chất lượng lao động, tuy nhiên nó cũng có nhược điểm là không gắn đào tạo với sử dụng và yêu cầu của phía người sử dụng lao động nước ngoài.

Nhìn chung, Nhà nước chưa có một số trung tâm đào tạo chuyên nghiệp, bài bản để cung cấp nguồn lao động cho XKLD, chưa có chính sách đào tạo định hướng đón đầu đảm bảo cung cấp kịp thời nhu cầu của người sử dụng lao động nước ngoài khi cần thiết, còn bị động và chưa có chiến lược trong dài hạn đây được coi là yếu tố quyết định đối với việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho XKLD của Việt Nam. Đồng thời cần có chính sách lồng ghép đào tạo nghề cho lao động nghèo, lao động nông thôn với XKLD, và chính sách phát triển thị trường lao động để kịp thời đáp ứng với nhu cầu của thị trường lao động quốc tế.

## 2.3 HIỆU QUẢ TRONG XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG

### 2.3.1 Phòng ngừa và tránh được rủi ro của lao động Việt Nam ở nước ngoài góp phần nâng cao hiệu quả trong xuất khẩu lao động

Có nhiều phát sinh liên quan đến lao động Việt Nam, không ít lao động Việt Nam phải về nước trước thời hạn hợp đồng, bị phía đối tác trục xuất về nước.. , cụ thể được tổng hợp theo bảng 2.21.

Nhìn chung, những phát sinh chủ yếu từ phía lao động Việt Nam là còn kém về ngoại ngữ, thiếu ý thức, kỹ luật lao động, chấp hành luật pháp nước sở tại, hay đánh nhau, ăn cắp tại các siêu thị (như ở Nhật Bản), buôn bán, nấu rượu (như ở thị trường Trung Đông) - Đây được xem là những rủi ro tiềm tàng đối với LĐ Việt Nam ở nước ngoài mà người LĐ cần phải nắm được trước khi đi làm việc ở nước ngoài. Đồng thời khi bồi dưỡng kiến thức cần thiết doanh nghiệp XKLD cần phải đặc biệt nhấn mạnh với NLD.

**Bảng 2.21: Tổng hợp phát sinh liên quan đến lao động Việt Nam ở một số nước trong thời gian vừa qua**

<b>Thị trường</b>	<b>Trong hợp đồng lao động</b>	<b>Ngoài hợp đồng lao động</b>
Hàn Quốc	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Trình độ tiếng Hàn kém chưa đáp ứng được nhu cầu giao tiếp và nhiệm vụ chủ sử dụng giao;</li> <li>- Một số lao động kêu ca công việc nặng nhọc, ăn ở không thuận lợi, xin chuyển xưởng, theo khảo sát mới đây (tháng 6/2010) của Cơ quan phát triển nguồn nhân lực Hàn Quốc (HRD) thì lao động Việt Nam có tỷ lệ chuyển xưởng cao nhất 35%, trong khi các nước khác tỷ lệ này thấp hơn rất nhiều Thái Lan 8%, Philippin 10,1%, Indonesia 11,7%;</li> <li>- Ý thức tổ chức, kỷ luật, tuân thủ pháp luật, tuân thủ nội quy, quy định của xí nghiệp tiếp nhận chưa tốt. Một số lao động ý thức tuân thủ hợp đồng chưa cao, đòi chuyển công ty và rủ rờ cả những đồng nghiệp Việt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vẫn còn lao động bỏ trốn ra ngoài hợp đồng;</li> <li>- Có hiện tượng đánh bạc, tổ chức đánh bạc từ đó kéo theo các tội phạm như cướp của, chấn lột, bắt cóc, tống tiền... làm ảnh hưởng đến hình ảnh lao động Việt Nam tại Hàn Quốc.</li> </ul>

<b>Thị trường</b>	<b>Trong hợp đồng lao động</b>	<b>Ngoài hợp đồng lao động</b>
	Nam khác chuyên đã gây khó khăn cho kế hoạch sản xuất của Công ty.	
Nhật Bản	- Khả năng tiếng Nhật chưa tốt ảnh hưởng đến giao tiếp và thực hiện công việc; - Ý thức tổ chức, kỷ luật, tuân thủ pháp luật, tuân thủ nội quy, quy định của xí nghiệp tiếp nhận còn hạn chế	- Ăn trộm, ăn cắp tại các siêu thị; - Tuy đã giảm nhưng vẫn còn hiện tượng lao động bỏ trốn ra ngoài hợp đồng; - Hiếu và tôn trọng phong tục, tập quán nước sở tại chưa tốt.
Đài Loan	- Một số lao động ngoại ngữ kém ảnh hưởng đến giao tiếp và thực hiện công việc chủ giao; - Còn hiện tượng lao động có ý thức tổ chức, kỷ luật, tuân thủ pháp luật, tuân thủ nội quy, quy định của xí nghiệp tiếp nhận chưa tốt	- So với các nước, tỷ lệ bỏ trốn ra ngoài của Việt Nam đã được cải thiện tuy nhiên vẫn ở mức cao (theo số liệu tháng 7/2010 thì lệ lao động bỏ trốn mới so với lao động có mặt chiếm 0,68%); - Có trường hợp nữ giúp việc gia đình ăn cắp đồ của chủ...
Malaysia	- Tiếng Anh của lao động còn hạn chế gây khó khăn trong giao tiếp và làm việc; - Một bộ phận lao động tay nghề lao động kém không đáp ứng được công việc, chưa được học nghề trước khi đi; - Ý thức tuân thủ kỷ luật lao động và luật pháp chưa cao dễ bị chủ sử dụng lao động sa thải, cho về nước trước thời hạn.	- Một số lao động vi phạm những điều kiêng kỵ của luật pháp và của Đạo hồi bị bắt, xử phạt... - Có lao động tổ chức cướp, nấu rượu, bắt động vật hoang dã ăn thịt,... - Lao động tập trung đông thường tổ chức uống rượu, đánh nhau, đình công không đúng quy định của pháp luật nước sở tại.
Trung Đông (UAE, Ả-rập Xê-út, Qatar...)	- Tiếng Anh của lao động còn hạn chế gây khó khăn trong giao tiếp và làm việc; - Một bộ phận lao động tay nghề kém không đáp ứng được công việc; - Ý thức tuân thủ kỷ luật lao động và luật pháp chưa cao dễ bị chủ sử dụng lao động sa thải, cho về nước trước thời hạn.	- Nấu rượu, bán rượu và uống rượu vi phạm kỷ luật lao động, pháp luật nước sở tại bị trục xuất về nước; - Đánh nhau, một số vụ giết người có liên quan đến lao động Việt Nam.

*Nguồn: Tác giả tổng hợp từ báo cáo của các Ban Quản lý lao động Việt Nam tại: Đài Loan, Nhật Bản, Hàn Quốc, Malaysia, Các tiểu vương quốc Ả-rập thống nhất (UAE), Qatar*

### 2.3.2 Đánh giá hiệu quả kinh tế - xã hội của người đi xuất khẩu lao động

2.3.2.1 Số lao động và việc làm được tạo ra qua xuất khẩu lao động góp phần giảm sức ép việc làm trong nước

Số liệu ở Bảng 2.22 cho thấy, tuy số việc làm ngoài nước do XKLD tạo ra chưa nhiều, những tỷ trọng việc làm ngoài nước trong tổng việc làm cả nước tăng khá nhanh, cụ thể tăng từ 2,58% năm 2001 lên 5,32% năm 2010, số việc làm ngoài nước tăng nhanh đã góp phần tích cực để giảm sức ép về việc làm trong giai đoạn vừa qua.

**Bảng 2.22: Tỷ trọng của XKLD trong tổng số việc làm hàng năm**

Năm	Trong nước		Ngoài nước		Tổng số	
	Số lượng (1.000 người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (1.000 người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (1.000 người)	Tỷ lệ (%)
2001	1.364	97,42	36	2,58	1.400	100
2002	1.374	96,76	46	3,24	1.420	100
2003	1.450	95,08	75	4,92	1.525	100
2004	1.490	95,66	67,5	4,34	1.557,5	100
2005	1.540	95,61	70,6	4,39	1.610,6	100
2006	1.572	95,22	78,8	4,78	1.650,8	100
2007	1.535	94,75	85,02	5,25	1.620,02	100
2008	1.535	94,64	86,99	5,36	1.621,99	100
2009	1.437	95,16	73,028	4,84	1.510,028	100
2010	1.524,996	94,68	85,55	5,32	1.610,546	100

Nguồn: Tổng hợp từ Báo cáo của Bộ LĐTBXH

Chúng ta có thể xem xét ví dụ sau của tỉnh Hưng Yên sẽ thấy hiệu quả rõ rệt của hoạt động XKLD và giải quyết việc làm, xoá đói giảm nghèo.

## Hộp 2.1 : Xuất khẩu lao động ở Hưng Yên

### **Xuất khẩu lao động ở Hưng Yên: Hướng giải quyết việc làm hiệu quả**

(cập nhật ngày 20/3/2009)

*Theo báo cáo của Sở Lao động - Thương binh và Xã hội từ năm 2001 đến nay, toàn tỉnh Hưng Yên đã đưa được trên 13 nghìn lượt đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài. Đài Loan, Hàn Quốc, Malayxia... và một số nước Trung Đông là những thị trường xuất khẩu lao động chủ lực của tỉnh. Mỗi năm, nguồn ngoại tệ thu được từ xuất khẩu lao động của tỉnh khoảng trên 10 triệu USD. Công tác xuất khẩu lao động những năm qua đã góp phần giải quyết việc làm, cải thiện đời sống cho nhiều người lao động, chủ yếu là ở nông thôn.*

Xã Minh Tân (Phù Cừ) là một trong những địa phương có nhiều người đi lao động xuất khẩu nhất trên địa bàn tỉnh. Hiện tại với 180 người đang làm việc có thời hạn tại các nước như Hàn Quốc, Nhật Bản, Đài Loan... thì mỗi năm nguồn ngoại tệ gửi về cũng lên tới trên 1 tỷ đồng. Với nguồn thu nhập như trên được gửi về từ việc đi lao động xuất khẩu của những người dân xã Minh Tân, không những phần nào giải quyết được việc làm cho người lao động, xóa được đói, giảm được nghèo mà còn góp phần làm giàu cho quê hương. Hiệu quả đem lại từ việc đi lao động có thời hạn ở nước ngoài ở Minh Tân nói riêng và ở tỉnh Hưng Yên nói chung là rõ rệt.

**Phương Châm**

Nguồn: [www.baohungyen.org.vn](http://www.baohungyen.org.vn)

*2.3.2.2 Cải thiện thu nhập của người lao động và nguồn thu ngoại tệ của nhà nước*

Bình quân thu nhập nhận được (kể cả làm thêm) của người XKLD là 400 USD/tháng. Sau khi trừ các khoản tiền chi phí trước khi đi nước ngoài và chi phí ở ngoài nước, kết thúc hợp đồng lao động 2 năm, tùy theo từng thị trường, NLĐ có thể tích lũy được khoảng 5.000 - 10.000 USD. Đối với những LĐ có nghề, LĐ làm việc tại các thị trường có thu nhập cao như Nhật bản, Hàn quốc thu nhập bình quân của LĐ là từ 800 – 1.100USD/người/tháng thì số tiền NLĐ tích lũy được còn cao hơn nhiều.

Hiện nay, với số lượng khoảng 40 vạn LĐ và chuyên gia đang làm việc ở nước ngoài, hàng năm Nhà nước có được nguồn thu kiều hối từ XKLĐ khoảng hơn 1,5 tỷ USD, đến năm 2010 đã đạt 2,0 tỷ USD, mặc dù về tỷ trọng hàng năm có giảm so với kim ngạch xuất khẩu song về số tuyệt đối thì lượng kiều hối thu về do XKLĐ hàng năm vẫn tăng.

**Bảng 2.23: Số tiền người lao động đi xuất khẩu gửi về so với kim ngạch xuất khẩu hàng năm (2000 - 2010)**

Năm	Tổng số		Xuất khẩu		Người LĐ gửi về	
	Số tiền (Tỷ USD)	Tỷ lệ (%)	Số tiền (Tỷ USD)	Tỷ lệ (%)	Số tiền (Tỷ USD)	Tỷ lệ (%)
2000	15,733	100	14,483	92,05	1,25	7,95
2001	16,429	100	15,029	91,48	1,4	8,52
2002	18,156	100	16,706	92,01	1,45	7,99
2003	21,649	100	20,149	93,07	1,50	6,93
2004	28,053	100	26,503	94,47	1,55	5,53
2005	33,873	100	32,223	95,13	1,65	4,87
2006	41,305	100	39,605	95,88	1,70	4,12
2007	50,180	100	48,380	96,41	1,80	3,59
2008	64,700	100	62,900	97,22	1,80	2,78
2009	58,400	100	56,600	96,91	1,80	3,09
2010	73,600	100	71,600	97,28	2,00	2,72

*Nguồn: Tổng hợp báo cáo hàng năm của Cục QLLĐNN- Bộ LĐTBXH, Ngân hàng Nhà nước và Website của Bộ Công thương: [www.moit.gov.vn](http://www.moit.gov.vn)*

Theo báo cáo, số tiền người lao động gửi về cho gia đình trong năm 2006 gần bằng hoặc cao hơn thu ngân sách của một số địa phương như: Nghệ An: 690 tỷ đồng, Thanh Hóa: 650 tỷ đồng, Thái Bình: 638 tỷ đồng, Phú Thọ: 600 tỷ đồng, Bắc Giang: 577 tỷ đồng, Hưng Yên: 240 tỷ đồng, Tuyên Quang: 163 tỷ đồng.

Ví dụ sau được coi là một điển hình trong nguồn thu về ngoại tệ, đó là xã Đông Khê, huyện Đông Sơn, tỉnh Thanh Hoá tiền do lao động đi xuất khẩu gửi về



chiếm tới 50% tổng thu nhập của xã. Từ một xã nghèo, nay Đông Khê khá thịnh vượng nhờ ngoại tệ.

### Hộp 2.2 : Xã sống bằng... ngoại tệ

#### **Xã sống bằng... ngoại tệ**

*Cập nhật lúc : 10:26 AM, 07/06/2009*

*Tiền do lao động đi xuất khẩu gửi về chiếm tới 50% tổng thu nhập của xã Đông Khê, huyện Đông Sơn, Thanh Hóa. Từ một xã nghèo, nay Đông Khê khá thịnh vượng nhờ... ngoại tệ.*

Trong căn nhà ba tầng khang trang với đầy đủ tiện nghi đất tiền, bà Lê Thị Đông kể: "Trước đây gia đình nghèo, không đủ ăn lại đông con. Năm 2002, khi có phong trào đi xuất khẩu lao động (XKLĐ), gia đình bà quyết định đi vay 60 triệu đồng cho con trai đầu là Nguyễn Việt Lâm đi Hàn Quốc. Do chăm chỉ lao động, hơn một năm sau anh Lâm gửi tiền về trả hết nợ, tiền dư dành để lo cho em gái và anh Nguyễn Việt Sơn đi XKLĐ ở Hàn Quốc. Hoàn cảnh gia đình anh Trần Minh, trước đây cũng rất khó khăn, thấy phong trào trong xã người đi nước ngoài nhiều, anh cũng vay tiền đi XKLĐ ở Hàn Quốc. Sau 4 năm hết hợp đồng trở về, anh trả nợ tiền vay, còn lại gần 500 triệu đồng xây dựng ngôi nhà 2 tầng khang trang và đầu tư mở cửa hàng buôn bán thức ăn gia súc, gia cầm ngay đường quốc lộ. Nhờ có tính cần cù, chịu khó, biết tiết kiệm, nên lao động ở xã Đông Khê luôn được ông chủ của các công ty quý mến, tạo việc làm ổn định.... Nhận thấy hướng làm giàu rất khả thi này, chính quyền địa phương cùng các đoàn thể đã và đang tuyên truyền, vận động, phối hợp với ngân hàng để nhân dân được vay vốn đi XKLĐ. Từ một xã thuần nông nghèo, nay xã Đông Khê đã chuyển mình thành trung tâm kinh tế của huyện Đông Sơn. Xã cũng đang lên kế hoạch tận dụng nguồn ngoại tệ để đầu tư phát triển thương mại, dịch vụ, tiểu thủ công nghiệp, nhằm chuyển dịch nhanh cơ cấu kinh tế, góp phần giải quyết thêm việc làm, tăng thu nhập cho các xã lân cận.

*(lược trích)*

**Văn Thanh**

*(Nguồn: [www.baodatviet.vn](http://www.baodatviet.vn))*

#### 2.3.2.3 Hình thành lực lượng lao động có, tay nghề và lối sống công nghiệp

Chúng ta có thể hy vọng ở mức thấp là 60 - 70% số người đã qua thời gian làm việc ở nước ngoài tiếp thu và nâng cao trình độ tay nghề, thì trong số những người đã hoàn thành hợp đồng về nước, số lao động này lên tới 35 - 40 vạn người và hàng năm con số đó là 4 - 5 vạn người tiếp tục trở về. Đây là lực lượng lao động có nghề, có kỹ năng, có tác phong làm việc công nghiệp tốt để bổ sung vào lực lượng lao động kỹ thuật đang còn rất thiếu ở thị trường trong nước. Nếu đào tạo họ ở trong

nước thì ngân sách phải chi một khoản kinh phí khá lớn. Vấn đề đặt ra là cần có chính sách hỗ trợ và thu hút họ vào làm việc phù hợp với tay nghề, năng lực mà họ đã tích lũy được khi làm việc ở nước ngoài để khai thác hiệu quả hơn lực lượng lao động này.

Một ví dụ điển hình, Chị Nguyễn Thị Hương, vay tiền đi làm giúp việc gia đình Đài Loan, chị thất lòng để lại con nhỏ, mẹ già ở quê. Ngày trở về, không chỉ có vốn, chị còn mang được công nghệ sản xuất chè sạch của Đài Loan về. Từ đó, Nguyễn Thị Hương một tay gây dựng doanh nghiệp chuyên sản xuất chè sạch xuất khẩu ở Phúc Thuận, Phổ Yên, Thái Nguyên, Năm 2008, chị Hương được trao Giải thưởng Lương Định Của do Trung ương Đoàn TNCS Hồ Chí Minh trao tặng và Cúp vàng vì nông dân Việt Nam do Hội Nông dân Việt Nam tặng. .

### Hộp 2.3 : 'Ôsin' xứ Đài thành bà chủ chè sạch

#### **Ôsin' xứ Đài thành bà chủ chè sạch**

*TP - Vay tiền đi xuất khẩu lao động Đài Loan làm giúp việc gia đình, chị thất lòng để lại con nhỏ, mẹ già ở quê. Ngày trở về, không chỉ có vốn giắt lưng, chị còn mang được công nghệ sản xuất chè sạch của Đài Loan về.*

Do hoàn cảnh gia đình khó khăn, năm 2001, chị Hương vay tiền quyết đi xuất khẩu lao động sang Đài Loan, kiếm vốn làm ăn. Biết ở quê chị làm chè, người nhà bệnh nhân biểu chị gói chè uống cho đỡ nhớ quê. Cầm túi trà ở xứ người, mẫu mã đẹp, uống có vị ngọt mát, không chát đắng như chè ở quê. Thấy chị quan tâm hỏi chuyện, người nhà bệnh nhân mua giúp sách, đĩa hình dạy cách làm chè, pha chè, chăm bón... Chị mê lắm, ngày đêm tìm hiểu. Nhờ đó, tiếng Đài Loan chị cũng khá lên. Chị bạo dạn bày tỏ với gia chủ, mong ước ngày về sẽ làm được loại chè như của Đài Loan. Ngày sắp về nước, gia chủ giới thiệu chị đến một số mô hình triển lãm và sản xuất chè để học hỏi kinh nghiệm. Về nước, với số vốn hơn trăm triệu đồng, cộng kiến thức về chè, chị xắn tay tìm cách áp dụng công nghệ chế biến trà chân không tại quê mình. Đến nay, hai thương hiệu chè Ô Long và Hồng Trà của Cty Vạn Tài ngoài thị trường chính là Đài Loan, còn có mặt ở Hàn Quốc. Được chúng tôi cung cấp thông tin về chị Nguyễn Thị Hương, lãnh đạo Cục Quản lý Lao động Ngoài nước (Bộ LĐ-TB&XH) cho rằng, đây là điểm sáng trong xuất khẩu lao động, là ví dụ sinh động về việc tự giải quyết việc làm, tạo nghề ổn định sau khi xuất ngoại trở về (thường gọi là chính sách hậu xuất khẩu lao động). Đi làm việc tại một số thị trường như Hàn Quốc, Nhật Bản, một số nước châu Âu... lao động Việt Nam có quá nhiều điều để học, áp dụng sau khi kết thúc hợp đồng về nước. Đó là cái hay của xuất khẩu lao động, đó là ích nước lợi nhà” – Cục trưởng Quản lý Lao động Ngoài nước Nguyễn Ngọc Quỳnh, nói. *(lược trích)*

**Nguyễn Hà**

(Nguồn: [www.tienphong.vn](http://www.tienphong.vn))

#### *2.3.2.4 Quảng bá hình ảnh lao động Việt Nam trên thị trường lao động quốc tế*

Đến nay, có thể nói LĐ Việt Nam ngày càng có uy tín trên thị trường quốc tế, được người sử dụng LĐ nước ngoài đánh giá cao về tính cần cù, thông minh, sáng tạo, về khả năng tiếp thu công nghệ và hòa nhập với môi trường LĐ mới. Đây được coi là một trong những ưu thế của LĐ Việt Nam trên thị trường lao động quốc tế. Thương hiệu LĐ Việt Nam đã bước đầu được đánh giá tại một số thị trường như Nhật Bản, Hàn Quốc.v.v. Số thị trường tiếp nhận LĐ Việt Nam cũng ngày càng gia tăng. Hiện nay, lao động Việt Nam đã có mặt tại 46 quốc gia và vùng lãnh thổ trên thế giới. Kết quả khảo sát tại 30 nhà máy ở Malaysia cũng cho thấy, có đến 29/31 nhà máy được hỏi nếu có nhu cầu tiếp nhận lao động, họ vẫn sẽ lựa chọn lao động Việt Nam.

### **2.4 NHỮNG ƯU ĐIỂM, HẠN CHẾ VÀ NGUYÊN NHÂN VỀ CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC ĐÁP ỨNG NHU CẦU XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG Ở NƯỚC TA**

#### **2.4.1 Những ưu điểm**

Đến hết năm 2010, chúng ta đã đưa LĐ đi làm việc tại hơn 40 quốc gia và vùng lãnh thổ với khoảng 30 nhóm ngành nghề thuộc các lĩnh vực xây dựng công nghiệp và dân dụng, công nghiệp nặng, công nghiệp nhẹ, các ngành dịch vụ, vận tải biển và đánh bắt, chế biến hải sản, chuyên gia y tế, giáo dục, nông nghiệp, giúp việc gia đình và khán hộ công với số lượng được tăng dần qua các năm, nếu năm 1992 chúng ta mới chỉ đưa đi được 810 lao động, thì đến cuối năm 2000 đã đạt 31.500 lao động và đến năm 2010 đã đạt 85.546 người tham gia XKLD.

Tỷ lệ lao động qua đào tạo trong số lao động đi làm việc ở nước ngoài đã tăng lên đạt khoảng 50%. Mặc dù chất lượng đào tạo vẫn còn những bất cập nhưng hầu hết lao động được đào tạo ra đều có thể tìm được việc làm trong nước với thu nhập tuy thấp hơn thu nhập ở nước ngoài nhưng người lao động lại không phải xa quê hương vì thế việc tuyển chọn lao động đã qua đào tạo đi làm việc nước ngoài gặp nhiều khó khăn.

**Bảng 2.24: Số lượng LĐ đưa đi theo thị trường trọng điểm (2000-2010)***(Đơn vị tính: người)*

Năm	Tổng số	Nước tiếp nhận				
		Đài Loan	Nhật Bản	Hàn Quốc	Malaysia	Khác
2000	<b>31.500</b>	8.099	1.497	7.316	239	14.349
2001	<b>36.168</b>	7.782	3.249	3.910	23	21.204
2002	<b>46.122</b>	13.191	2.202	1.190	19.965	9.574
2003	<b>75.000</b>	29.069	2.256	4.336	38.227	1.112
2004	<b>67.447</b>	37.144	2.752	4.779	14.567	8.205
2005	<b>70.594</b>	22.784	2.955	12.102	24.605	8.148
2006	<b>78.855</b>	14.127	5.360	10.577	37.941	10.850
2007	<b>85.020</b>	23.640	5.517	12.187	26.704	16.972
2008	<b>86.990</b>	31.631	6.142	18.141	7.810	23.266
2009	<b>73.028</b>	21.677	5.456	7.578	2.792	35.525
2010	<b>85.546</b>	28.499	4.913	8.628	11.741	31.765
<b>Tổng</b>	<b>736.270</b>	<b>237.643</b>	<b>42.299</b>	<b>90.744</b>	<b>184.614</b>	<b>180.970</b>

*Nguồn: Cục Quản lý lao động ngoài nước - Bộ LĐTBXH*

Thực tế cho thấy, lao động có tay nghề khi làm việc ở nước ngoài không chỉ có được việc làm tốt hơn mà thu nhập cũng cao hơn nhiều so với lao động không nghề, nguy cơ rủi ro do mất việc làm cũng thấp hơn, ý thức chấp hành các quy định của người lao động cao hơn và những vấn đề phát sinh liên quan đến lao động cũng ít hơn. Tại thị trường Trung đông thu nhập của kỹ sư khoảng từ 1.500 - 2.000 USD/tháng, của đốc công từ 500 - 600 USD/tháng, lao động có nghề từ 350 - 450 USD/tháng, thợ phụ từ 250 - 300 USD/tháng. Tại Malaysia thu nhập của kỹ sư khoảng 1.000USD/ tháng, của lao động lành nghề khoảng 400USD/tháng còn lao động phổ thông chỉ bằng 1/2 thu nhập của lao động có nghề. Lao động đi làm việc ở nước ngoài của ta phần lớn xuất thân từ nông thôn. Họ được gọi là những lao động “3 không” - không nghề, không ngoại ngữ, không tác phong công nghiệp và kỷ luật lao động. Cho đến những năm gần đây, dù đã có rất nhiều cố gắng từ phía nhà nước,

doanh nghiệp và người lao động để cải thiện chất lượng lao động đi làm việc ở nước ngoài nhưng tỉ lệ người lao động đi làm việc ở nước ngoài có nghề vẫn thấp hơn so với yêu cầu thực tế. Trong khi đó, xu hướng chung của phần lớn các thị trường đều có nhu cầu tiếp nhận lao động có tay nghề, ngay cả các thị trường được coi là dễ tính, nhận nhiều lao động như Malaysia, Đài Loan, Trung Đông thì yêu cầu về lao động có nghề cũng gia tăng. Đặc biệt, những thị trường có thu nhập cao và tiềm năng (Nhật Bản, Hàn Quốc, Mỹ, Australia, Đông Âu) thì ngoài yêu cầu về tay nghề, người lao động còn phải đáp ứng yêu cầu về trình độ ngoại ngữ. Trong bối cảnh hội nhập và toàn cầu hoá như hiện nay thì chất lượng nguồn lao động là một trong những yếu tố quan trọng cho sự thắng thế trong cạnh tranh trên thị trường lao động quốc tế. Muốn mở rộng việc làm tốt hơn, thu nhập cao hơn cho lao động Việt Nam ở nước ngoài, không có cách nào hữu hiệu bằng nâng cao chất lượng nguồn lao động trước khi đưa đi làm việc ở nước ngoài. Ngoài thu nhập thì lao động có trình độ thường có được những việc làm tốt hơn, điều kiện làm việc đảm bảo hơn.

#### **2.4.2 Một số hạn chế**

Theo kết quả giám sát của Quốc hội về XKLD vào tháng 7/2010, bên cạnh những kết quả đạt được, vẫn còn những tồn tại, hạn chế đối với người lao động, đó là: đa số lao động có trình độ học vấn thấp và chưa được đào tạo nghề, sức khoẻ hạn chế, chủ yếu sống ở địa bàn nông thôn. Theo báo cáo của 10 tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương được giám sát, tỷ lệ lao động có tay nghề ước khoảng 20-30%. Báo cáo của cơ quan quản lý Nhà nước, lao động phổ thông và lao động có tay nghề thấp khoảng 50-60% nhưng tổng hợp báo cáo của các địa phương, doanh nghiệp và so sánh với kết quả của Tổng điều tra dân số và nhà ở năm 2009 thì con số lao động có tay nghề thấp hơn, nhiều lao động làm các công việc giản đơn, thủ công ở các thị trường có thu nhập thấp. Một bộ phận lao động ít tìm hiểu kỹ pháp luật, thông tin về thị trường, các nội dung trong hợp đồng, chỉ mong được đi nhanh, rút ngắn thời gian đào tạo, ý thức kỷ luật kém, chưa chấp hành đầy đủ quy định pháp luật, thiếu tôn trọng phong tục, tập quán của nước sở tại... Tình trạng lao động bỏ trốn, phá hợp đồng ra ngoài làm việc, nấu rượu, đánh bạc, đánh nhau, trộm cắp... ở các

mức độ khác nhau ảnh hưởng đến hình ảnh của lao động cũng như hình ảnh đất nước, con người Việt Nam. Chính vì vậy, trong một số thời điểm, một số nước đã ngừng cấp thị thực (visa) hoặc không nhận lao động của một số địa phương ở nước ta sang làm việc (Anh, Nhật, UAE, Qatar), hoặc đóng cửa một phần thị trường với lao động Việt Nam như ở Đài Loan. Theo số liệu của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội (Cục Quản lý lao động ngoài nước), từ tháng 7/2007 đến 30/6/2010 có khoảng 23.000 lao động phải về nước trước thời hạn hợp đồng, trong đó nguyên nhân chủ quan do sức khỏe, vi phạm kỷ luật, hợp đồng... khoảng 6.450 người.

Nhìn chung, ngoài những ưu điểm cần cù, chịu khó, tiếp thu nhanh..., lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài còn nhiều bất cập, như:

- Phần lớn lao động còn rất yếu về ngoại ngữ, về tác phong lao động công nghiệp và về khả năng tiếp cận mối quan hệ chủ thợ, khả năng làm việc theo nhóm kém;

- Một bộ phận lao động còn thiếu ý thức tôn trọng pháp luật: đơn phương bỏ trốn khỏi nơi làm việc theo hợp đồng hoặc không chịu về nước sau khi đã kết thúc thời hạn làm việc theo hợp đồng v.v. Hiện tượng này đang diễn ra khá trầm trọng ở thị trường có thu nhập cao và ổn định Đài Loan;

- Tình trạng lao động không có thiện chí hợp tác với chủ sử dụng và với đại diện của doanh nghiệp ở nước ngoài để thương lượng giải quyết những tranh chấp phát sinh trong quá trình thực hiện hợp đồng lao động, tự ý đình công, lãn công, đưa ra những yêu sách bất hợp lý đối với chủ sử dụng hoặc gây ra các vụ đánh nhau, trộm cắp v.v. . còn phổ biến ở một số thị trường trọng điểm như ở Malaysia, Đài Loan, Hàn Quốc, Cata, Brunei.

- Một bộ phận người lao động quan niệm đi làm việc ở nước ngoài là để kiếm tiền nên khi không đạt được mong muốn thì tỏ ra vô kỷ luật, bỏ hợp đồng đi làm nơi khác. Đây là vấn đề ý thức, cần phải được tăng cường giáo dục, truyền truyền cho người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài.

- Nhận thức xã hội của lao động còn hạn chế, nhiều lao động chưa chủ động chuẩn bị tâm lý và các điều kiện cần và đủ của người lao động để tham gia XKLD.

- Người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài cũng chưa tính hết được những chi phí cơ hội trước khi đi để chuẩn bị về mặt tâm lý như phải xa gia đình, người thân, phải quen sống độc lập, không có sự giúp đỡ của gia đình bên cạnh, khi về nước cần phải có thời gian để hoà nhập với cuộc sống ở Việt Nam....

Chất lượng lao động thấp là một trong những nguyên nhân chủ yếu dẫn đến rủi ro của lao động. Ví dụ, một số lao động của ta làm việc tại Cata, tay nghề thấp, ý thức chưa cao, điều kiện ăn ở và thu nhập chưa tốt nên đã có các hành vi vi phạm pháp luật và vi phạm hợp đồng như đình công, đánh nhau, trộm cắp nên phía Cata đang thực hiện một số biện pháp hạn chế nhận lao động Việt Nam. Một số danh nghiệp lại đưa lao động không có tay nghề, ngoại ngữ, ý thức thấp vào thị trường châu Âu nên công việc không ổn định, gặp nhiều khó khăn trong cuộc sống, cá biệt còn có lao động tham gia vào những việc làm tiêu cực, ảnh hưởng xấu đến hình ảnh người Việt Nam.

#### **2.4.3 Nguyên nhân của những hạn chế**

Chính những khiếm khuyết về chất lượng lao động đã và đang là nguyên nhân dẫn đến nguy cơ giảm thị phần hoặc mất một số thị trường xuất khẩu lao động “truyền thống” của Việt Nam.

(1) *Lao động chưa được đào tạo một cách bài bản*, biết nghề chủ yếu bằng hình thức “học mót”, truyền nghề nên không nắm được những nguyên lý cơ bản khi hành nghề. Đối với những lao động đã được đào tạo thì khả năng thực hành cũng rất hạn chế. Có trường hợp, gần một trăm học sinh đã tốt nghiệp nghề hàn ở một trường cao đẳng nhưng chuyên gia nước ngoài chỉ lựa chọn được 5 người trong số họ có thể bồi dưỡng thêm để làm thợ hàn theo yêu cầu của nhà tuyển dụng. Như vậy, thị trường lao động quốc tế đòi hỏi lao động được đào tạo cơ bản và chuyên sâu, đặc biệt là phải phù hợp với công nghệ sản xuất cụ thể.

Phần lớn người đi XKLD đều xuất thân từ nông thôn, chưa qua đào tạo, làm việc tập trung tại các nhà máy... Vì vậy, quen sống tự do, tác phong công nghiệp kém đã ảnh hưởng nhiều đến uy tín lao động Việt Nam. Kiểm tra lại tay nghề là yêu cầu bắt buộc khi người lao động bước chân vào thị trường lao động ở nước ngoài,

nếu trình độ không đạt sẽ bị đánh tụt bậc thợ. Khi ấy mức lương thấp là chuyện đương nhiên, nhưng nhiều lao động không hiểu. Đặc biệt khi gặp “khó khăn”, nhiều người tỏ thái độ bằng những hành động thiếu văn hóa, không hợp tác như bỏ làm, khiếu kiện... Chưa kể, việc không tuân thủ pháp luật nước sở tại, tình trạng cờ bạc, trốn khỏi nơi làm việc, uống rượu, đánh nhau,... vẫn còn.

Hiện nay các cơ sở đào tạo của doanh nghiệp xuất khẩu lao động chủ yếu mới đào tạo ngoại ngữ và bồi dưỡng kiến thức cần thiết. Một số ít doanh nghiệp có trường dạy nghề nhưng cũng không thể đào tạo được nhiều nghề để đáp ứng yêu cầu đa dạng của thị trường. Quy mô đào tạo nhỏ, nghề đào tạo hạn chế nên nguồn cung lao động kỹ thuật chủ yếu là từ các trường trong hệ thống dạy nghề quốc gia.

Trong khi đó, rất nhiều lao động có nguyện vọng đi làm việc ở nước ngoài đều muốn đi thật nhanh vì họ không đủ kiên trì và kinh phí để theo học một khóa chính quy 12-24 tháng trong điều kiện phải tự túc học phí. Do đó, người lao động đã lựa chọn các khóa đào tạo nghề ngắn hạn tại địa phương. Vì vậy, đa số lao động đã không đủ điều kiện để đáp ứng yêu cầu của thị trường tiếp nhận lao động.

Trên thực tế, trình độ kiến thức, kỹ năng nghề các doanh nghiệp nước ngoài yêu cầu lao động Việt Nam không chỉ căn cứ vào bằng cấp, chứng chỉ các cơ sở đào tạo trong nước cấp mà thông qua kiểm tra, đánh giá bằng việc làm. Nhiều lao động luôn được đánh giá là có tay nghề nhưng thực tế vẫn chưa đạt tiêu chuẩn với nhiều doanh nghiệp nước ngoài. Quan trọng hơn, nó phải được thể hiện trong năng lực làm việc thực sự của người lao động, khả năng đáp ứng được đòi hỏi của công nghệ sản xuất, độ phức tạp của công việc mà họ đảm nhiệm ở nước ngoài.

Hệ thống dạy nghề trong những năm gần đây đã có bước phát triển mạnh mẽ về quy mô và tiến bộ bước đầu về chất lượng đào tạo. Tuy nhiên, ngoài một số trường và trung tâm lớn, phần đông các cơ sở dạy nghề chưa nắm bắt được nhu cầu của thị trường, của người sử dụng nên cơ cấu ngành nghề đào tạo, trình độ đào tạo, nội dung, chương trình đào tạo, phương pháp đào tạo còn xa thực tế, không gắn với nhu cầu sử dụng. Vì vậy, cung cầu trong nước cũng như cung cầu của các thị trường tiếp nhận lao động chưa thể gặp nhau. Việc đào tạo ngoại ngữ trong trường dạy



ngành còn rất hình thức, chưa coi ngoại ngữ là công cụ, phương tiện làm việc của học viên nên việc tổ chức đào tạo chưa được chú trọng.

Một trong những nguyên nhân chính của tình hình trên là do chưa có sự gắn kết chặt chẽ, hợp tác chiến lược giữa cơ sở dạy nghề với doanh nghiệp xuất khẩu lao động. Sự gắn kết này nếu được thiết lập tốt sẽ đem lại lợi ích to lớn cho cả hai phía. Nhà trường sẽ thực hiện được định hướng thị trường trong đào tạo, có điều kiện nhanh chóng tiếp thu công nghệ mới vào đào tạo, nâng chất lượng "đầu ra" và tăng sức hấp dẫn "đầu vào" khi học sinh tốt nghiệp được thị trường ngoài nước, nhất là thị trường có thu nhập cao, chấp nhận ngay một tăng. Doanh nghiệp XKLD thì khắc phục được tình trạng tuyển LD theo kiểu "ăn đong" không kịp thời, không đáp ứng được yêu cầu cả về chất lượng và số lượng, khắc phục được tình trạng mất cơ hội, thị phần và uy tín. Để dành sự chủ động trong cung ứng LD cho các thị trường cần tuân thủ nghiêm túc quy trình tuyển chọn, đào tạo nghề, ngoại ngữ và bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho người lao động trước đi làm việc ở nước ngoài.

(2) *Công tác tuyển chọn lao động chưa được quan tâm đúng mức*, đây là một trong những nguyên nhân tác động lớn tới chất lượng lao động đi làm việc ở nước ngoài. Phần lớn lao động đi làm việc ở nước ngoài được các doanh nghiệp phối hợp với chính quyền địa phương tuyển chọn trực tiếp trong số lao động phổ thông trên địa bàn. Thực tế có nhiều lao động trong lĩnh vực xây dựng được coi là có nghề (xây, trát v.v.), đã có một số năm kinh nghiệm trong xây dựng dân dụng ở Việt Nam nhưng lại không đạt yêu cầu khi chủ sử dụng tuyển chọn. Doanh nghiệp chưa đầu tư xứng đáng cho công tác tuyển chọn như thông tin tuyên truyền về chính sách, pháp luật, điều kiện hợp đồng để chọn được những lao động có nhân thân tốt, phù hợp với yêu cầu của công việc ở nước ngoài. Đặc biệt vẫn còn hiện tượng doanh nghiệp tuyển lao động qua trung gian, "cò môi" không trực tiếp tuyển chọn lao động tất sẽ không tuyển được lao động có chất lượng như mong muốn.

(3) *Cơ chế, chính sách của Nhà nước có khi chưa kịp thời điều chỉnh phù hợp với tình hình thực tế*, đơn cử như việc quy định mức tiền học phí thu của học viên mức 350.000 đồng/tháng được đưa ra từ năm 2001 nhưng đến nay (năm 2011)

chưa có quy định mới phù hợp với tình hình kinh tế hiện tại, đảm bảo chất lượng công tác đào tạo cho người lao động. Còn thiếu những chiến lược dài hơi về chuẩn bị nguồn cho lao động đi XKLD. Chính sách hỗ trợ chưa thực sự tạo chuyển biến mạnh trong 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 cơ quan chức năng còn lỏng lẻo, chưa xử lý triệt để các hiện tượng cạnh tranh không lành mạnh, tranh giành đối tác bằng cách phá giá giữa các doanh nghiệp của ta đã làm ảnh hưởng đến quyền lợi của cá nhân người LĐ, vẫn còn tình trạng người LĐ phải chịu các 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 nên luôn bị động trước những biến đổi của thị trường lao động quốc tế. Hệ thống văn bản pháp luật còn thiếu một số chính sách, cơ chế cụ thể hóa được một số nội dung trong chủ trương, đường lối của Đảng và Nhà nước để điều chỉnh và quản lý hoạt động XKLD như chính sách hỗ trợ doanh nghiệp phát triển thị trường hoặc đã có nhưng thực hiện chưa hiệu quả, nhất là thị trường mới, chính sách tín dụng, chính sách đầu tư cho đào tạo nguồn LĐ xuất khẩu, chính sách khuyến khích LĐ 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 với đào tạo lao động cho XKLD...

Nhìn chung, thời gian vừa qua, các chính sách hỗ trợ người lao động trước khi đi, trong thời gian làm việc ở nước ngoài và khi lao động trở về nước, tương đối đầy đủ, đã luật hoá hoạt động XKLD, tuy nhiên quá trình thực hiện còn có những bất cập vì vậy ảnh hưởng đến chất lượng lao động Việt Nam đi XKLD.

(4) *Văn hoá nghề (truyền thống, văn hoá, gia đình và bản thân người lao động)* của LĐ Việt Nam còn thấp. Một bộ phận lao động chỉ nghĩ đến lợi ích kinh tế trước mắt của bản thân mà quên đi lợi ích của cộng đồng, thiếu ý thức tôn trọng pháp luật, chấp hành hợp đồng lao động. Lao động không chủ động trong việc học tập, có tư tưởng muốn đi nhanh và thu nhập chứ không quan trọng có phải học nghề, học ngoại ngữ hay không.

(5) *Địa lý và trình độ phát triển kinh tế của địa phương, công tác y tế, chăm sóc sức khỏe cộng đồng chưa tốt là một trong những nguyên nhân*

LĐ chủ yếu từ khu vực nông thôn, có xuất phát điểm thấp, trình độ phát triển kinh tế của nhiều khu vực nông thôn còn kém phát triển dẫn đến trình độ văn hoá của LĐ thấp, chưa có tác phong công nghiệp, phương pháp làm việc hiện đại dẫn đến ý thức chấp hành pháp luật, kỷ luật lao động kém là những nguyên nhân làm chất lượng LĐ xuất khẩu thấp.

Bên cạnh đó là công tác y tế, chăm sóc sức khỏe cộng đồng hạn chế sẽ ảnh hưởng tới chất lượng dân số địa phương và chất lượng nguồn nhân lực và chất lượng nguồn nhân lực đi làm việc ở nước ngoài của địa phương đó thấp, theo kết quả khảo sát thì đây cũng là một trong những nguyên nhân làm chất lượng LĐ xuất khẩu của Việt Nam thấp so với các nước trong khu vực.

Trước những tồn tại và nguyên nhân tồn tại nêu trên thì việc nâng cao chất lượng lao động Việt Nam đáp ứng nhu cầu XKLĐ là vấn đề cấp bách đặt ra hiện nay đối với các doanh nghiệp hoạt động XKLĐ, đối với Nhà nước và đối với toàn xã hội, nhằm nâng cao uy tín LĐ Việt Nam trên TTLĐ quốc tế, tạo thế thuận lợi để các doanh nghiệp cạnh tranh, vừa đảm bảo ổn định, phát triển thị trường tiếp nhận LĐ Việt Nam, đảm bảo cho hoạt động XKLĐ tiếp tục tăng trưởng hơn nữa cả về số lượng, hiệu quả kinh tế và hiệu quả xã hội.

## **Tóm tắt chương 2**

Chương 2 tác giả đã đi vào phân tích thực trạng chất lượng NNL đáp ứng nhu cầu XKLĐ. Đồng thời chỉ ra những hạn chế và nguyên nhân của những hạn chế của chất lượng NNL đáp ứng nhu cầu XKLĐ hiện nay của nước ta. Các nội dung cụ thể đã được đi sâu vào nghiên cứu gồm:

1. Phân tích tình trạng chung về chất lượng NNL của Việt Nam, trong đó nêu rõ về đặc điểm kinh tế - xã hội của nước ta ảnh hưởng đến chất lượng NNL, thực trạng chất lượng NNL của Việt Nam;

2. Phân tích khái quát về XKLD của Việt Nam trong thời gian vừa qua, qua từng giai đoạn chuyển đổi cơ chế, chính sách về XKLD đã đáp ứng được yêu cầu thực tế, tuy nhiên cũng có những hạn chế cần khắc phục;
3. Phân tích đặc điểm và nhu cầu tiếp nhận lao động Việt Nam của một số thị trường như: Malaysia, Đài Loan, Hàn Quốc và Nhật Bản.
4. Phân tích thực trạng chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu XKLD của Việt Nam trong thời gian qua, qua việc khảo sát, cơ sở dữ liệu thứ cấp, đánh giá hiệu quả kinh tế - xã hội đối với LĐ có chất lượng đi làm việc ở nước ngoài. v.v..
5. Đánh giá những ưu điểm và hạn chế của chất lượng NNL đáp ứng nhu cầu XKLD.
6. Nêu rõ nguyên nhân của những hạn chế về chất lượng NNL đáp ứng nhu cầu XKLD.

**Chương 3**  
**GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC**  
**NHẪM ĐÁP ỨNG NHU CẦU XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG**  
**CỦA VIỆT NAM ĐẾN NĂM 2020**

**3.1 XU HƯỚNG PHÁT TRIỂN CỦA DI CƯ LAO ĐỘNG QUỐC TẾ**

**3.1.1 Xu hướng di cư lao động quốc tế**

*3.1.1.1 Tình hình chung*

Số lượng LĐ di cư quốc tế tăng nhanh trong những năm gần đây. Từ 1990 đến 2005 số lượng người di cư quốc tế tăng từ 155 triệu lên đến 191 triệu, trong đó số lượng người NLD di cư chiếm khoảng một nửa. Cùng với sự tăng trưởng về số lượng, chất lượng LĐ di cư cũng được cải thiện đáng kể.

Quá trình toàn cầu hoá cùng với sự kích lệ lưu chuyển tự do các nguồn vốn, tài chính, công nghệ kỹ thuật đồng thời cũng thúc đẩy quá trình tự do hoá dòng lưu chuyển LĐ trong phạm vi toàn cầu. Với sự hình thành các khối hợp tác kinh tế, mậu dịch tự do, LLD ngày càng có khả năng dịch chuyển tự do hơn giữa các quốc gia. Trong số gần 200 triệu người di cư quốc tế hiện nay thì LĐ di cư chiếm tới 50% và được phân bố như sau:

- Gần 1/3 từ các nước đang phát triển đến các nước đang phát triển khác;
- Khoảng 1/3 từ các nước đang phát triển đến các nước phát triển;
- Khoảng 1/3 còn lại từ các nước phát triển đến các nước phát triển khác.

Đáng lưu ý là trong số gần 200 triệu người di cư quốc tế có đến 60% đang sống, làm việc tại các nước có thu nhập cao, trong số đó có 22 nước đang phát triển như Baranh, Brunei, Cata, Kuwait, Các Tiểu Vương quốc Arap thống nhất, Arap Xêut... và gần 20% đang sống và làm việc tại Hoa Kỳ.

*3.1.1.2 Đặc điểm*

*Thứ nhất*, so với ba bốn chục năm trước có một sự thay đổi lớn về cơ cấu dòng di cư LĐ quốc tế. Trong những năm 60, 70 của thế kỷ trước, phần lớn LĐ di cư là từ các nước đang phát triển đến các nước phát triển.

*Thứ hai*, di cư quốc tế đã có sự thay đổi lớn về chất, trước đây LĐ di cư phần nhiều là không nghề hoặc tay nghề thấp thì hiện nay gần 1/2 số LĐ di cư ở độ tuổi từ 25 trở lên đến các nước phát triển là LĐ tay nghề cao.

*Thứ ba*, số LĐ di cư mang theo gia đình ngày càng tăng lên. Điều này thể hiện luật pháp các nước tiếp nhận (nhất là các nước phát triển) đã có sự thay đổi lớn về mặt nhân quyền. Mặt khác điều này cũng nói lên nhu cầu thu hút LĐ tay nghề cao ở các nước tiếp nhận ngày càng tăng dẫn đến có sự thay đổi chính sách của các nước này.

*Thứ tư*, ngày càng khó phân chia các nước ra thành hai nhóm nước tiếp nhận và nước gửi đi. Cùng với xu thế toàn cầu hoá, hiện nay, ở mức độ khác nhau các nước tại một thời điểm đồng thời là nước tiếp nhận và là nước gửi đi. Một số nước trước đây là nước gửi đi như Malaixia, Hàn Quốc, Thái Lan nay đã trở thành nước tiếp nhận, hàng năm tiếp nhận hàng trăm ngàn LĐ từ các nước láng giềng.

*Thứ năm*, cùng với sự phát triển công nghệ thông tin và tự do hoá chuyển dịch tài chính toàn cầu, NLD di cư hiện nay dễ dàng liên lạc với gia đình, gặp gỡ, đi lại, chuyển tiền về nhà... Trong thời gian làm việc ở nước ngoài họ không bị tách biệt khỏi quê hương, gia đình như trước đây. Vì vậy, chất lượng đời sống của NLD di cư cũng được cải thiện đáng kể.

Bên cạnh những tiến bộ nêu trên, những tiêu cực trong di cư LĐ quốc tế vẫn còn là vấn đề thời sự cấp bách trong thế giới hiện đại. Theo đánh giá của Liên Hợp quốc, phần lớn NLD di cư quốc tế vẫn bị bóc lột và áp bức, thậm chí bị đe dọa tính mạng khi bị lọt vào đường dây của các tổ chức tội phạm, buôn người quốc tế, các tổ chức tuyển mộ bất hợp pháp. Một số lượng rất lớn NLD di cư tiếp tục bị phân biệt đối xử, họ trở thành nạn nhân của tệ phân biệt chủng tộc ở nhiều nơi. Kết quả là làm tăng lên tình trạng bất đồng về văn hoá và tôn giáo, gây ảnh hưởng tiêu cực đối với cả nước tiếp nhận lẫn nước gửi đi.

Vấn đề di cư LĐ bất hợp pháp vẫn tiếp tục là tồn tại lớn tại nhiều nước tiếp nhận. Họ là nạn nhân của mọi sự bóc lột bạo hành. Họ bị phân biệt đối xử, là những

người bị mất nhân quyền nhất. Trong nhiều trường hợp lực lượng này còn là đối tượng làm ăn của các quan chức biến chất ở các nước tiếp nhận.

### 3.1.1.3 Xu thế phát triển

(i) Động lực chủ yếu thúc đẩy phát triển di cư LĐ quốc tế tiếp tục vẫn là chênh lệch thu nhập giữa các nước. Trong thời đại toàn cầu hoá và hội nhập kinh tế quốc tế, khoảng cách giàu nghèo, chênh lệch mức sống và thu nhập giữa các nước giàu và nước nghèo ngày càng có xu hướng xa ra chứ không thu hẹp lại. Cơ hội việc làm, thu nhập cao luôn có sức hút đối với NLĐ ở các nước nghèo.

(ii) Ở các nước phát triển thời gian gần đây xuất hiện xu thế già hoá dân số (do tuổi thọ bình quân tăng lên); thanh niên có nhiều khả năng được đào tạo nghề nghiệp tốt hơn do đó họ không muốn làm những công việc ít hàm lượng trí tuệ, sáng tạo như lắp ráp, những nghề độc hại, nặng nhọc, nguy hiểm; một số ngành dịch vụ xã hội như chăm sóc sức khoẻ, phục vụ nhà hàng, khách sạn... Tình trạng này làm tăng lên nhu cầu thu hút LĐ nước ngoài ở một số lĩnh vực và là nguyên nhân trực tiếp thúc đẩy quá trình sửa đổi chính sách thu hút và sử dụng LĐ nước ngoài tại các nước tiếp nhận. Bên cạnh đó việc phát triển nhanh công nghệ tin học, công nghệ cao trong những năm gần đây cũng làm tăng lên nhu cầu tiếp nhận LĐ nước ngoài trình độ cao.

(iii) Di cư LĐ quốc tế mang lại lợi ích cho cả nước gửi đi lẫn nước tiếp nhận. Góp phần không nhỏ vào việc phát triển kinh tế các nước tiếp nhận và vào việc giải quyết việc làm và tăng thu nhập ngoại tệ cho các nước gửi đi. Điều này ngày càng được thừa nhận tại các diễn đàn quốc tế.

(iv) Toàn cầu hoá và quá trình tự do hoá sự chu chuyển các dòng vốn, tài chính, công nghệ, sự hình thành các khối kinh tế mật dịch tự do và sự bành trướng của các tập đoàn siêu quốc gia là điều kiện thúc đẩy tự do hoá sự di chuyển sức LĐ ở quy mô toàn cầu.

(v) Cạnh tranh giữa các nước nghèo (chủ yếu là các nước gửi đi) trong việc cố gắng chiếm thị phần trong TTLĐ quốc tế ngày càng gay gắt hơn. Những nước nghèo, kém phát triển, chất lượng nguồn LĐ thấp sẽ ngày càng có ít cơ hội và lợi

ích trong cạnh tranh. Thực tế cho thấy rằng những quốc gia dựa vào LĐ trình độ thấp, giá rẻ, NLĐ làm những công việc ít sáng tạo sẽ là những nước chịu nhiều thiệt thòi nhất. Việt Nam phải tính đến chiến lược đào tạo nghề cho nguồn LĐ đi làm việc ở nước ngoài một cách nghiêm túc, nếu không, việc đưa người đi làm việc ở nước ngoài sẽ không có hiệu quả cao như mong muốn.

#### *3.1.1.4 Đặc điểm luật pháp về di cư lao động quốc tế của một số nước*

Đặc điểm chung trong hệ thống Luật pháp về di cư LĐ quốc tế của các nước trên thế giới là:

(1) Các nước tiếp nhận xây dựng hệ thống luật pháp nhằm thực hiện chính sách thu hút và sử dụng, quản lý LĐ nước ngoài phù hợp với yêu cầu phát triển kinh tế của từng thời kỳ,

(2) Các nước gửi đi xây dựng luật pháp nhằm thực hiện chính sách đưa người đi làm việc ở nước ngoài, quản lý việc tổ chức tuyển chọn, đưa người đi và bảo vệ NLĐ ở nước ngoài.

#### *Hệ thống luật pháp của các nước tiếp nhận*

Luật pháp của các nước tiếp nhận được điều chỉnh liên tục phù hợp với yêu cầu phát triển kinh tế, đáp ứng nhu cầu khách quan về thu hút LĐ nước ngoài trong từng giai đoạn.

Khủng hoảng kinh tế toàn cầu trong những năm 30 của thế kỷ XX dẫn đến việc đóng cửa biên giới của nhiều quốc gia nhằm ngăn chặn dòng nhập cư của người nước ngoài. Tiếp theo, quá trình phục hồi và phát triển kinh tế nhanh chóng của nhiều nước phương tây sau thế chiến thứ hai đã kéo theo việc mở cửa TTLĐ thu hút LĐ nước ngoài mà chủ yếu là LĐ không nghề và trình độ thấp từ các nước đang phát triển. Thời gian này NLĐ di cư chủ yếu từ các nước Thổ Nhĩ Kỳ, các nước Ả-rập, Châu Phi, Nam Tư các nước Tây Âu, LĐ các nước Nam Mỹ, châu Á sang Mỹ, Canada. Trong những năm 70 của thế kỷ trước, giai đoạn bùng nổ xây dựng ở các nước vùng Vinh đã thu hút nhiều LĐ ở các nước châu Á như Hàn Quốc, Philippin, Ấn Độ, Thái Lan, Banglades, Indonexia... Trong vài chục năm gần đây cùng với sự nổi lên của những nền kinh tế các nước Đông Á, Đông Nam Á, TTLĐ



những nước này có nhu cầu thu hút nhiều LĐ từ những nước kém phát triển hơn ở trong vùng.

Trong vài thập kỷ gần đây, quá trình toàn cầu hoá, hội nhập kinh tế thế giới của các nước, sự cơ cấu lại hệ thống sản xuất của các tập đoàn siêu quốc gia cùng với sự thay đổi về lượng và cơ cấu nguồn LĐ tại các nước phát triển đã tạo điều kiện và thúc đẩy dòng di cư LĐ quốc tế phát triển. Đặc điểm trong thời kỳ này là nhu cầu tiếp nhận LĐ có nghề, lao động kỹ thuật trình độ cao đều tăng.

Sự thiếu hụt LĐ có tay nghề cao đã thúc đẩy Chính phủ các nước tiếp nhận LĐ nước ngoài phải thay đổi chính sách thu hút LĐ nước ngoài của nước mình. Tại 30 nước, trong đó có 17 nước phát triển đã ban hành chính sách hoặc có chương trình thu hút sử dụng LĐ nước ngoài tay nghề cao. Tại Hoa Kỳ đang thực hiện 3 chương trình tiếp nhận chuyên gia và một chương trình tiếp nhận công nhân tay nghề cao. Theo các chương trình này từ năm 2000 đến 2003, trung bình có 201.000 người/năm được nhập cảnh vào Mỹ làm việc. Ở Nhật Bản, số LĐ tay nghề cao được tiếp nhận hàng năm là 139.000 người, Australia là 44.000 người.

*Xu thế chung là luật pháp các nước tiếp nhận ngày càng tự do hóa việc thu hút lao động nước ngoài và ngày càng nhân đạo hơn. Ví dụ:*

- Mở rộng những ngành nghề, lĩnh vực mà LĐ nước ngoài được phép tiếp nhận. Như ở Nhật Bản, số lượng ngành nghề mà tu nghiệp sinh nước ngoài được phép tu nghiệp tại Nhật Bản đã tăng từ 39 nghề năm 1997 đến 62 nghề năm 2007.

- Nhiều nước đã áp dụng quyền bình đẳng về lương, thu nhập, bảo hiểm, điều kiện làm việc đối với LĐ nước ngoài và LĐ trong nước.

- Quyền con người của LĐ nước ngoài được luật pháp nước tiếp nhận bảo vệ với mức độ ngày càng cao. Luật pháp về LĐ nước ngoài nhiều nước quy định rõ cấm phân biệt chủng tộc, tôn giáo. Một số nước cho phép NLD nước ngoài được quyền tham gia hoạt động công đoàn, tôn giáo, NLD được quyền đưa vợ/chồng và con cái sang sống cùng. Một số nước EU thậm chí còn cho phép NLD nước ngoài sau một thời gian làm việc nhất định được quyền định cư lâu dài.

- Các nước tiếp nhận LĐ nước ngoài ngày càng nhận thức được tính nghiêm trọng của LĐ di cư quốc tế bất hợp pháp và từng bước sửa đổi luật pháp cho phù hợp, nới lỏng chính sách tiếp nhận LĐ, kéo dài thời hạn LĐ, chuyển sang chế độ LĐ, thậm chí áp dụng chính sách ân xá đối với LĐ nước ngoài bất hợp pháp. Trong những năm 90 của thế kỷ 20, đã có 21 chương trình ân xá đối với LĐ nước ngoài, kết quả là đã có 2,7 triệu người nước ngoài được hợp thức hóa để tiếp tục làm việc. Từ năm 2000 đã có 14 chương trình được áp dụng, theo đó có 2,6 triệu người được hưởng chế độ ân xá.

- Mức độ tự do hóa, dân chủ hóa và nhân đạo hóa ở các nước phát triển phương Tây diễn ra nhanh hơn, sâu hơn các nước tiếp nhận khu vực khác. Các nước tiếp nhận càng phát triển, văn minh thì quyền và lợi ích của NLD nước ngoài, đặc biệt là NLD hợp pháp càng được luật pháp của nước tiếp nhận đảm bảo tốt hơn.

Tuy nhiên, có một nghịch lý là trong khi luật pháp các nước tiếp nhận ngày càng văn minh, tiến bộ hơn nhưng hầu như có rất ít các nước tiếp nhận ký kết tham gia các công ước quốc tế về quyền NLD di cư quốc tế, kể cả công ước của Liên Hiệp quốc và tổ chức ILO. Tính đến tháng 4/2008, mới có 37 nước thành viên ký vào Công ước của LHQ về quyền của NLD di trú và gia đình họ, trong số đó không có một nước tiếp nhận phát triển nào. Điều này cũng xảy ra tương tự tại một số Công ước khác. Hiện tượng hầu hết các nước phát triển không tham gia vào các Công ước quốc tế quan trọng về bảo vệ quyền lợi của NLD di trú chứng tỏ trong một chừng mực nhất định, quan điểm về quyền lợi NLD di cư của các nước tiếp nhận và gửi đi còn nhiều điểm khác nhau. Đây là một thực tế mà các nước gửi LĐ phải tính đến và chấp nhận trong quá trình xác lập chính sách của mình về vấn đề di cư LĐ quốc tế.

### ***Hệ thống luật pháp của các nước xuất khẩu lao động***

Luật pháp về di cư LĐ quốc tế của các nước gửi đi chủ yếu là nhằm đáp ứng yêu cầu về giải quyết việc làm trong nước, tăng thu nhập cho NLD và tăng khả năng kiểm soát của Nhà nước đối với các dòng LĐ ra nước ngoài theo các con đường

khác nhau, lành mạnh hóa dòng di cư LĐ quốc tế và bảo vệ NLD ở nước ngoài. Mục đích chính của Luật pháp về di cư LĐ quốc tế là:

- Tổ chức quản lý nhà nước để NLD ra nước ngoài làm việc theo các con đường khác nhau có trật tự, trong khuôn khổ pháp luật.

- Phòng chống các tổ chức đưa người ra nước ngoài làm việc bất hợp pháp, phòng chống việc lừa đảo, buôn người.

- Bảo vệ NLD, trong đó bao gồm giúp NLD tránh khỏi cạm bẫy của các tổ chức tội phạm, lừa đảo, giảm chi phí xuất cảnh, tổ chức bảo hộ, tư vấn cho NLD trong thời gian làm việc ở nước ngoài.

- Tổ chức các nguồn lực về tài chính cho NLD vay trước khi đi, giúp đỡ rủi ro trong thời gian họ làm việc ở nước ngoài, cho vay vốn tạo nghiệp, tái hoà nhập cộng đồng khi về nước.

- Quy định chi tiết về quan hệ giữa NLD và các tổ chức tuyển mộ, tư vấn việc làm ngoài nước.

Vấn đề bảo vệ NLD là quan tâm hàng đầu trong luật pháp LĐ di cư quốc tế của nhiều nước đưa đi. Luật 1995 của Philíppin ghi rõ trong lời mở đầu: *“Nhà nước thực hiện chủ quyền quốc gia bảo vệ quyền lợi, phẩm giá công dân Philíppin ở trong nước cũng như ở nước ngoài nói chung và người lao động di cư..... Nhà nước không coi việc làm ngoài nước là cách thức duy trì, phát triển quốc gia. Tiêu chí duy nhất là bảo vệ phẩm giá, quyền con người cơ bản và tự do công dân”*.

Nước gửi đi nào có quy mô tổ chức công tác di cư LĐ quốc tế ở cấp quốc gia càng tốt, sự chỉ đạo trực tiếp của Chính phủ, huy động được sự tham gia của nhiều cơ quan Chính phủ và nhiều nguồn lực thì khả năng thành công và bảo vệ được NLD càng cao. Philíppin, Indônêxia và Thái Lan là một ví dụ.

Ở hầu hết các nước gửi đi, NLD ra nước ngoài làm việc gồm có hai phương thức chính : tự đi hoặc thông qua tổ chức môi giới. Mặc dù vậy, hiệu quả đối với di cư LĐ quốc tế từng nước lại phụ thuộc vào phương thức Chính phủ các nước tổ chức cơ chế giám sát, quản lý và xử lý các vấn đề phát sinh đối với NLD. Pháp luật về di cư LĐ quốc tế quy định cơ chế và hệ thống tổ chức các hoạt động này. Đối với

những nước như Philippines, từ rất sớm Chính phủ đã ban hành các văn bản pháp luật để điều chỉnh dòng di cư LĐ quốc tế, năm 1995, nước này ban hành Luật. Ở cấp độ Nhà nước, Philippines có chương trình quốc gia về NLD làm việc ở nước ngoài. Chính phủ thành lập hội đồng tư vấn liên ngành, chịu sự giám sát và phải báo cáo thường kỳ Quốc hội. Bộ Lao động và Bộ Ngoại giao chịu trách nhiệm thực thi Luật. Tổ chức bộ máy quản lý LĐ và trợ giúp NLD Philippines tại các cơ quan đại diện ở nước ngoài tại những nơi có đông lao động. Bố trí biên chế Tuỳ viên LĐ làm nhiệm vụ nghiên cứu và xúc tiến thị trường lao động (TTLĐ). Ở ngoài nước có 1 quỹ thuộc Bộ Ngoại giao để hỗ trợ, tư vấn pháp lý cho NLD. Trong nước có 3 quỹ để cho NLD vay vốn trước khi đi, đào tạo lại nghề và lập nghiệp sau hồi hương. Cơ chế tổ chức, cấp phép và giám sát hoạt động của các tổ chức tuyển mộ, môi giới được tiến hành chặt chẽ. Thái Lan cũng là một thí dụ tốt về sự hoàn chỉnh của Luật pháp về di cư LĐ quốc tế. Luật được ban hành năm 1985 quy định rất cụ thể về hoạt động của các tổ chức môi giới, quan hệ giữa NLD và các tổ chức môi giới, cơ chế tổ chức công tác quản lý nhà nước cũng như các công cụ thực hiện Luật.

*Luật pháp về di cư lao động quốc tế của các nước gửi đi đều có chung những quy định nguyên tắc sau:*

- Vai trò của Nhà nước với tư cách là người tổ chức và giám sát thực hiện chính sách di cư LĐ quốc tế .

- Di cư lao động quốc tế là lĩnh vực đặc thù, nhạy cảm liên quan đến chủ quyền quốc gia, quyền lợi, tính mạng và nhân phẩm của công dân, do đó phải đặt dưới sự quản lý, giám sát đặc biệt của Nhà nước.

- Các tổ chức môi giới đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài phải có giấy phép, giấy phép thường có thời hạn (thông thường từ 2-3 năm). Các tổ chức phải có năng lực tài chính nhất định và phải đặt cọc một khoản tiền lớn. Hoạt động của các tổ chức môi giới được giám sát chặt chẽ, trong trường hợp vi phạm bị xử lý nhanh chóng, kịp thời.

- Nhà nước phải tổ chức bộ máy với nguồn lực cần thiết đủ sức can thiệp, trợ giúp trực tiếp đến từng NLD ở nước ngoài trong trường hợp khẩn cấp (được quy

định trong Luật). Ví dụ trong thời gian qua, tại Philippines đã có những trường hợp Bộ trưởng Bộ Ngoại giao, Tổng thống Philippines trực tiếp can thiệp nhằm bảo vệ quyền lợi cho NLD.

- Luật pháp của các nước gửi đi bao gồm cả các quy định điều chỉnh hoạt động tuyển mộ, đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài trái pháp luật, bao gồm: các tổ chức tuyển mộ không có giấy phép, hoạt động lừa đảo, đưa NLD đi nước ngoài dưới danh nghĩa tham quan triển lãm, du lịch.... Vì vậy công tác phòng chống tuyển mộ, đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài trái pháp luật ở nhiều nước được thực hiện hiệu quả hơn Việt Nam.

- Các nguồn lực tài chính của Nhà nước hỗ trợ xúc tiến công tác di cư LĐ quốc tế ở các nước được đưa đến tận tay người thụ hưởng là NLD chứ không thông qua các tổ chức dịch vụ, môi giới như ở Việt Nam. Các nguồn tài chính hỗ trợ NLD về vốn vay, trợ cấp rủi ro, bồi dưỡng kiến thức cần thiết trước khi xuất cảnh, hỗ trợ lập nghiệp hồi hương đến cơ chế để đến được tận tay NLD.

Trong luật pháp của hầu hết các nước khảo cứu vấn đề NLD bỏ trốn hầu như không được Nhà nước quan tâm nhiều. Trong Luật lao động của Philippin và Thái Lan, thậm chí của Trung quốc chỉ quy định trong trường hợp đó, NLD tự chịu trước pháp luật nước nơi làm việc và các tổ chức dịch vụ môi giới hết trách nhiệm pháp lý đối với NLD. Trong Luật của Philippines và Thái Lan, không có quy định về thu tiền đặt cọc, chống trốn. Thậm chí Philippines còn cấm thu bất kỳ loại tiền nào dưới danh nghĩa đặt cọc.

Về việc tổ chức đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài. Tại tất cả các nước gửi đi, luật pháp quy định chặt chẽ chế độ cấp giấy phép hành nghề và giấy phép thực hiện từng hợp đồng LĐ. Thủ tục giấy tờ hành chính được tiến hành rất thuận lợi, nhanh chóng, tuy nhiên công tác quản lý, giám sát việc thực hiện được tiến hành rất chặt chẽ. Tại Philippines và Trung Quốc, giấy phép thực hiện hợp đồng cung ứng lao động là căn cứ để cấp hộ chiếu đi làm việc ở nước ngoài cho người lao động. Người lao động Philippines đi làm việc ở nước ngoài có hộ chiếu với số hộ chiếu riêng của lao động. Chính cơ chế cấp phép này giúp cho công tác thống kê, quản lý dòng di

cur lao động quốc tế được đầy đủ, trong mọi trường hợp, các cơ quan hữu quan đều kiểm soát được tình hình người lao động ở nước ngoài. Cơ chế này cũng là công cụ giúp phòng chống việc đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài của các tổ chức tội phạm.

### **3.1.2 Xu hướng nhận lao động của một số nước**

#### *3.1.2.1 Xu hướng chung*

Di cư lao động quốc tế ngày càng cao: Số liệu thống kê của tổ chức Di cư lao động quốc tế (IOM) năm 2000, cả thế giới mới có 150 triệu người di cư (số tiền gửi về là 132 tỷ USD) thì đến năm 2009 đã có 214 triệu người di cư (số tiền gửi về là 414 tỷ USD). Một số dòng di cư chủ yếu hiện nay là:

(1) Di cư từ một số nước Đông Âu, các nước thuộc Liên bang Xô Viết cũ sang các nước Tây Âu.

(2) Di cư từ một số nước có xung đột, nội chiến ở châu Phi sang các nước tư bản (Mỹ, Anh, Pháp...)

(3) Di cư từ các nước đang phát triển ở châu Á sang các nước mới phát triển như Nhật Bản, Hàn Quốc, Singapore, Đài Loan... do các nước này đang thiếu hụt lao động để tiếp tục phát triển ngành công nghiệp trong nước theo Báo cáo của tổ chức Lao động quốc tế (ILO) tại Hội thảo 3 bên về quản lý lao động di cư Đông Á tổ chức tại Singapore tháng 5/2007.

(4) Di cư từ các nước đang phát triển ở châu Á sang các nước Đông Âu do các nước này đang thiếu hụt lao động (vì lao động ở đây đã di cư sang các nước Tây Âu).

(5) Di cư từ các nước có điều kiện sống thấp hơn vào các nước phát triển, điều kiện sống cao như Australia, Hoa Kỳ, Canada, Anh, Pháp do các nước này đang trải qua giai đoạn dân số già (aging population), thiếu hụt lực lượng lao động có tay nghề như đầu bếp, thợ điện, thợ cơ khí, nhân viên phần mềm v,v,;

Như vậy, có thể thấy khả năng để LĐ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài (cụ thể là một số nước Đông Âu, các nước mới phát triển, các nước tư bản phát triển) là rất lớn. Các yếu tố kéo, hút (pulling factor) lao động đã xuất hiện và sẽ sớm trở nên

manh mẽ, tác động mạnh tới luồng di cư LĐ từ các nước đang phát triển như Việt Nam đến các quốc gia trong nhóm nêu trên.

### *3.1.2.2 Xu hướng một số thị trường nhận lao động*

**(1) Thị trường Khu vực Đông Bắc Á:** Bao gồm các nước Nhật Bản, Hàn Quốc, Đài Loan. Hiện có khoảng hơn 150.000 lao động Việt Nam đang làm việc.

Đặc điểm thị trường lao động khu vực này là: (1) Có nhu cầu về lao động trong nhiều lĩnh vực: công nghiệp, nông nghiệp, xây dựng, dịch vụ, thuyền viên tàu cá; (2) Khả tương đồng về phong tục tập quán và không cách xa về vị trí địa lý; (3) Quan hệ ngoại giao giữa Chính phủ ta và Chính phủ các nước như Hàn Quốc, Nhật Bản cũng như giới chức lãnh đạo Đài Loan được cải thiện theo chiều hướng tích cực; (4) Các dự án đầu tư của những quốc gia trên vào Việt Nam chiếm tỷ trọng cao và vẫn có xu hướng tăng, đã thu hút một số lượng lao động lớn được sử dụng và đào tạo cho các dự án này; (5) Phần lớn các đối tác, giới chủ sử dụng lao động đã khá quen thuộc với phương thức làm việc của các Công ty cung ứng lao động Việt Nam cũng như nắm vững các đặc điểm của lao động Việt Nam; (6) Mức thu nhập của người lao động tại các thị trường này cao hơn so với các khu vực khác.

Tuy nhiên, tại các thị trường này, trong thời gian qua, khi triển khai đưa lao động sang làm việc tại đây, chúng ta cũng đã gặp phải một số khó khăn sau: (i) có sự cạnh tranh mạnh mẽ giữa các quốc gia cung ứng lao động, đặc biệt là các quốc gia như Trung Quốc, Thái Lan, Philippines, Indonesia, đồng thời, thị phần tại đây luôn có xu hướng biến đổi bởi có nhiều quốc gia cung ứng lao động tại các khu vực khác cũng muốn tham gia đưa lao động vào những thị trường ở khu vực này; (ii) ngoại trừ Đài Loan và Hàn Quốc đã có luật sử dụng lao động nước ngoài, Nhật Bản hiện tại vẫn tiếp nhận và sử dụng lao động nước ngoài thông qua Chương trình Tu nghiệp sinh, đã tạo ra những hạn chế trong khi quản lý người lao động do sự chênh lệch lớn về thu nhập giữa tu nghiệp sinh và lao động bản địa; (iii) hiện tại vẫn đang phải đối mặt với vấn đề tu nghiệp sinh và lao động bỏ trốn ở những nước thuộc khu vực này, đây chính là nguyên nhân hạn chế việc mở rộng thị trường và tăng thị phần tại khu vực này.

**(2) Thị trường Khu vực Đông Nam Á- Thái Bình Dương:** Bao gồm các nước Malaysia, Singapore, Brunei, Lào và các đảo Saipan, Palau, American Samoa. Hiện nay có khoảng 120.000 lao động Việt Nam đang làm việc tại khu vực này, tập trung chủ yếu là thị trường Malaysia, Lào với các ngành nghề: xây dựng, công nghiệp, dệt may, dịch vụ.

Những thị trường thuộc khu vực này có một số thuận lợi cơ bản đối với ta như: (1) nhu cầu lao động thường tập trung vào 2 lĩnh vực mà Việt Nam có nhiều điều kiện đáp ứng là xây dựng, công nghiệp đối với lao động nam và điện tử, dệt, may đối với lao động nữ; (2) thời tiết và khí hậu không có sự khác biệt nhiều so với Việt Nam; (3) vị trí địa lý của các quốc gia trong khu vực Đông Nam Á rất gần với ta.

Tuy nhiên, cũng có những khó khăn nhất định đối với ta khi tiếp cận những thị trường thuộc khu vực này như: (1) thu nhập và điều kiện làm việc của lao động tại những nước thuộc khu vực Đông Nam Á (ngoại trừ Singapore) thường thấp hơn so với những thị trường truyền thống khác đã có lao động Việt Nam làm việc; (2) đối với các thị trường thuộc nhóm đảo Thái Bình Dương, do mọi quan hệ chịu sự chi phối điều chỉnh bởi hai luật là luật Hoa Kỳ và luật lãnh thổ, nên vấn đề am hiểu đầy đủ luật pháp ở đây là khó khăn đối với cả người sử dụng lao động, các công ty xuất khẩu lao động Việt Nam và NLD.

**(3) Thị trường Libya:** Đây là thị trường có nhu cầu lớn về LĐ xây dựng và dịch vụ. Trong những năm qua ta đã đưa được hàng chục nghìn lượt lao động sang làm việc tại thị trường này, vừa qua do tình hình chính trị bất ổn, chiến tranh xảy ra, Việt Nam đã tổ chức kịp thời cho toàn bộ hơn 10.000 lao động đang làm việc tại thị trường này về nước. Khi chiến sự kết thúc, thực hiện tái thiết đất nước thì nhu cầu sử dụng lao động nước ngoài còn kéo dài trong nhiều năm.

Tuy nhiên, thị trường này cũng tồn tại một số khó khăn như: (1) giá nhân công thấp so với các khu vực khác; (2) thời tiết khí hậu nhiều vùng nắng nóng đòi hỏi lao động phải có sức khoẻ tốt; (3) đây cũng là một quốc gia Hồi giáo, áp dụng luật đạo Hồi có nhiều điều khoản rất nghiêm khắc khi lao động vi phạm.



Ngoài những thị trường truyền thống như đã đề cập ở trên, thời gian qua, ta cũng đã triển khai tiếp cận, mở thêm các thị trường mới, nhằm đẩy mạnh số lượng lao động Việt Nam được đưa đi làm việc ở nước ngoài như sau:

**(4) Thị trường các nước vùng Vịnh:** là nhóm 6 quốc gia có tiềm năng nhận lao động nước ngoài, trong đó, đặc biệt là Ả-rập Xê-út và Các Tiểu vương quốc Ả-rập thống nhất (UAE) là hai quốc gia có nhu cầu sử dụng rất nhiều lao động nước ngoài. Ngoài ra, các quốc gia khác trong khu vực Vùng Vịnh như Qatar, Oman và Baranh, mặc dù diện tích nhỏ, dân số ít, nhưng do đang trong quá trình phát triển mạnh về kinh tế và cơ sở hạ tầng, nên nhu cầu sử dụng lao động nước ngoài cũng là tương đối lớn.

Theo số liệu thống kê năm 2001, tỷ lệ lao động nước ngoài tại Ả-rập Xê-út chiếm 50% dân số của nước này (khoảng 6 triệu người), trong khi đó số lượng lao động nước ngoài tại UAE chiếm 89% tổng dân số của nước này (khoảng 2,5 triệu người). Tuy nhiên, cũng giống như thị trường Libya, thị trường Ả-rập Xê-út và UAE cũng có những khó khăn như đã nêu trên, đặc biệt là lương của người lao động thấp (trung bình chỉ khoảng 200-300USD).

**(5) Thị trường các nước Đông Âu:** Là thị trường truyền thống, tuy hiện nay đang gặp nhiều khó khăn, song đây là thị trường tiềm tàng. Những năm gần đây, Việt Nam cũng đã bắt đầu thâm nhập trở lại một số thị trường thuộc khu vực này như Liên bang Nga, Cộng hòa Séc, Bungaria, Rumania, Slovakia và Ba Lan. Đặc biệt là đối với thị trường Cộng hòa Séc, thời gian vừa qua, đã có nhiều LĐ của nước ta được đưa sang làm việc tại thị trường này.

Nói chung điều kiện làm việc, sinh sống tại những nước thuộc khu vực này đối với cộng đồng người Việt Nam là tương đối thuận lợi và ổn định. Hầu hết các quốc gia thuộc khu vực này đều có chế độ gia hạn hợp đồng lao động từng năm đối với công dân nước ngoài.

Tuy nhiên, việc có quá nhiều lao động đi theo dạng tự do sang một số nước như Liên bang Nga, Cộng hòa Séc làm việc cũng đã làm cho tình trạng người lao động Việt Nam ở những nước này hơi bị lộn xộn thời gian qua, do những lao động

đi theo dạng tự do không được tuyển chọn, đào tạo trước khi đi một cách kỹ lưỡng,...

**(6) Thị trường một số nước công nghiệp phát triển:** bao gồm Hoa Kỳ, các nước Bắc Mỹ, các nước thuộc liên minh châu Âu và châu Úc. Đây là những thị trường mới, Việt Nam chưa có nhiều kinh nghiệm trong việc đưa lao động đến khu vực này. Hơn nữa, đối với những quốc gia như Hoa Kỳ, Canada, các nước thuộc EU và Australia, những quy định pháp lý liên quan đến lao động di cư quốc tế, đặc biệt là lao động di cư đến từ những quốc gia đang phát triển, trong đó có Việt Nam là rất chặt chẽ. Tuy nhiên, thời gian qua, Việt Nam cũng tích cực tiếp cận để tìm hiểu khả năng nhận lao động nước ngoài của các nước cũng như các chính sách nhận, sử dụng lao động nước ngoài của họ để có kế hoạch và chương trình đưa lao động ta đến làm việc trong thời gian tới.

**(7) Thị trường lao động trên biển:** bao gồm lao động làm việc trên các tàu vận tải, tàu du lịch và các tàu đánh bắt hải sản.

Thuận lợi:

(i) Sự thiếu hụt nhân lực về lực lượng đi biển sẽ vẫn tiếp tục gia tăng đặc biệt tại các nước phát triển;

(ii) Sự thiếu hụt lực lượng sỹ quan thuyền viên tăng cao và nhu cầu này tạo nên sự mất cân đối giữa cung và cầu;

(ii) Mức lương của lực lượng đi biển sẽ không có biến động nhiều so với lao động làm việc ở các khu vực khác;

(iv) Nhu cầu lao động nghề cá (thuyền viên tàu cá) tại các nước có truyền thống tiếp nhận lao động Việt Nam như Hàn Quốc, Đài Loan, Nhật Bản đang gia tăng, phù hợp với ngư dân của ta, đặc biệt là các tỉnh ven biển miền Trung;

(v) Hiện nay, bình quân hàng năm Việt Nam có khoảng 6.000 thuyền viên làm việc trên biển (thuyền viên tàu cá và thuyền viên tàu vận tải).

Khó khăn: Việc hiện đại hoá các đội tàu thương mại đòi hỏi chất lượng sỹ quan, thủy thủ ngày một cao ở nhiều phương diện đặc biệt ở năng lực điều hành và xử lý các tình huống phát sinh trong quá trình đi biển.

## **3.2 QUAN ĐIỂM VÀ MỤC TIÊU XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG**

### **3.2.1 Quan điểm của Đảng và Nhà nước**

Đảng và Nhà nước rất quan tâm đến hoạt động XKLD, Chỉ thị số 41-CT/TW ngày 22/9/1998 của Bộ Chính trị khoá VIII đã khẳng định “Đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài là một hoạt động kinh tế-xã hội góp phần phát triển nguồn nhân lực, giải quyết việc làm, tạo thu nhập và nâng cao trình độ tay nghề cho người lao động, tăng thu ngoại tệ cho đất nước... Cùng với giải quyết việc làm trong nước là chính thì việc đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài là một chiến lược quan trọng, lâu dài, góp phần xây dựng đội ngũ lao động kỹ thuật cho công cuộc xây dựng đất nước trong thời kỳ công nghiệp hoá, hiện đại hoá ...”

Báo cáo chính trị Nghị quyết Đại hội Đảng lần thứ X đề ra phương hướng phát triển thị trường sức lao động trong thời gian tới là: “Đẩy mạnh xuất khẩu lao động, đặc biệt là XKLD đã qua đào tạo nghề, lao động nông nghiệp”;

Cụ thể trong thời gian tới có những định hướng như sau :

- “Tiếp tục thực hiện chương trình XKLD, tăng tỷ lệ LĐ xuất khẩu đã qua đào tạo, quản lý chặt chẽ và bảo vệ quyền lợi chính đáng của NLD...”

- “...Đẩy mạnh XKLD và tăng cường quản lý nhà nước đối với hoạt động này”

### **3.2.2 Quan điểm của tác giả trong phát triển hoạt động XKLD**

Theo quan điểm của tác giả, hoạt động XKLD cần tiếp tục khẳng định là một lĩnh vực kinh tế đối ngoại quan trọng, với một số định hướng như sau:

- Nhà nước tạo mọi điều kiện thuận lợi và khuyến khích NLD, đặc biệt là LĐ kỹ thuật đi làm việc ở nước ngoài; Hệ thống pháp luật về XKLD cần được tiếp tục hoàn thiện để phù hợp với yêu cầu thực tiễn.

- Hoạt động XKLD phải được hoàn thiện và phát triển phù hợp với nhu cầu thực tiễn của kinh tế thị trường, xu hướng toàn cầu hóa, hội nhập và phân công LĐ quốc tế; đa dạng hoá thị trường, ngành nghề, hình thức đưa LĐ đi làm việc ở nước ngoài;

- Nhà nước cần đầu tư một số trung tâm đào tạo nguồn đảm bảo về cơ sở vật chất, đội ngũ giáo viên để đào tạo lao động chuẩn bị đi XKLD, cung ứng nguồn lao động đáp ứng yêu cầu quốc tế.

- XKLD phải gắn với các chiến lược, chương trình, dự án phát triển NNL, đặc biệt là chiến lược đào tạo nghề, việc làm, xoá đói giảm nghèo v.v.

- Mở rộng quy mô, đặt trọng tâm nâng cao chất lượng LĐ đi làm việc ở nước ngoài; (Tuy chúng ta có nguồn LĐ dồi dào về số lượng nhưng chất lượng lao động còn thấp, việc đổi mới và cải cách giáo dục đào tạo còn chậm, quy mô đào tạo còn nhỏ bé, do đó việc đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài cũng được coi là một hình thức để góp phần đào tạo và phát triển NNL);

- Khuyến khích và tạo điều kiện để các thành phần kinh tế, các tổ chức, cá nhân tham gia XKLD; Từng bước đổi mới và nâng cao chất lượng công tác quản lý và bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của NLĐ làm việc ở nước ngoài;

- Kết hợp hài hoà lợi ích kinh tế- xã hội trước mắt của XKLD với mục tiêu lâu dài về sử dụng và khai thác nguồn LĐ hậu XKLD phục vụ sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước.

- Đẩy mạnh công tác tuyên truyền về chính sách về XKLD, các tiêu chuẩn, điều kiện của từng hợp đồng, từng thị trường để người lao động có thể tiếp cận được nguồn thông tin chính xác.

- Tăng cường công tác thanh, kiểm tra của cơ quan nhà nước để phòng ngừa và chống các hành vi tiêu cực, vi phạm pháp luật, kiên quyết xử lý những hành vi vi phạm pháp luật về XKLD, nhất là trong các khâu tuyển chọn và đào tạo - bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài.

### **3.2.3 Mục tiêu hoạt động xuất khẩu lao động trong thời gian tới**

Theo Đề án phát triển thị trường lao động của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, mục tiêu về XKLD đến năm 2020 được xác định như sau:

- Mục tiêu chung: Phát triển thị trường, mở rộng quy mô, cơ cấu ngành nghề, nâng cao chất lượng, sức cạnh tranh và hiệu quả kinh tế của LĐ Việt Nam trên TTLD quốc tế.

- Mục tiêu cụ thể

(i) *Giai đoạn 2011-2015*

- Số lượng: Tăng quy mô XKLD khoảng 10%/năm đến năm 2015 đưa khoảng 150.000 LĐ đi làm việc ở nước ngoài; thường xuyên duy trì từ 500.000-600.000 LĐ làm việc ở nước ngoài; Giữ vững thị trường hiện có, phát triển thêm 10-15 thị trường mới, đến năm 2015 LĐ Việt Nam có mặt tại 60 -65 quốc gia và vùng lãnh thổ.

- Chất lượng: LĐ qua đào tạo nghề chiếm khoảng 90%, riêng LĐ trình độ cao 25 - 30%;

(ii) *Định hướng đến năm 2020*

- Số lượng : Tăng quy mô XKLD khoảng 8- 10%/ năm, đến năm 2020 hàng năm đưa khoảng trên 200.000 LĐ đi làm việc ở nước ngoài; thường xuyên có khoảng 900.000 – 1.000.000 LĐ làm việc ở nước ngoài; phát triển thêm một số thị trường mới và chủ yếu là thị trường có thu nhập cao.

- Chất lượng: 100% lao động qua đào tạo nghề;

### **3.3 GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC NHẪM ĐÁP ỨNG NHU CẦU XKLD CỦA VIỆT NAM ĐẾN NĂM 2020**

Kinh nghiệm quốc tế cho thấy, sớm nhận thức được lợi ích xã hội và kinh tế từ ngành công nghiệp xuất khẩu nhân lực, nhiều quốc gia như Philippines, Indonesia, Thái Lan, Bangladesh,... đã đầu tư cho chiến lược đưa lao động đi nước ngoài làm việc với quy mô lớn. Nhờ chủ trương này, nhiều lao động Philippines không chỉ chủ động chuẩn bị hành trang đi nước ngoài làm việc (ngoại ngữ, kiến thức pháp luật, xã hội...) mà còn biết tự bảo vệ mình nơi đất khách quê người. Dù làm bất cứ công việc gì, vị trí nào, lao động Philippines đều được giới chủ đánh giá cao về tính tự chủ, làm việc chuyên cần, trung thực. Nhờ lợi thế giỏi tiếng Anh, họ chẳng những bảo vệ mình mà còn đấu tranh cho quyền lợi chính đáng của mình.

Còn lao động của Việt Nam, do xuất phát điểm là LĐ nông thôn, LĐ nghèo, trình độ học vấn thấp, ngoại ngữ yếu nên lao động Việt Nam luôn có tư tưởng ỷ lại, thiếu ý thức vươn lên. Khi ra nước ngoài làm việc, phần đông LĐ của ta không tự

làm chủ bản thân, mọi việc họ đều trông chờ người quản lý, phiên dịch giải quyết thay. Cộng với trình độ ngoại ngữ hạn chế nên lao động đi làm việc tại nước ngoài sống co cụm, ít giao tiếp và không tự bảo vệ được bản thân.

Vì thế, để tăng quy mô, chất lượng xuất khẩu lao động nói chung và để công tác bảo vệ quyền lợi của người lao động đi làm việc ở nước ngoài đạt hiệu quả cao nhất, Việt Nam, ngoài việc tạo cơ chế thông thoáng cho hoạt động xuất khẩu lao động, khuyến khích mọi doanh nghiệp, đơn vị tham gia mở thị trường, tìm kiếm hợp đồng xuất khẩu lao động, đáp ứng yêu cầu tiếp nhận lao động của các nước nhập khẩu, còn phải nâng cao chất lượng đào tạo tay nghề, ngoại ngữ, chuẩn bị nguồn, trang bị cho người lao động những kiến thức và hiểu biết để có thể tự bảo vệ chính bản thân và tìm được những việc làm có thu nhập cao quyền lợi được bảo đảm. Để làm được điều đó, nhà nước phải có quyết sách đầu tư, trang bị vốn ngoại ngữ cho người lao động ngay từ khi ngồi trên ghế học đường. Bên cạnh đó phải có chính sách khuyến khích người lao động tự trang bị hành trang, kiến thức, tay nghề, kỹ thuật trước khi đi nước ngoài làm việc.

Hơn nữa, Chất lượng nguồn LĐ là một trong những yếu tố quan trọng nhất cho sự thắng thế trong cạnh tranh trên TTLĐ quốc tế, nâng cao chất lượng NNL đi làm việc ở nước ngoài là phát triển việc làm ngoài nước một cách bền vững. Vì vậy, muốn mở rộng việc làm cho LĐ Việt Nam ở nước ngoài, không có cách nào hữu hiệu bằng cách nâng cao chất lượng nguồn lao động đi làm việc ở nước ngoài. Trong đó, đòi hỏi phải bám sát yêu cầu của thị trường trong khi nhìn nhận đúng thực trạng đào tạo nghề, ngành nghề cho người đi XKLD hiện nay để có được phương pháp thích hợp.

Thực tế thì TTLĐ quốc tế hiện đang rất thiếu LĐ, cơ hội cho LĐ xuất khẩu của Việt Nam rất nhiều. Tuy nhiên, điều vướng mắc nhất là trình độ LĐ, và “ngại” nhất của ta khi gõ cửa thị trường hiện nay là ý thức, kỷ luật LĐ. Bởi vậy, ngoài các biện pháp của các cơ quan quản lý, bản thân mỗi NLD cần xác định khả năng và tự nâng cao trình độ, tính kỷ luật LĐ, tác phong công nghiệp cho mình. Chỉ có tay nghề cao, kỷ luật LĐ tốt thì chúng ta mới giữ vững được thị trường.

Chất lượng NNL nhằm đáp ứng nhu cầu XKLD là một bộ phận của NNL chung, vì vậy để phát triển NNL nhằm đáp ứng nhu cầu XKLD, trước hết cần đề ra được các giải pháp phát triển NNL chung của đất nước. Ngoài các biện pháp phát triển NNL chung của đất nước, tác giả đề xuất các giải pháp riêng phát triển NNL nhằm đáp ứng nhu cầu XKLD của Việt Nam trong thời gian tới như sau:

### **3.3.1 Nhóm giải pháp nâng cao chất lượng tuyển chọn và đào tạo lao động**

Đây là một trong những giải pháp tiên quyết và rất quan trọng nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đi XKLD – Đây được xem là giải pháp đột phá nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đi làm việc ở nước ta..

#### ***- Tuyển chọn lao động***

+ Tiếp tục rà soát về quy trình, thủ tục tuyển chọn người đi XKLD để đơn giản, loại bỏ những giấy tờ, thủ tục không cần thiết tạo điều kiện cho NLD;

+ Nhà nước cần đẩy mạnh các biện pháp mở rộng thị trường, tạo đầu ra đa dạng cho NLD;

+ Xây dựng chiến lược phát triển XKLD cho thời gian tới để đưa vào thực hiện. Trên cơ sở đó phối hợp với các địa phương tổ chức các hội nghị XKLD nhằm cung cấp cho địa phương những thông tin cần thiết về chủ trương, chính sách, pháp luật của Nhà nước về XKLD, về các doanh nghiệp XKLD; định hướng cho địa phương chuẩn bị nguồn lao động xuất khẩu phù hợp với yêu cầu thị trường;

+ Thực hiện tuyển chọn công khai, minh bạch;

+ Đẩy mạnh công tác thông tin tuyên truyền để cung cấp cho người dân đầy đủ thông tin về chủ trương, chính sách XKLD, về nhu cầu tuyển chọn LD xuất khẩu và thủ tục đi XKLD;

+ Doanh nghiệp cần có kế hoạch và đầu tư đúng mức cho công tác tuyển chọn LD, cần chuyên nghiệp hoá đội ngũ cán bộ tuyển chọn LD, không thực hiện tuyển chọn LD qua trung gian làm tăng chi phí cho NLD, đồng thời khó có thể lựa chọn đúng người có đầy đủ năng lực và phẩm chất đáp ứng theo yêu cầu, có nhân thân tốt và thực sự có nhu cầu đi XKLD vì mục đích nâng cao thu nhập, học hỏi kinh

nghiêm và rèn luyện tác phong công nghiệp, kỷ luật LĐ để sau này phát triển nghề nghiệp ở trong nước;

+ Nhà nước cần có hướng dẫn cụ thể về quy trình, thủ tục tuyển chọn, định hướng về công tác tuyển chọn, tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra và kiên quyết xử lý nghiêm việc tuyển chọn LĐ qua “cò môi” hoặc vi phạm các quy định về quy trình, thủ tục tuyển chọn LĐ.

+ Đa dạng hoá các kênh, các nguồn lực về tài chính để hỗ trợ cho NLĐ đi làm việc ở nước ngoài, đặc biệt là các đối tượng chính sách xã hội và lao động thuộc các hộ nghèo.

#### **- Đào tạo nguồn lao động**

Chất lượng dạy nghề nói chung và đào tạo cho XKLĐ nói riêng phụ thuộc vào nhiều yếu tố, trong đó có 3 yếu tố quan trọng nhất đó là: Cơ sở vật chất, thiết bị dạy nghề; chất lượng đội ngũ giáo viên dạy nghề và chất lượng của chương trình dạy nghề. Các yếu tố về quản lý chất lượng cũng hết sức quan trọng nhằm bảo đảm chất lượng dạy nghề...

Thường xuyên theo dõi sự rèn luyện và tu dưỡng của người lao động trong quá trình đào tạo, cương quyết không cho xuất cảnh những lao động có ý thức tổ chức kỷ luật kém, lười học tập và rèn luyện, hay phá bĩnh để tránh ảnh hưởng đến số đông LĐ và uy tín của DN và cộng đồng LĐ Việt Nam ở nước ngoài. Tổ chức tuyển chọn bài bản nhằm có được LĐ phù hợp với yêu cầu lao động của thị trường nước ngoài có tính đến đặc tính lao động theo từng vùng, địa phương để bố trí công việc, ngành nghề, thị trường phù hợp. Phần lớn LĐ Miền Bắc có đặc tính chịu thương, chịu khó, ham làm giàu, chấp nhận đi xa, nhưng hay đòi hỏi, thắc mắc, trong khi đó LĐ miền Nam nhất là khu vực Đồng bằng sông Cửu Long lại có những tính cách khác như ngại đi xa, an phận, ít tiết kiệm, dễ chấp nhận.

+ *Tăng cường cơ sở vật chất, thiết bị dạy nghề như* (1) Xây dựng và ban hành chuẩn cơ sở vật chất của các cơ sở dạy nghề; (2) Xây dựng và ban hành danh mục chuẩn thiết bị dạy nghề. Đó là cơ sở để đầu tư tập trung hình thành hệ thống trường trọng điểm hoặc trong trường có một số nghề trọng điểm.



Trên cơ sở nhu cầu của TTLĐ trong nước và XKLD để đầu tư hợp lý và hiệu quả. Hoặc lựa chọn những nghề có nhu cầu XKLD lớn để đầu tư thiết bị theo tiêu chuẩn của nước nhận LĐ.

+ *Nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên*

(i) Xây dựng và thực hiện quy hoạch phát triển đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý dạy nghề, bảo đảm đủ về số lượng, nâng cao chất lượng, đảm bảo cơ cấu ngành nghề, cơ cấu trình độ đào tạo, đáp ứng yêu cầu đổi mới và phát triển dạy nghề;

(ii) Xây dựng và ban hành tiêu chuẩn chuyên môn, nghiệp vụ đối với giáo viên dạy sơ cấp nghề, trung cấp nghề, cao đẳng nghề và cán bộ quản lý dạy nghề; tiêu chuẩn hiệu trưởng trường cao đẳng nghề, trung cấp nghề, giám đốc trung tâm dạy nghề; Giáo viên dạy nghề phải đạt 3 chuẩn: Chuẩn về trình độ đào tạo; chuẩn về nghiệp vụ sư phạm; chuẩn về kỹ năng nghề.

(iii) Đổi mới nội dung chương trình và phương pháp đào tạo, bồi dưỡng giáo viên và cán bộ quản lý dạy nghề đáp ứng yêu cầu đổi mới dạy nghề và tiên bộ kỹ thuật, công nghệ mới; đối với giáo viên chú trọng nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng thực hành nghề và nghiệp vụ sư phạm; đối với cán bộ quản lý cần nâng cao năng lực tổ chức, điều hành, năng lực sáng tạo, tính chuyên nghiệp trong quản lý dạy nghề. Sử dụng chương trình học tập kinh nghiệm của nước ngoài hoặc đưa giáo viên đi đào tạo ở nước ngoài, nhất là các nước có kinh nghiệm trong đào tạo LĐ xuất khẩu như Philippines, Indonesia, Trung Quốc, Ấn Độ...

(iv) Đổi mới mô hình đào tạo giáo viên dạy nghề theo hướng thành lập các khoa sư phạm dạy nghề ở một số trường cao đẳng nghề ở các vùng và thành lập trung tâm đào tạo, bồi dưỡng cán bộ quản lý dạy nghề;

(v) Đổi mới phương pháp đánh giá chất lượng giáo viên và cán bộ quản lý dạy nghề về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm, kỹ năng nghề, năng lực biên soạn chương trình, giáo trình dạy nghề, tin học, ngoại ngữ và phương pháp giảng dạy. Định kỳ hàng năm đưa giáo viên dạy nghề đi thực tế tại các cơ sở sản xuất, kinh doanh, dịch vụ; đa dạng hoá phương thức tổ chức bồi dưỡng theo hướng mềm dẻo

và linh hoạt; tăng cường phương thức bồi dưỡng từ xa; đào tạo giáo viên dạy nghề ở nước ngoài đối với những ngành nghề đào tạo mới và những nghề có kỹ thuật, công nghệ hiện đại. Thành lập và nâng cao hiệu quả hoạt động của Hội đồng đánh giá chất lượng giáo viên dạy nghề của các trường.

(vi) Đổi mới phương thức tuyển dụng giáo viên dạy nghề theo hướng khách quan, công bằng và có yếu tố cạnh tranh; mở rộng việc tuyển chọn những người đã đạt chuẩn trình độ đào tạo, ưu tiên những người đã có kinh nghiệm thực tế để bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm dạy nghề và trình độ tay nghề để làm giáo viên dạy nghề. Tổ chức việc tuyển chọn hiệu trưởng theo hình thức thi tuyển.

+ *Đổi mới nội dung, chương trình dạy nghề, bao gồm:* (1) Đổi mới nội dung chương trình dạy nghề (CTDN) cho phù hợp với yêu cầu của TTLĐ, phù hợp với những thay đổi của công nghệ; (2) Sử dụng chương trình kết hợp theo hướng 70% kiến thức, kỹ năng cốt lõi theo chương trình khung dạy nghề, còn 30% theo nhu cầu của TTLĐ xuất khẩu. (3) Khuyến khích các cơ sở dạy nghề lựa chọn và nghiên cứu tổ chức đào tạo theo chương trình dạy nghề tiên tiến của các nước, nhất là chương trình của các nước có tiếp nhận LĐ Việt Nam.

+ *Tăng cường quản lý chất lượng dạy nghề, cụ thể:* (i) Triển khai thực hiện việc kiểm định chất lượng dạy nghề tại các cơ sở dạy nghề; (ii) Triển khai áp dụng hệ thống đánh giá kỹ năng nghề Quốc gia; Hình thành trung tâm đánh giá kỹ năng nghề quốc gia ở các vùng kinh tế;

+ *Tăng nguồn lực đầu tư cho dạy nghề:* (i) Huy động mọi nguồn lực đầu tư cho dạy nghề, trong đó Nhà nước giữ vai trò chủ đạo, đồng thời tăng cường huy động nguồn đầu tư từ các thành phần kinh tế, các tổ chức trong và ngoài nước, đặc biệt là từ các nước có tiếp nhận LĐ Việt Nam; (ii) Nhà nước có chính sách ưu đãi, hỗ trợ, khuyến khích các nhà đầu tư trong nước và nước ngoài đầu tư vào lĩnh vực dạy nghề: vay vốn, miễn giảm thuế, cho thuê đất...; (iii) Các cơ sở dạy nghề chủ động thực hiện đa dạng hoá nguồn thu từ hợp đồng đào tạo với doanh nghiệp và thu từ các hoạt động SXKD, dịch vụ để phát triển hoạt động dạy nghề.

+ *Hội nhập quốc tế về dạy nghề thông qua việc:* (1) Xúc tiến công nhận văn bằng, chứng chỉ một số nghề giữa Việt Nam với nước tiếp nhận LĐ Việt Nam; (2) Tiến tới mở rộng việc công nhận văn bằng, chứng chỉ nghề và chứng chỉ kỹ năng nghề với các nước trong khu vực và thế giới; (3) Tích cực tham gia Hội thi tay nghề thế giới; Hội thi tay nghề ASEAN và các hoạt động về dạy nghề của các tổ chức quốc tế; (4) Khuyến khích các cơ sở dạy nghề liên doanh, liên kết đào tạo với các trường đào tạo nghề tiên tiến nước ngoài; khuyến khích giáo viên nước ngoài vào dạy nghề ở Việt Nam; (5) Tạo điều kiện thuận lợi để các nhà đầu tư, các cơ sở dạy nghề có uy tín trên thế giới mở cơ sở dạy nghề quốc tế tại Việt Nam.

***- Nâng cao chất lượng bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài:***

(i) Nâng cao trách nhiệm của doanh nghiệp trong việc tổ chức bồi dưỡng kiến thức cho NLD, đảm bảo nội dung và thời gian bồi dưỡng kiến thức cần thiết theo quy định;

(ii) Đổi mới và đa dạng hình thức và nâng cao chất lượng tài liệu bồi dưỡng kiến thức cần thiết cung cấp cho NLD theo hướng dễ hiểu, dễ nhớ và thuận tiện khi sử dụng;

(iii) Xây dựng đội ngũ giáo viên bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho NLD của các doanh nghiệp XKLD theo hướng chuyên nghiệp cao thông qua các lớp tập huấn, các cuộc thi giảng bồi dưỡng kiến thức cần thiết, lựa chọn những bài giảng có chất lượng cao để cung cấp cho các doanh nghiệp XKLD sử dụng trong BDKTCT cho NLD trước khi đi làm việc ở nước ngoài.

(iv) Đối với người lao động đặc biệt lưu ý:

+ Giáo dục về lòng tự hào dân tộc. khuyến cáo những phát sinh họ gây ra sẽ là ảnh hưởng không tốt về lao động Việt Nam cũng như con người Việt Nam;

+ Nâng cao ý thức chấp hành pháp luật của nước sở tại, nghiêm túc thực hiện kỷ luật lao động, ví dụ đi làm phải đầy đủ, nếu có việc riêng cần giải quyết hoặc ốm đau phải báo nghỉ với người quản lý; tôn trọng kỷ luật và giữ gìn vệ sinh nhà máy,

nơi làm việc cũng như vệ sinh cá nhân, ký túc xá; tôn trọng và thân thiện với người dân bản địa;

+ Cần tránh những hành động xấu như: đình công, lãn công không đúng quy định, đánh nhau, uống rượu, tụ tập bần bè gây mất trật tự công cộng và ký túc xá, đánh bạc, cướp của, trộm cắp, bắt cóc, tống tiền... làm ảnh hưởng đến hình ảnh lao động Việt Nam;

+ Biết học hỏi người khác, tự tin hơn, chia sẻ với đồng nghiệp hoặc nhờ sự tư vấn của người quản lý, chủ sử dụng khi gặp khó khăn; Nâng cao khả năng làm việc theo nhóm; tăng cường việc giao tiếp với đồng nghiệp;

+ Hướng dẫn họ kỹ về quy trình an toàn lao động;

+ Hướng dẫn họ các phương pháp xử lý trong trường hợp phải đối mặt với những phát sinh, rủi ro ở nước ngoài để họ chủ động về mặt tâm lý và xử lý tốt.

### **3.3.2 Nhóm giải pháp về cơ chế chính sách của Nhà nước**

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

+ Cần có những chính sách khuyến khích, hỗ trợ cơ sở dạy nghề đầu tư mở rộng quy mô, đổi mới trang thiết bị để tham gia đào tạo lao động xuất khẩu;

+ Chính sách đối với các doanh nghiệp hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài tuyển chọn và đưa số lao động đã và đang học tại các cơ sở dạy nghề đi làm việc ở nước ngoài; chính sách đóng góp của doanh nghiệp xuất khẩu lao động đối với các cơ sở dạy nghề đào tạo và cung cấp nguồn lao động có nghề cho các DN đó;

+ Bổ sung chính sách cho vay/hỗ trợ người lao động kinh phí học nghề, ngoại ngữ để đi làm việc ở nước ngoài;

- 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 (theo Quyết định 144/QĐ-TTg ngày 31/8/2007 của Thủ tướng Chính phủ);

- Cho phép các doanh nghiệp phối hợp với cơ sở dạy nghề thí điểm tổ chức tuyển chọn, đào tạo lao động nguồn để cung cấp theo các đơn hàng với đối tác nước ngoài;

- Xây dựng cơ chế, chính sách đầu tư, thu hút nguồn lực cho XKLD từ: Nguồn vốn ngân sách Nhà nước, nguồn vốn của doanh nghiệp, tín dụng, nguồn vốn của nhân dân và đặc biệt là nguồn vốn nước ngoài.

Xây dựng được một hệ thống pháp luật đồng bộ, phù hợp cho các DN chủ động triển khai XKLD, hạn chế thủ tục hành chính còn rườm rà, việc thực thi công vụ của nhiều cán bộ Nhà nước cấp Trung ương và địa phương chưa tận tâm, thậm chí còn gây phiền hà, tốn kém, nhất là khâu xác nhận thủ tục cho LD.

- Quan tâm đến chính sách quản lý người LD làm việc ở nước ngoài thời gian qua là một trong những khâu yếu nhất trong XKLD Việt Nam, muốn phát triển bền vững trong thời gian tới cần thiết phải xây dựng một mô hình quản lý phù hợp với thị trường LD ngoài nước với các giải pháp hợp lý nhằm bảo vệ quyền lợi hợp pháp cho các bên tham gia.

- Nhà nước cần đẩy mạnh việc tham gia, ký kết các công ước có liên quan đến XKLD, Chính phủ cần 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 quản lý lao động của doanh nghiệp XKLD và tạo điều kiện thuận lợi cho đại diện doanh nghiệp trong việc thực hiện quy định quản lý LD ở nước ngoài. Các doanh nghiệp cần cử những cán bộ giỏi về ngoại ngữ, có trình độ nghiệp vụ, có quan hệ tốt với môi giới và chủ sử dụng lao động, có tâm huyết với người LD làm đại diện ở nước ngoài. Số cán bộ đại diện phải tỷ lệ thuận với số LD, số môi giới và phải được cử trực tiếp đến nơi LD làm việc và sinh sống. Ngoài ra nên áp dụng mô hình quản lý nhóm hoặc các

đội LĐ, mỗi nhóm từ 10-15 người, đứng đầu nhóm là tổ trưởng vừa là LĐ đồng thời là người quản lý trực tiếp các LĐ trong nhóm, được hưởng thêm phụ cấp, định kỳ báo cáo tình hình LĐ cho đại diện vùng của doanh nghiệp, nhằm tạo thành đội ngũ quản lý cơ sở và tăng cường tính tự quản của người LĐ. Nhà nước cần sớm củng cố các Ban Quản lý lao động ở nước ngoài với hệ thống tùy viên, tham tán lao động để tham mưu, tư vấn cho Nhà nước về các hợp đồng khung, các thỏa thuận nguyên tắc, mở đường cho các doanh nghiệp ký kết hợp đồng và thực hiện các hợp đồng cụ thể; xây dựng chương trình khung về quản lý lao động ở mỗi nước trong điều kiện lao động làm việc phân tán, xen ghép với lao động nhiều nước theo yêu cầu thực tế của thị trường, trực tiếp bảo vệ quyền lợi của người lao động. Nhà nước cần khuyến khích mô hình phối hợp quản lý 5 bên, giữa: Ban quản lý LĐ Việt Nam – doanh nghiệp XKLD - Chủ sử dụng LĐ - Môi giới - Bộ phận quản lý LĐ nhập cư của nước sở tại để quản lý LĐ được tốt hơn. Các Ban Quản lý LĐ cần sớm dữ liệu hoá và quản lý thông qua mã LĐ và hệ thống mạng điện tử, doanh nghiệp khi LĐ xuất cảnh phải báo cáo ngay danh sách LĐ cho Cục Quản lý lao động ngoài nước và Ban Quản lý lao động để quản lý, theo dõi và hỗ trợ khi cần thiết. Cục quản lý LĐ ngoài nước chỉ đạo các Ban quản lý LĐ ở nước ngoài cùng doanh nghiệp XKLD phối hợp với phía chính quyền sở tại làm lành mạnh hóa môi trường sống và làm việc của cộng đồng LĐ Việt Nam, tiến hành truy tìm và đưa LĐ bất hợp pháp về nước, áp dụng các biện pháp chế tài mạnh, kể cả biện pháp hình sự, kết hợp với biện pháp giáo dục để giảm tối đa tình trạng LĐ bỏ trốn, sống bất hợp pháp. Cần tăng cường hợp tác với các cơ quan quản lý lao động nhập cư của nước sở tại và các tổ chức quốc tế, tổ chức chính phủ, phi chính phủ để phối hợp quản lý hỗ trợ và bảo vệ quyền lợi cho người lao động khi có phát sinh xảy ra, hỗ trợ về luật pháp, chính sách, dịch vụ chuyển tiền về nhà cho người lao động.

Bên cạnh với việc ban hành chính sách và hướng dẫn thực hiện thì các cơ quan quản lý nhà nước cần tăng cường công tác kiểm tra, thanh tra về XKLD: Công tác thanh tra, kiểm tra phải tiến hành thường xuyên kịp thời nhưng phải đảm bảo quyền tự chủ của DN nhằm phát huy những nhân tố tích cực đồng thời có biện

pháp chấn chỉnh. Tập trung thanh tra, kiểm tra những DN có nhiều phát sinh, sai phạm.

Tăng cường thanh tra, kiểm tra theo chuyên đề, đặc biệt là các chuyên đề về đào tạo – bồi dưỡng kiến thức cần thiết, chuyên đề tuyển chọn lao động, chuyên đề tài chính liên quan đến hoạt động XKLD... để có điều kiện thanh, kiểm tra được sâu hơn, cụ thể hơn, đồng thời qua công tác thanh tra, kiểm tra kết hợp với việc phổ biến, hướng dẫn chính sách và pháp luật liên quan đến hoạt động XKLD; Đổi mới phương thức thanh tra, kiểm tra bằng hình thức gửi phiếu tự kiểm tra đối với các doanh nghiệp XKLD nhằm nâng cao trách nhiệm tự kiểm tra, rà soát và chấn chỉnh hoạt động XKLD của chính DN, qua đó nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước về XKLD; tăng cường tập huấn chuyên môn về nghiệp vụ XKLD nhằm nâng cao năng lực cho cán bộ thanh tra của Bộ, Sở, thanh tra viên hiểu biết sâu về chuyên môn nhưng phải có kỹ năng và phương pháp thanh tra tốt. Cán bộ, thanh tra viên phải có phẩm chất chính trị vững vàng, có ý thức trách nhiệm cao, trung thực, khách quan, nắm vững chính sách, chế độ, pháp luật của nhà nước thuộc phạm vi quản lý nhà nước về XKLD; Đi kèm với thanh tra, kiểm tra cần có những chế tài xử lý sai phạm một cách nghiêm khắc. Các chế tài cần được cụ thể hóa trong các Nghị định hướng dẫn Luật Người LĐ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, cần kết hợp giữa xử phạt hành chính và phạt tiền bởi vì trong cơ chế thị trường, lợi ích kinh tế là sát sườn nhất. Khi bị ảnh hưởng có hại về lợi ích kinh tế, các DN sẽ buộc phải điều chỉnh lại hoạt động kinh doanh của mình. Bên cạnh đó, cần kịp thời giải quyết tranh chấp, khiếu nại tố cáo liên quan đến hoạt động xuất khẩu lao động. Đẩy mạnh công tác phòng ngừa và chống các hành vi phạm pháp luật trong lĩnh vực XKLD, đặc biệt là các hiện tượng tiêu cực, đẩy chi phí trước khi đi làm việc ở nước ngoài của NLĐ tăng cao, vi phạm về việc tuyển chọn và đào tạo lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài.

Đồng thời, qua các đợt thanh tra, kiểm tra cần tổ chức tổng kết, đánh giá nhằm nắm bắt được tình hình thực hiện pháp luật trong lĩnh vực XKLD và các kiến nghị

của DN và địa phương để kịp thời điều chỉnh, bổ sung hệ thống văn bản pháp luật cho phù hợp với yêu cầu thực tế của công tác quản lý.

- Nhà nước cũng quan tâm đến giải quyết Chính sách hậu XKLD nhằm phát huy tối đa ưu điểm, hiệu quả của XKLD đồng thời hạn chế những rủi ro và tác động tiêu cực do XKLD mang lại, giảm thiểu tình trạng tái thất nghiệp của người LĐ sau khi trở về từ nước ngoài. Việc sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực sau XKLD góp phần điều hòa nguồn LĐ phục vụ quá trình CNH, HĐH đất nước, là động lực gián tiếp làm tăng khả năng cung cấp nguồn nhân lực chất lượng cho XKLD và giảm tỷ lệ LĐ phá vỡ hợp đồng khi làm việc ở nước nước, góp phần vào việc củng cố và phát triển XKLD. Các chính sách cần phải cụ thể và phân biệt cho từng loại lao động khi về nước với những lý do khác nhau.

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

*Rủi ro do lý do khách quan:* Mức hỗ trợ tài chính tỷ lệ nghịch với thời gian làm việc ở nước ngoài và thu nhập của người lao động, thời gian làm việc càng ngắn, thu nhập càng thấp thì mức hỗ trợ càng cao và ngược lại, mức hỗ trợ phải đủ cho người LĐ có thể bù đắp các chi phí trước khi đi và có khả năng hòa nhập vào cộng đồng.

*Rủi ro do lý do chủ quan:* Căn cứ vào nguyên nhân về nước và tùy từng trường hợp cụ thể để hỗ trợ tài chính trên nguyên tắc tạo điều kiện cho người lao động có khả năng trả nợ vay và tái hòa nhập vào xã hội.

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



và tạo việc làm trong nước, giới thiệu việc làm cho các lao động hoàn thành hợp đồng về nước hoặc làm cầu nối giữa chủ sử dụng nước ngoài và chủ sử dụng trong nước, khuyến khích việc đưa lao động đến làm việc tại các công ty mẹ, các công ty trong cùng hệ thống để sau khi về nước, người lao động có ngay việc làm ổn định, nhanh chóng hòa nhập xã hội.

Hình thành một bộ máy trực thuộc Ngành LĐ-TB và XH nhằm khai thác, quản lý và sử dụng nguồn nhân lực hậu XKLĐ, đồng thời có sự phân công, phân cấp quản lý nguồn LĐ này trong phạm vi cả nước, quản lý thông tin liên quan đến LĐ theo thị trường, ngành nghề,... khi còn làm việc ở nước ngoài và nhu cầu LĐ của các DN trong nước để có thể gắn kết và giới thiệu công việc cho người LĐ ngay sau khi về nước.

Hình thành mạng lưới cơ sở dạy nghề nhằm cung cấp LĐ chất lượng cao cho xuất khẩu, phối hợp giữa doanh nghiệp XKLĐ, doanh nghiệp sản xuất và cơ sở dạy nghề trong việc xây dựng nội dung chương trình và tổ chức đào tạo, quản lý LĐ có chất lượng ...;

- Xây dựng mạng lưới các trường dạy nghề (theo nghề..) để đầu tư xây dựng một số cơ sở dạy nghề mạnh có thương hiệu và năng lực cạnh tranh, cung cấp ổn định nguồn LĐ có chất lượng cho các thị trường tiềm năng;

- Công khai và minh bạch về số lượng, yêu cầu chất lượng LĐ đối với từng loại TTLĐ ở nước ngoài;

- Mở rộng hợp tác quốc tế về XKLĐ, nghiên cứu, trao đổi và học tập kinh nghiệm của một số nước có kinh nghiệm hoạt động XKLĐ có chất lượng và hiệu quả. Khuyến khích hợp tác, liên kết đào tạo nghề với các cơ sở đào tạo nước ngoài, nhất là nước tiếp nhận LĐ để chất lượng đào tạo nghề phù hợp nhu cầu và thích ứng với công nghệ sản xuất và dịch vụ của họ.

- Tổ chức đào tạo nghề cho LĐ đi làm việc ở nước ngoài, xây dựng nội dung chương trình đào tạo cho phù hợp với yêu cầu của phía tiếp nhận LĐ (chú trọng đến đào tạo cho NLĐ kỹ năng làm việc toàn cầu, năng lực làm việc trong xã hội công

nghiệp và khả năng thích ứng nhanh chóng với môi trường làm việc không ngừng thay đổi...);

- Triển khai kiểm định chất lượng cơ sở dạy nghề (Cơ sở dạy nghề qua kiểm định chất lượng sẽ được ưu tiên thực hiện đào tạo XKLD, đào tạo theo đơn đặt hàng cho XKLD);

- Triển khai đánh giá cấp chứng chỉ tiêu chuẩn kỹ năng nghề quốc gia và ký kết các hiệp định công nhận chứng chỉ tương đương tạo điều kiện thuận lợi trong việc di chuyển LĐ trong khu vực và quốc tế;

- Quy hoạch, củng cố và thống nhất quản lý nhà nước lại hệ thống các trường dạy nghề, chọn lựa và tập trung đầu tư toàn diện cho một số trường trọng điểm mang tính khu vực để đảm nhận công tác dạy nghề cho người lao động, củng cố và phát triển các trường đào tạo chuyên ngành cho các ngành đặc thù như thuyền viên, dầu khí, cơ khí chất lượng cao..., phát triển các cơ sở đào tạo nghề của các tập đoàn lớn, DN XKLD, tăng cường năng lực cho các trung tâm đào tạo địa phương để tạo ra mạng lưới các cơ sở đào tạo rộng khắp vừa có tính tập trung vừa đảm bảo cho người lao động nếu có nhu cầu sẽ được tiếp nhận và đào tạo với các điều kiện tốt nhất. Chú trọng đặc biệt đến đội ngũ giáo viên, đây là nhân tố nòng cốt quyết định đến chất lượng đào tạo. Ngoài những trang thiết bị thông thường, các trường, trung tâm đào tạo cần được trang bị thiết bị tân tiến, hiện đại, chương trình giảng dạy phù hợp với công nghệ nước ngoài để người lao động được làm quen và tìm hiểu kỹ trước khi ra nước ngoài làm việc.

- Tăng cường liên kết giữa cơ sở đào tạo và DN XKLD để nâng cao chất lượng nguồn LĐ trên cơ sở hỗ trợ và quản lý của Nhà nước trong việc tạo nguồn LĐ có trình độ kỹ năng nghề và ngoại ngữ. Các cơ sở dạy nghề cần thay đổi quan điểm đào tạo theo nhu cầu thị trường LĐ, dạy nghề theo đơn hàng của DN XKLD, chủ động xây dựng chương trình đào tạo, đổi mới phương pháp, quy trình giảng dạy, lấy người học làm trung tâm và nhu cầu thị trường lao động làm định hướng đào tạo. Giữa cơ sở đào tạo và DN cần có sự gắn kết với nhau trong việc phân tích, dự báo nhu cầu thị trường lao động nước ngoài, xây dựng kế hoạch đào tạo ngắn

hạn và dài hạn, xây dựng chương trình đào tạo, phân công trách nhiệm cụ thể cho từng bên trong việc đào tạo và tạo việc làm cho người lao động.

- Tăng cường mô hình liên kết giữa DN XKLD và chính quyền địa phương trong công tác đào tạo, thông qua các Quỹ giải quyết việc làm, Quỹ xóa đói giảm nghèo, ngân sách địa phương hỗ trợ tối đa cho người lao động, tổ chức đào tạo ngay tại địa phương để giảm chi phí, tạo mọi điều kiện cho người lao động tham gia học nghề và ngoại ngữ được tốt nhất.

### **3.3.3 Nhóm giải pháp phát triển thị trường xuất khẩu lao động**

(1) Xây dựng kế hoạch phát triển và tăng thị phần với từng loại thị trường (thị trường có thu nhập cao, thị trường tiềm năng ổn định tiếp nhận nhiều LĐ Việt Nam, khai thác các thị trường mới ..);

*Nhà nước chủ động phát triển thị trường XKLD.* Nhà nước cần có chiến lược phát triển thị trường XKLD. Trên cơ sở đánh giá nhu cầu lao động của từng thị trường theo ngành nghề, giới tính, tay nghề và khả năng đáp ứng các nhu cầu đó của Việt Nam, xây dựng đề án XKLD cho từng thị trường cụ thể. Xây dựng các chính sách hỗ trợ đầu tư cho các DN XKLD để mở rộng thị trường, đặc biệt là thị trường tiềm năng, thị trường có thu nhập cao.

Nhà nước cần thiết lập các quan hệ chính thức về hợp tác lao động với các quốc gia và vùng lãnh thổ có nhu cầu tiếp nhận lao động Việt Nam, tranh thủ vai trò của các tổ chức quốc tế để phát triển thị trường XKLD. Thông qua con đường ngoại giao tiến hành đàm phán với các nước và vùng lãnh thổ có nhu cầu tiếp nhận lao động Việt Nam để ký các hiệp định, các bản thỏa thuận, bản ghi nhớ trong hợp tác lao động làm cơ sở pháp lý cho việc đưa LĐ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài. Tận dụng vai trò thành viên của các tổ chức quốc tế như ILO, IOM, WTO... và dưới sự bảo trợ của các tổ chức này làm cầu nối xâm nhập vào các thị trường khó tính, thị trường có thu nhập cao. Nhà nước cũng đẩy mạnh việc ký kết, tham gia các cam kết quốc tế về quyền lợi của người di cư, các dịch vụ hỗ trợ quốc tế (như chuyển tiền, thừa nhận luật pháp, chế độ, chính sách) nhằm bảo vệ tốt hơn quyền và lợi ích hợp pháp của lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài, góp phần đảm bảo

cuộc sống và việc làm của người lao động ở nước ngoài cũng như chất lượng lao động Việt Nam đi XKLD.

*Các doanh nghiệp xuất khẩu lao động chủ động mở rộng thị trường XKLD* bằng việc xây dựng đội ngũ cán bộ chuyên nghiệp về thị trường XKLD: Tổ chức thường xuyên các cuộc khảo sát đến các thị trường tiềm năng để tìm kiếm các cơ hội cũng như các nhu cầu nhập khẩu lao động của các thị trường này. Trong công việc cụ thể các DN cần tiến hành khảo sát kỹ thị trường, thận trọng trong việc lựa chọn đối tác nước ngoài, đàm phán ký kết hợp đồng cung ứng lao động, thẩm định kỹ các đơn hàng lao động nhất là thị trường thu nhập không cao, thị trường mới.

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

(2) *Đẩy mạnh công tác dự báo thông tin thị trường XKLD, dự báo chuẩn bị nguồn cho XKLD cho từng thị trường để không bị động và đáp ứng kịp thời yêu cầu kết nối cung-cầu LĐ trong bối cảnh Việt Nam đã gia nhập WTO; bảo đảm thông tin đầy đủ, chính xác và cập nhật; Khẩn trương tạo lập một bộ số liệu thống kê thống nhất về hoạt động XKLD;*

(3) *Xây dựng các điều kiện cơ bản của hợp đồng khung cho từng loại hình lao động. Một trong những nguyên nhân dẫn đến tình trạng người lao động "chạy trốn", không thực hiện những điều đã cam kết trong hợp đồng, doanh nghiệp phải chịu thua lỗ hoặc không đảm bảo đầy đủ các quyền lợi cho người lao động là do các hợp đồng lao động ngoài nước chưa bao gồm các điều kiện pháp lý quy định đầy đủ quyền lợi và trách nhiệm của các bên tham gia ký kết. Vì vậy, các nước xuất khẩu và nhập khẩu lao động cần nghiên cứu để thống nhất được các điều khoản cơ bản của hợp đồng khung cho từng loại hình lao động trong các ngành nghề có sử dụng lao động Việt Nam.*

Các điều khoản cơ bản của hợp đồng phải chứa đựng các nội dung sau: (i) Các thông tin về Bên sử dụng lao động, Người lao động, Doanh nghiệp cung ứng lao động xuất khẩu: Tên doanh nghiệp, trụ sở, giám đốc doanh nghiệp, tên người lao động, địa chỉ liên lạc; (ii) Thời hạn hợp đồng lao động ở ngoài nước; (iii) Nơi làm việc ở nước ngoài, quyền lợi và nghĩa vụ của các bên; (iv) Thời gian làm việc và nghỉ ngơi: Chính thức, các thoả thuận về thời gian làm thêm giờ, nghỉ lễ, tết giữa người lao động và người sử dụng lao động; (v) Lương và các khoản thu nhập: Lương cơ bản theo giờ, tuần, tháng, các khoản phụ cấp và cách tính và trả lương, phụ cấp trực tiếp cho người lao động hay gửi vào tài khoản mang tên người lao động tại ngân hàng và sau đó được chuyển về nước cho người lao động, ngày trả lương, tiền thưởng; (vi) Vấn đề bồi thường tai nạn lao động, các vấn đề về an toàn, vệ sinh lao động và chăm sóc y tế cho người lao động; (vii) Quyền lợi và nghĩa vụ quản lý người lao động Việt Nam trong thời gian làm việc tại nước ngoài của doanh nghiệp XKLD Việt Nam, doanh nghiệp sử dụng lao động, bản thân người lao động. (viii) Ngày ký kết hợp đồng, chữ ký của các bên tham gia hợp đồng.

Xây dựng các hợp đồng lao động chuẩn như trên sẽ đảm bảo được quyền lợi kinh tế của các bên, thuận tiện hơn khi giải quyết các tranh chấp, vi phạm hợp đồng, thuận tiện cho các cơ quan quản lý theo dõi, đánh giá và hoạch định các chính sách XKLD.

Hỗ trợ cho việc ký kết các hợp đồng lao động này là các bản hợp đồng nguyên tắc được ký kết giữa các Ban chỉ đạo XKLD địa phương (Huyện), các doanh nghiệp XKLD và gia đình người lao động trong quá trình tuyển chọn người lao động đi làm việc ở nước ngoài trong đó quy định trách nhiệm của các bên trong việc động viên, giáo dục người lao động về chấp hành pháp luật của cả hai nước, kỷ luật lao động, và nghĩa vụ thực hiện hợp đồng lao động.

(4) Đa dạng hoá các hình thức đi làm việc ở nước ngoài, chuẩn bị nguồn (số lượng, trình độ, ngành nghề...) để mở rộng thị trường XKLD;

(5) Thành lập bộ phận chuyên nghiên cứu dự báo nhu cầu tiếp nhận LĐ của các nước, khu vực, vùng lãnh thổ theo ngành nghề, trình độ; pháp luật và cơ chế tiếp nhận LĐ; khả năng cung ứng của Việt Nam.

(6) Tổ chức các hoạt động quảng bá nguồn LĐ Việt Nam ở nước ngoài như Hội chợ việc làm, Ngày lao động Việt Nam ở nước ngoài, Hội thảo, tọa đàm,...

(7) Về phía doanh nghiệp cần chủ động tìm hiểu, khai thác cũng như phát triển các thị trường hiện có; đồng thời có đề xuất, kiến nghị với Hiệp hội XKLD hoặc cơ quan quản lý Nhà nước về mở thị trường. Tăng cường năng lực cho doanh nghiệp XKLD, đòi hỏi phải chấn chỉnh, sắp xếp lại các doanh nghiệp này đảm bảo phát triển có hiệu quả, có đủ điều kiện phát triển thị trường, cạnh tranh, đấu thầu quốc tế; xử lý các doanh nghiệp hoạt động kém hiệu quả và thu hồi giấy phép của những doanh nghiệp có vi phạm nghiêm trọng.

(8) Tăng cường vai trò của Hiệp hội xuất khẩu lao động. Năm 2004, Chính phủ có quyết định thành lập Hiệp hội XKLD với thành viên là các doanh nghiệp XKLD, các cơ quan chức năng như: Bộ LĐ-TBXH, Bộ Ngoại giao, Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam... Hiệp hội được thành lập nhằm phối hợp, liên kết hoạt động của các doanh nghiệp XKLD, các nhà quản lý về hoạt động XKLD, các cơ quan hữu quan, các tổ chức và cá nhân ở trong và ngoài nước quan tâm đóng góp để xây dựng một đội ngũ doanh nghiệp XKLD mạnh, tạo điều kiện phát triển cho hoạt động XKLD ở Việt Nam. Hiệp hội cũng vận động, tập hợp, động viên khuyến khích hội viên nâng cao kiến thức, nghiên cứu, đề xuất các giải pháp xử lý những vướng mắc trong lĩnh vực XKLD, hỗ trợ nhau có hiệu quả, tạo điều kiện cho các hội viên phát triển bình đẳng, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của các hội viên. Hiệp hội sẽ xây dựng các chương trình hoạt động cụ thể như hoàn thiện luật pháp, chính sách, cơ chế về XKLD; củng cố và phát triển thị trường; nâng cao chất lượng tuyển chọn và đào tạo lao động xuất khẩu, tạo điều kiện để các hội viên hỗ trợ nhau, tránh hiện tượng chồng chéo, cạnh tranh không lành mạnh; chống hiện tượng lao động xuất khẩu phá bỏ hợp đồng, ra ngoài làm ăn cư trú bất hợp pháp ở nước ngoài. Tổ chức các lớp tập huấn, bồi dưỡng nghiệp vụ theo chuyên đề cho các hội viên, tổ

chức hội thảo đề xuất quy trình mẫu xử lý và kinh nghiệm giải quyết chế độ chính sách đối với lao động Việt Nam phải về nước trước thời hạn hợp đồng do doanh nghiệp phá sản hoặc không đủ việc làm. Trong thời gian tới để tạo điều kiện và bảo vệ quyền lợi cho các doanh nghiệp XKLD, Hiệp hội cũng cần đẩy mạnh việc quan hệ với các tổ chức phi chính phủ trên thế giới, với các hiệp hội XKLD của các nước để trao đổi, thông tin, phối hợp đấu tranh bảo vệ quyền lợi người LĐ, cung cấp thông tin về thị trường và các điều kiện khác cho các doanh nghiệp XKLD. Trong một số trường hợp đặc biệt là tổ chức đối tác trực tiếp với các tổ chức tương ứng của các nước tiếp nhận LĐ để đàm phán và ký kết các thỏa thuận nguyên tắc, hợp đồng cung ứng LĐ, tranh thủ nguồn tài trợ quốc tế để đầu tư đào tạo đội ngũ công nhân có tay nghề phù hợp với yêu cầu của thị trường quốc tế và tham gia chương trình phúc lợi cho người LĐ.

### **3.3.4 Nhóm giải pháp về tuyên truyền, nâng cao nhận thức về yêu cầu chất lượng kỹ năng nghề trong hoạt động xuất khẩu lao động**

Đổi mới công tác thông tin, tuyên truyền về xuất khẩu lao động đến tận người dân với nhiều hình thức phù hợp. Cùng với các doanh nghiệp xuất khẩu lao động, Nhà nước cần quan tâm cải thiện đời sống văn hoá, tinh thần cho người lao động ở nước ngoài thông qua việc cung cấp sách, báo và tổ chức các đoàn nghệ thuật đi biểu diễn ở các điểm có nhiều người lao động Việt Nam sinh sống và làm việc. Tổng kết và phổ biến các mô hình, cách làm hay, có hiệu quả trong hoạt động xuất khẩu lao động và chuyên gia, đồng thời kiên quyết đấu tranh với các hiện tượng tiêu cực, những vi phạm trọng xuất khẩu lao động và chuyên gia đồng thời vẫn đảm bảo quan hệ hợp tác, đối ngoại với các nước, không làm phương hại đến phát triển thị trường.

Về quan điểm cần xác định:

*Một là*, coi biện pháp này đóng vai trò quan trọng trong việc hướng xã hội quan tâm đến XKLD. Thông tin tuyên truyền phải đến được tận tay người LĐ bằng nhiều kênh khác nhau tạo nên phong trào XKLD, thay đổi tập quán sống “Ngại đi xa” hiện nay của người LĐ. Tổ chức các đợt tuyên truyền sâu rộng về hiệu quả của

công tác XKLD đến người dân không những chỉ ở thành thị mà ở cả nông thôn, vùng sâu, vùng xa. Có tác dụng thường xuyên liên tục đến người lao động, doanh nghiệp XKLD và toàn xã hội. Nâng cao nhận thức của xã hội, NLD về chất lượng trong hoạt động XKLD; nâng cao nhận thức của NLD trong việc chủ động đầu tư, nâng cao trình độ tay nghề, ngoại ngữ để có điều kiện tham gia hoạt động XKLD.

*Hai là*, trong công tác thông tin, tuyên truyền cần quán triệt các phương tiện thông tin đại chúng thông tin đúng, thông tin chọn lọc, đưa các điển hình lao động đi làm việc ở nước ngoài, đồng thời đưa những trường hợp cá biệt để người lao động rút kinh nghiệm, tránh bị lừa đảo, cần phải phân tích kỹ nguyên nhân để hướng dẫn dư luận và xã hội, tránh ảnh hưởng xấu đến hoạt động XKLD.

*Ba là*, việc thông tin tuyên truyền phải được làm thường xuyên, có sự kết hợp giữa địa phương và các doanh nghiệp, bằng nhiều hình thức khác nhau, doanh nghiệp phải công khai mọi thông tin về các khía cạnh của xuất khẩu lao động liên quan đến quyền lợi và nghĩa vụ của người lao động như công việc, thu nhập, điều kiện ăn ở, các chế độ bảo hiểm, chế độ phúc lợi, chi phí trước khi đi, thời hạn hợp đồng, tiêu chuẩn tuyển chọn....

Để người lao động nắm bắt nhằm chủ động học tập, nâng cao trình độ tay nghề, ngoại ngữ đáp ứng nhu cầu thị trường lao động quốc tế và tự quyết định việc đi làm việc ở nước ngoài của mình. Nâng cao ý thức chủ động của NLD trong học nghề, ngoại ngữ, khả năng thích ứng, độc lập xử lý những vấn đề phát sinh khi làm việc và sinh sống ở nước ngoài;

*Bốn là*, nội dung thông tin phải chính thức, chính xác, đầy đủ, kịp thời, thông tin phải có tính 2 chiều, tránh tình trạng tô hồng, phóng đại, mập mờ gây hiểu nhầm cho người LD làm ảnh hưởng đến quyền lợi của người lao động khi ra nước ngoài làm việc. Các cơ quan đại diện của Việt Nam ở nước ngoài phải có trách nhiệm thông tin đầy đủ cho doanh nghiệp XKLD về pháp luật, thị trường lao động, chính sách lao động, tập quán kinh doanh của các nước và đối tác nước ngoài, xem đây là công việc thường xuyên và trách nhiệm của người đại diện ngoại giao Việt Nam ở nước ngoài.



Như vậy các cơ quan nhà nước cần thường xuyên tổ chức các đợt thông tin tuyên truyền về chính sách và thông tin cho người đi XKLD, ở các Phòng LĐ của huyện, Sở LĐTBXH cần có bảng tin về thông tin liên quan đến XKLD; Cùng với các DN XKLD quan tâm cải thiện đời sống văn hoá, tinh thần cho người LĐ ở nước ngoài thông qua việc cung cấp sách, báo và tổ chức các đoàn nghệ thuật đi biểu diễn ở các điểm có nhiều người LĐ Việt Nam sinh sống và làm việc.

Tăng cường hợp tác chặt chẽ với các cơ quan thông tin đại chúng để thông tin đầy đủ, kịp thời về:

Thứ nhất, chủ trương chính sách của Đảng và Nhà nước, các quy định pháp luật về XKLD và chuyên gia nhằm tạo ra nhận thức đúng đắn trong các cấp, các ngành và người LĐ;

Thứ hai, thông tin về nhu cầu, điều kiện thị trường và tiêu chuẩn LĐ để người LĐ chủ động đầu tư học tập nâng cao trình độ nghề nghiệp và ngoại ngữ đáp ứng yêu cầu thị trường LĐ quốc tế;

Thứ ba, đưa tin, bài liên quan đến hoạt động XKLD và chuyên gia tạo điều kiện cho công tác ổn định và phát triển thị trường LĐ ngoài nước, tạo ra thế cạnh tranh của DN và LĐ ta trên thị trường quốc tế. Tổng kết và phổ biến các mô hình, cách làm hay, có hiệu quả trong hoạt động XKLD và chuyên gia, đồng thời kiên quyết đấu tranh với các hiện tượng tiêu cực, những vi phạm trong lĩnh vực XKLD và chuyên gia đồng thời vẫn đảm bảo quan hệ hợp tác, đối ngoại với các nước, không làm phương hại đến phát triển thị trường. Đồng thời thực hiện:

- Thiết lập trang tin điện tử (cung cấp thông tin về hệ thống văn bản pháp luật, cơ chế chính sách, về yêu cầu chất lượng của TTLĐ ngoài nước; thông tin về cơ sở dạy nghề cho XKLD có chất lượng...);

- Xây dựng một số chương trình về XKLD trên các phương tiện truyền thông. Định kỳ tổ chức đối thoại trực tuyến với công luận, với các doanh nghiệp, với NLĐ về hoạt động XKLD, về yêu cầu chất lượng gắn với hiệu quả kinh tế .

### **3.3.5 Nhóm giải pháp đẩy mạnh phát triển – kinh tế xã hội và nâng cao chất lượng y tế, chăm sóc sức khoẻ cộng đồng**

Nhà nước cần quan tâm hơn nữa đến việc đầu tư cho phát triển kinh tế - xã hội của các vùng nông thôn, vùng xa, miền núi về cơ sở hạ tầng: giao thông, trường học, y tế... Đồng thời có chính sách hỗ trợ về đào tạo nghề, ngoại ngữ, bồi dưỡng kiến thức cần thiết, vay vốn... cho người dân ở các khu vực khó khăn khi họ có nhu cầu đi XKLD.

Kết hợp phát triển kinh tế với việc xây dựng một số trường đào tạo LĐ xuất khẩu ở các địa phương, đặc biệt khu vực nông thôn và vùng xa, miền núi để thực hiện đào tạo LĐ tại chỗ nguồn LĐ cho XKLD, lồng ghép với việc học văn hoá của lực lượng LĐ địa phương.

Đẩy nhanh tiến độ triển khai, ưu tiên tuyển chọn, đào tạo và đưa lao động các huyện nghèo đi làm việc ở nước ngoài theo Quyết định số 71/2009/QĐ-TTg ngày 29/4/2009 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án hỗ trợ các huyện nghèo đẩy mạnh xuất khẩu lao động, góp phần giảm nghèo nhanh và bền vững giai đoạn 2009 - 2020.

- Nhà nước cần xây dựng mạng lưới y tế đến tận thôn, bản, đảm bảo để 100% xã có trạm xá, củng cố và nâng cấp mạng lưới y tế ở nông thôn; mở rộng hoạt động đào tạo cán bộ y tế, đặc biệt là đào tạo y tá và cán bộ y tế cho các vùng nông thôn, miền núi;

- Tăng mức chi ngân sách cho lĩnh vực y tế và chăm sóc sức khoẻ. Trong đó ưu tiên cho các dịch vụ chăm sóc sức khoẻ ban đầu, cho các biện pháp phòng bệnh, nhất là các như sốt rét, bại liệt, bấu cổ, viêm gan B; các chương trình cung cấp nước sạch, vệ sinh môi trường và vệ sinh an toàn thực phẩm; thu hút sự tham gia của khu vực tư nhân vào lĩnh vực y tế và chăm sóc sức khoẻ NLĐ;

- Tăng cường giáo dục thể lực trong các trường lớp, cơ sở đào tạo; nâng cao chất lượng và tăng thời lượng cho giáo dục thể lực;

- Tăng cường công tác truyền thông về dinh dưỡng, về vệ sinh an toàn thực phẩm;

- Quản lý nghiêm việc cấp chứng nhận cho các cơ sở khám sức khoẻ cho người đi XKLD; Đầu tư nâng cao chất lượng, cơ sở vật chất của các cơ sở khám bệnh cho NLD đi làm việc ở nước ngoài.

Nhìn chung, trong 5 nhóm giải pháp lớn nêu trên, cần xác định nhóm giải pháp về nâng cao chất lượng tuyển chọn và đào tạo tay nghề cho người lao động và nhóm giải pháp về cơ chế chính sách phải là những giải pháp đột phá cần ưu tiên tập trung giải quyết trước để làm tiền đề thực hiện các giải pháp tiếp theo.

***- Về lộ trình thực hiện các giải pháp, cần chia làm 2 giai đoạn cụ thể:***

(1) Giai đoạn từ năm 2011 đến năm 2015 phải đảm bảo thực hiện mục tiêu tăng quy mô XKLD khoảng 10%/năm đến năm 2015 đưa khoảng 150.000 lao động đi XKLD; với 90% lao động đã qua đào tạo, có 25-30% lao động trình độ cao. Giai đoạn này cần tổ chức tổng kết, rút kinh nghiệm để đề xuất sửa đổi, bổ sung Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng phù hợp hơn với tình hình thực tế, đồng thời Nhà nước cần đầu tư xây dựng một số trung tâm tuyển chọn, đào tạo lao động trọng điểm để chuẩn bị nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu XKLD.

(2) Giai đoạn từ 2016-2020, thực hiện tăng quy mô XKLD khoảng 8-10%/năm, năm 2020 đưa hơn 200.000 lao động đi XKLD, với 100% lao động đã được đào tạo nghề. Trong giai đoạn này cần tập trung phát triển nhanh lao động có kỹ thuật để cung cấp cho thị trường lao động quốc tế, đặc biệt các thị trường có thu nhập cao.

### **3.4 ĐIỀU KIỆN ĐẢM BẢO THỰC HIỆN CÁC GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG LAO ĐỘNG XUẤT KHẨU CỦA VIỆT NAM**

Để đảm bảo thực hiện các giải pháp nâng cao chất lượng lao động đi làm việc ở nước ngoài, cần có phải có lộ trình để đảm bảo các nguồn lực để thực hiện các khuyến nghị, theo tác giả nên vạch rõ cụ thể mục tiêu cho giai đoạn 2011-2015 tập trung đầu tư một số trung tâm đào tạo lao động xuất khẩu, những năm tiếp theo nên tập trung khai thác những hợp đồng lao động có mức thu nhập cao, tác giả xin nêu một số kiến nghị cụ thể như sau:

### **3.4.1 Kiến nghị với Quốc hội**

Tăng cường công tác giám sát việc thực hiện Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng ở cả cấp Trung ương và địa phương, cũng như thị trường ngoài nước; Tổng kết, đánh giá để Luật Người lao động VN đi làm việc ở nước ngoài ngày một phù hợp hơn với điều kiện thực tế của thị trường lao động quốc tế, đặc biệt là đảm bảo chất lượng lao động phù hợp với yêu cầu của thị trường LĐ quốc tế.

### **3.4.2 Kiến nghị với Chính phủ**

1. Tiếp tục hoàn thiện các chế độ chính sách nhằm mở rộng thị trường lao động ngoài nước, tạo cơ hội bình đẳng và tiếp cận trực tiếp về đào tạo và việc làm cho mỗi công dân, khuyến khích người lao động học tập, đào tạo và tự kiểm việc làm, bồi dưỡng cán bộ làm nghiệp vụ XKLD.

2. Khuyến khích mọi thành phần kinh tế tập trung nguồn lực tham gia đào tạo nghề và XKLD. Đẩy mạnh XKLD đặc biệt là lao động đã qua đào tạo.

3. Đẩy mạnh hơn nữa quá trình đổi mới doanh nghiệp XKLD. Chính phủ đề ra các chính sách đầu tư ban đầu cho doanh nghiệp, hỗ trợ các doanh nghiệp trong việc đấu thầu, tìm kiếm thị trường, ký kết, tổ chức thực hiện hợp đồng cung ứng lao động và dịch vụ nhằm đảm bảo chỉ những doanh nghiệp có đủ tiềm lực tài chính, đội ngũ cán bộ chuyên trách có đủ năng lực chuyên môn nghiệp vụ và ngoại ngữ, phẩm chất đạo đức, và chấp hành nghiêm chỉnh luật pháp của Nhà nước ta và nước sử dụng lao động Việt Nam mới được tham gia hoạt động cung ứng lao động xuất khẩu.

4. Ban hành các chính sách khuyến khích người lao động sử dụng thu nhập, kỹ năng nghề và chuyên môn, kinh nghiệm sản xuất, kinh doanh thu được từ hoạt động XKLD để đầu tư vào sản xuất, tạo việc làm trong nước.

5. Tăng cường các hoạt động hợp tác với các nước tiếp nhận lao động trong việc bảo vệ quyền con người của tất cả lao động xuất khẩu, về trao đổi thông tin và tiếp cận thị trường lao động, đơn giản hoá các thủ tục gửi và tiếp nhận lao động, xây dựng các chính sách và hình thức để tăng cường chuyên tiền kiều hối qua các kênh

chính thức, cung cấp các khóa đào tạo kỹ thuật và phát triển tay nghề, ngăn chặn sự di cư và tuyển dụng lao động bất hợp pháp.

### **3.4.3 Kiến nghị với Bộ Lao động Thương binh và Xã hội**

1. Nghiên cứu trình Chính phủ phê duyệt chiến lược đẩy mạnh hoạt động XKLD theo từng thị trường, từng giai đoạn, ngành nghề, địa phương.

2. Phối hợp với các Bộ Tư pháp, Viện Kiểm sát Nhân dân tối cao, tòa án Nhân dân tối cao để xây dựng Thông tư liên tịch về giải quyết các tranh chấp trong XKLD.

3. Phối hợp với Bộ Ngoại giao, Bộ Công thương và các Bộ, Ngành quản lý để xây dựng các chính sách mở rộng và củng cố thị trường lao động ngoài nước, quản lý hoạt động kinh doanh của các doanh nghiệp XKLD.

4. Chỉ đạo và ban hành các quy định cụ thể về xây dựng mới và củng cố các cơ sở đào tạo sẵn có phù hợp với chiến lược Phát triển giáo dục giai đoạn 2010-2020, nhằm huy động mọi nguồn lực để tăng cường năng lực đào tạo của toàn hệ thống thực hiện mục tiêu phát triển kinh tế xã hội và cung cấp lực lượng lao động có chất lượng cao, đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động trong, ngoài nước, xây dựng hệ thống đào tạo thực hành với nhiều cấp trình độ, trong đó ưu tiên đầu tư cho dạy nghề trình độ cao và XKLD.

5. Tiếp tục nhân rộng mô hình liên thông điển hình tại các địa phương để tạo được sự phối hợp chặt chẽ giữa các ngành LĐTBXH, Công an, Y tế, Ngân hàng và gia đình người lao động...trong việc giải quyết nhanh gọn các thủ tục cần thiết cho người lao động, thực hiện các nghĩa vụ đã cam kết trong hợp đồng lao động, gắn trách nhiệm của chính quyền địa phương và doanh nghiệp trong hoạt động XKLD.

6. Đẩy mạnh việc phân loại doanh nghiệp, kiểm tra năng lực tài chính, kinh doanh và tính tuân thủ pháp luật của doanh nghiệp để đảm bảo chỉ có những doanh nghiệp có đủ tiềm lực về tài chính, hoạt động đúng pháp luật mới được cấp giấy phép hoạt động trong lĩnh vực này.

7. Xây dựng các tiêu chuẩn, quy trình để kiểm tra, đánh giá một cách cụ thể và rõ ràng các hoạt động về: tuyển chọn, chi phí kinh doanh, quản lý, đào tạo, phí môi

giới, các chế độ về lương, BHXH, điều kiện làm việc của lao động ở ngoài nước và điều hành sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp XKLD.

8. Tích cực triển khai thực hiện Quyết định số 71/2009/QĐ-TTg ngày 29/4/2009 của Thủ tướng Chính phủ về đẩy mạnh XKLD, góp phần giảm nghèo bền vững tại 62 huyện nghèo trong cả nước.

#### **3.4.4 Kiến nghị với các Bộ, Ngành liên quan**

1. Bộ Kế hoạch-Đầu tư phối hợp với Bộ LĐTBXH xây dựng kế hoạch XKLD hàng năm và 5 năm, tiến tới đưa kế hoạch XKLD và kế hoạch thu ngoại tệ từ XKLD vào kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội hàng năm và 5 năm, và kế hoạch thu ngân sách của đất nước.

2. Ngân hàng Nhà nước nghiên cứu, xây dựng và trình Chính phủ ban hành hoặc ban hành theo thẩm quyền các chính sách về kiều hối như chính sách lãi suất, tỷ giá, tài khoản tiền gửi nhằm thu hút người lao động chuyển tiền vào hệ thống ngân hàng chính thức và hướng dẫn họ sử dụng số thu nhập do lao động ở nước ngoài có được vào các mục đích phát triển kinh tế quốc gia.

3. Bộ Công thương nghiên cứu, xây dựng và trình Chính phủ ban hành hoặc ban hành theo thẩm quyền các chính sách chuyển về nước các thiết bị, nguyên liệu phù hợp với luật pháp Việt Nam, kích thích phát triển sản xuất, tạo việc làm trong nước.

4. Bộ Tài chính chủ trì phối hợp với Bộ LĐTBXH thẩm tra các báo cáo tài chính và hệ thống sổ kế toán để kiểm tra các doanh nghiệp XKLD trong việc thực hiện nghĩa vụ đối với Ngân sách Nhà nước, đối với người lao động, về doanh thu và lợi nhuận cũng như việc tuân thủ các chế độ tài chính, thuế, tiền lương, Luật Lao động và chế độ báo cáo thống kê; Thường xuyên kiểm tra và truy thu các khoản mà doanh nghiệp chậm nộp hoặc tránh nộp cho cơ quan thuế và Quỹ Hỗ trợ Việc làm ngoài nước.

#### **3.4.5 Kiến nghị với các cấp chính quyền ở địa phương**

1. Tăng cường công tác tuyên truyền sâu rộng trên các phương tiện thông tin đại chúng về ý nghĩa, tầm quan trọng của công tác XKLD, quyền lợi và nghĩa vụ của người lao động khi tham gia XKLD.

2. Thông báo công khai về thị trường lao động, số lượng, tiêu chuẩn tuyển chọn, điều kiện làm việc, các khoản chi phí mà người lao động phải đóng góp, các chính sách ưu đãi hỗ trợ của tỉnh về đào tạo - bồi dưỡng kiến thức cần thiết, các chính sách cho vay để trang trải chi phí ban đầu của người lao động...để ngăn chặn các thông tin không đúng về XKLD, giảm thiểu các chi phí thất thiệt cho người tham gia XKLD.

3. Quán triệt sâu sắc các chủ trương chính sách của Đảng đến các cấp uỷ Đảng, các cấp chính quyền, các đoàn thể xã hội để phối hợp vận động quần chúng tham gia thực hiện chủ trương tạo việc làm cho người lao động ở ngoài nước.

4. Thành lập các Ban Chỉ đạo XKLD các cấp để giúp Uỷ ban nhân dân trong việc xây dựng chính sách, kế hoạch cung ứng XKLD, khảo sát nắm nguồn lao động trên địa bàn tỉnh; Chỉ đạo thường xuyên các Ban chỉ đạo XKLD của tỉnh, huyện, địa phương trong việc lựa chọn, giới thiệu các doanh nghiệp XKLD, tuyển chọn, đào tạo người tham gia XKLD, cho vay vốn và đơn giản hoá các thủ tục để việc thực hiện các hợp đồng XKLD đã ký kết; Kiểm tra và giải quyết kịp thời các vấn đề tranh chấp trong hoạt động XKLD giữa các doanh nghiệp, người lao động và gia đình họ theo các quy định của pháp luật.

5. Hỗ trợ kinh phí đào tạo, bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho người tham gia XKLD; thực hiện các chính sách ưu đãi đối với các đối tượng chính sách trong việc giải quyết việc làm trong và ngoài nước.

#### **3.4.6 Đối với người lao động**

1. Chủ động nâng cao trình độ chuyên môn kỹ thuật, tay nghề và ngoại ngữ khi tham gia XKLD;

2. Chủ động tìm hiểu các quy định về hoạt động XKLD nhằm nâng cao nhận thức, hiểu biết về XKLD, góp phần hạn chế tối đa tình trạng lừa đảo trong XKLD;

3. Nâng cao ý thức tổ chức kỷ luật, an toàn lao động và tuân thủ các quy định pháp luật trong quá trình sống và làm việc tại nước ngoài.

### **Tóm tắt Chương 3**

Để nâng cao chất lượng NNL nhằm đáp ứng nhu cầu XKLD của Việt Nam, chương 3 đã rà soát lại định hướng và mục tiêu phát triển hoạt động XKLD của Việt Nam và xu hướng tiếp nhận lao động của các nước trên thế giới đến năm 2020. Từ đó xác định được mục tiêu tổng quát và mục tiêu cụ thể để làm căn cứ đưa ra các giải pháp cho phù hợp và đảm bảo tính khả thi.

Qua tổng kết lý luận và thực trạng chất lượng NNL đáp ứng nhu cầu XKLD của Việt Nam thời gian vừa qua, tác giả nêu ra 5 nhóm giải pháp:

- (i) *Nhóm giải pháp nâng cao chất lượng tuyển chọn và đào tạo lao động*
- (ii) *Nhóm giải pháp về cơ chế chính sách của Nhà nước*
- (iii) *Nhóm giải pháp phát triển thị trường xuất khẩu lao động*
- (iv) *Nhóm giải pháp về tuyên truyền, nâng cao nhận thức về yêu cầu chất lượng kỹ năng nghề trong hoạt động xuất khẩu lao động*
- (v) *Nhóm giải pháp đẩy mạnh phát triển – kinh tế xã hội và nâng cao chất lượng y tế, chăm sóc sức khỏe cộng đồng*

Ngoài ra, tác giả cũng đưa ra một số kiến nghị với: Quốc hội, Chính phủ, các Bộ, ngành, các cấp chính quyền địa phương, người lao động để đảm bảo thực hiện các giải pháp nêu trên.



## KẾT LUẬN

Trên cơ sở kết quả nghiên cứu đề tài cho phép tác giả rút ra một số kết luận chủ yếu và là một số điểm nhấn mạnh đã được trình bày trong luận án:

Luận án đã trình bày các cơ sở lý luận về chất lượng nguồn nhân lực nhằm đáp ứng nhu cầu XKLD đó là: yếu tố về thể lực, yếu tố giáo dục – đào tạo, yếu tố ý thức xã hội; Đồng thời, phân tích một số chỉ tiêu đánh giá chất lượng nguồn nhân lực nhằm đáp ứng nhu cầu xuất khẩu lao động. Để đánh giá chất lượng NNL đáp ứng nhu cầu XKLD, luận án đã xây dựng các tiêu chí trực tiếp như: (1) Chiều cao, (2) Cân nặng, (3) Kỹ năng sống, hiểu biết xã hội, (4) Kỹ năng nghề, (5) Trình độ học vấn, (6) Trình độ ngoại ngữ, (7) Kỹ năng xử lý tình huống, (8) Khả năng làm việc độc lập, (9) Khả năng làm việc theo nhóm, (10) Ý thức tổ chức, kỷ luật và hiểu biết, chấp hành pháp luật. Và các tiêu chí gián tiếp như: Số lượng lao động được tiếp nhận, sự tương đồng, phù hợp về điều kiện địa lý, sinh hoạt, văn hoá, tập quán, tôn giáo...giữa nước tiếp nhận và nước phái cử LD.

Phân tích và phân biệt các nhân tố chủ yếu ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu xuất khẩu lao động như công tác tuyển chọn lao động, giáo dục – đào tạo, văn hoá nghề, y tế, chăm sóc sức khỏe cộng đồng, yếu tố phát triển kinh tế - xã hội, địa lý và cơ chế, chính sách của nhà nước

Trong phần lý luận, luận án đã trình bày một số kinh nghiệm trong nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nhằm đáp ứng nhu cầu XKLD của các nước Philippines, Ấn Độ và Hàn Quốc, chỉ rõ các quốc gia nêu trên rất chú trọng đến chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu XKLD. Qua đó, rút ra 4 bài học kinh nghiệm cho Việt Nam.

Luận án đã phân tích tình trạng chung về chất lượng nguồn nhân lực của Việt Nam, trong đó nêu rõ về đặc điểm kinh tế - xã hội của nước ta ảnh hưởng đến chất lượng NNL và những tác động đến hoạt động XKLD, thực trạng hoạt động XKLD Việt Nam trong sự chuyển đổi về cơ chế từ cơ chế hợp tác giữa các nhà nước bao cấp sang cơ chế thị trường quyết định, có sự tham gia hoạt động XKLD của các thành phần kinh tế.

Phân tích đặc điểm và nhu cầu tiếp nhận lao động Việt Nam của một số thị trường như: Malaysia, Đài Loan, Hàn Quốc và Nhật Bản. Đánh giá chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu XKLD của Việt Nam trong thời gian qua, qua việc khảo sát 4 nhóm đối tượng: cán bộ xuất khẩu lao động, NLĐ chuẩn bị đi XKLD, LĐ đang làm việc ở nước ngoài và chủ sử dụng lao động nước ngoài, đánh giá hiệu quả kinh tế - xã hội đối với lao động có chất lượng đi làm việc ở nước ngoài. v.v.. Qua đó nêu rõ những ưu điểm, hạn chế và nguyên nhân của những hạn chế về chất lượng NNL nhằm đáp ứng nhu cầu XKLD của Việt Nam trong thời gian vừa qua.

Kết hợp lý luận và phân tích thực trạng, đồng thời xem xét xu hướng di cư lao động quốc tế ngày một đòi hỏi LĐ có chất lượng cao, định hướng và mục tiêu hoạt động XKLD của Việt Nam đến năm 2020, tác giả đưa đã ra 5 nhóm giải pháp:

(1) *Nhóm giải pháp nâng cao chất lượng tuyển chọn và đào tạo lao động*: Nêu rõ việc cần chấn chỉnh công tác tuyển chọn lao động, đảm bảo lao động có trình độ tay nghề, ngoại ngữ đáp ứng được yêu cầu của chủ sử dụng lao động nước ngoài và thực sự có nhu cầu đi làm việc ở nước ngoài, nhân thân tốt; Hình thành mạng lưới cơ sở dạy nghề nhằm cung cấp lao động chất lượng cao cho xuất khẩu, phối hợp giữa doanh nghiệp XKLD, doanh nghiệp sản xuất và cơ sở dạy nghề trong việc xây dựng nội dung chương trình và tổ chức đào tạo, quản lý lao động có chất lượng.

(2) *Nhóm giải pháp về cơ chế chính sách của Nhà nước*: đó là chính sách đối với cơ sở dạy nghề, doanh nghiệp XKLD, chính sách đầu tư, chính sách với người dạy, người học, người đi làm việc và sau khi làm việc về nước.....Tiếp tục hoàn thiện, bổ sung, điều chỉnh hệ thống văn bản pháp luật, cơ chế chính sách đảm bảo chất lượng nguồn lao động XKLD; Đổi mới cơ chế, chính sách quản lý và sử dụng hiệu quả Quỹ hỗ trợ việc làm ngoài nước tác động tới chất lượng đào tạo;

(3) *Nhóm giải pháp phát triển thị trường xuất khẩu lao động*. Nhấn mạnh việc nghiên cứu nhu cầu thị trường; Kế hoạch cụ thể cho từng thị trường đến năm 2020.

(4) *Nhóm giải pháp về tuyên truyền, nâng cao nhận thức về yêu cầu chất lượng kỹ năng nghề trong hoạt động xuất khẩu lao động*, trong đó tập trung nâng

cao nhận thức của xã hội, người lao động về chất lượng trong hoạt động xuất khẩu lao động; nâng cao nhận thức của người lao động trong việc chủ động đầu tư, nâng cao trình độ tay nghề, ngoại ngữ để có điều kiện tham gia hoạt động xuất khẩu lao động.

*(5) Nhóm giải pháp đẩy mạnh phát triển – kinh tế xã hội và nâng cao chất lượng y tế, chăm sóc sức khoẻ cộng đồng, nhấn mạnh Nhà nước cần quan tâm hơn nữa đến việc đầu tư cho phát triển kinh tế - xã hội của các vùng nông thôn, vùng xa, miền núi về cơ sở hạ tầng: giao thông, trường học, y tế... Kết hợp phát triển kinh tế với việc xây dựng một số trường đào tạo LĐ xuất khẩu ở các địa phương, đặc biệt khu vực nông thôn và vùng xa, miền núi để thực hiện đào tạo LĐ tại chỗ nguồn LĐ cho XKLĐ, lồng ghép với việc học văn hoá của lực lượng LĐ địa phương.*

Đồng thời, tác giả cũng đưa ra một số kiến nghị với: Quốc hội, Chính phủ, các Bộ, ngành, các cấp chính quyền địa phương, kể cả với NLD để đảm bảo thực hiện các giải pháp nêu trên.

Mặc dù đạt được những kết quả nổi bật nêu trên, tuy nhiên do trình độ bản thân và thời gian có hạn nên luận án có những hạn chế như: chưa đưa ra được các thước đo chuẩn cho chất lượng>NNL đi XKLĐ, mẫu khảo sát chưa rộng và chưa sử dụng tối ưu phương pháp xử lý số liệu cập nhật. Vì vậy, tác giả đề xuất một số hướng nghiên cứu tiếp theo:

- Nghiên cứu các thước đo chuẩn chất lượng>NNL đi XKLĐ của Việt Nam;
- Nghiên cứu khảo sát rộng hơn, đặc biệt là đối tượng lao động đang làm việc ở nước ngoài;
- Cần một bộ số liệu thống kê và phương pháp xử lý số liệu tối ưu về nguồn LĐ chuẩn bị đi XKLĐ, LĐ đang làm việc ở nước ngoài (phân tích theo giới tính, địa phương, trình độ chuyên môn kỹ thuật, công việc đang làm...), số lao động đã về nước và tình trạng công việc của họ sau XKLĐ.

Tác giả luận án rất mong nhận được ý kiến đóng góp để hoàn thiện đề tài./.

**NHỮNG CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU ĐÃ CÔNG BỐ  
CỦA TÁC GIẢ LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN**

1. Bùi Sỹ Tuấn (2007) “Một số giải pháp phát triển thị trường việc làm ngoài nước trong thời gian tới”, *Tạp chí Kinh tế và Dự báo*, (416) tháng 12/2007, tr.8 – tr.10
2. Bùi Sỹ Tuấn (2008) “Một số kinh nghiệm đối với doanh XKLD nhằm hạn chế các tranh chấp phát sinh ở nước ngoài”, *Tạp chí Lao động và Xã hội*, (343+344), 16/9-15/10/2008, tr.82.
3. Bùi Sỹ Tuấn (2009) "Hậu xuất khẩu lao động" - Vấn đề cần được quan tâm", *Tạp chí Lao động và Xã hội*, (358), 1-15/5/2009, tr.25.
4. Bùi Sỹ Tuấn (2009) “Vai trò của XKLD trong chương trình việc làm quốc gia và một số kiến nghị”, *Tạp chí Lao động và Xã hội*, (369), 16-31/10/2009, tr.18-tr.20.
5. Bùi Sỹ Tuấn (2010) “Triển vọng xuất khẩu lao động sang Malaysia và một số giải pháp”, *Tạp chí Lao động và Xã hội*, (383), 16-31/5/2010, tr.28-tr.29.
6. Bùi Sỹ Tuấn (2010) “Hỗ trợ người đi XKLD khi gặp rủi ro phải về nước trước thời hạn ngày càng được quan tâm hơn”, *Tạp chí Người Bảo trợ*, (143), tháng 7/2010, tr.28.
7. Bùi Sỹ Tuấn (2010) “Một số kiến nghị nhằm hạn chế phát sinh liên quan đến lao động Việt Nam ở nước ngoài”, *Tạp chí Lao động và Xã hội*, (390), 1-15/9/2010, tr.49-tr.50.
8. Bùi Sỹ Tuấn (2010) “Khảo sát chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu xuất khẩu lao động”, *Tạp chí Kinh tế và Phát triển*, (161-II), tháng 11/2010, tr.20-tr.24.
9. Bùi Sỹ Tuấn (2010) “Chất lượng lao động đi làm việc ở nước ngoài: Thực trạng và kiến nghị”, *Tạp chí Lao động và Xã hội*, (397), 16-31/12/2010, tr.26-tr.28.
10. Bùi Sỹ Tuấn (2010) “Chất lượng lao động Việt Nam - dưới góc nhìn của chủ sử dụng Malaysia”, *Tạp chí Kinh tế và Dự báo*, (488), tháng 12/2010, tr.31-tr.32.

## DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

### Tiếng Việt

1. Bộ Chính trị (1998), *Chỉ thị số 41-CT/TW ngày 22/9/1998*.
2. Bộ Kế hoạch và Đầu tư (2007), *Bối cảnh trong nước, quốc tế và việc nghiên cứu xây dựng chiến lược 2011-2020*.
3. Bộ LĐTBXH (2007), *Chương trình mục tiêu quốc gia về giải quyết việc làm giai đoạn 2006-2010*.
4. Bộ LĐTBXH (2010), *Đề án Đổi mới và phát triển dạy nghề đến năm 2020*.
5. Bộ LĐTBXH (2010), *Đề án phát triển thị trường lao động Việt Nam giai đoạn 2011-2020*.
6. Bộ LĐTBXH (2007), *Hội nghị triển khai kế hoạch dạy nghề, việc làm và XKLD ngày 10 và 11 tháng 5 năm 2007 tại Hà Nội*.
7. Bộ LĐTBXH (2009), *Lao động - việc làm trong thời kỳ hội nhập*, NXB Lao động – xã hội, Hà Nội.
8. Bộ LĐTBXH, ILO (2010), *Xu hướng Lao động và Xã hội Việt Nam 2009/10*, Hà Nội.
9. Bộ LĐTBXH, Unifem (2010), *Tài liệu Hội nghị tập huấn về Tăng quyền năng cho phụ nữ đi làm việc ở nước ngoài do Bộ LĐTBXH và Quỹ Phát triển Phụ nữ Liên hợp quốc (Unifem) phối hợp tổ chức tại Hải Phòng, ngày 16/8/2010*.
10. Nguyễn Thị Hồng Bích (2007), *Xuất khẩu lao động của một số nước Đông Nam Á kinh nghiệm và bài học*, NXB KHXH, Hà Nội.
11. Hoàng Cảnh (2004), “Inlaco Saigon: Tạo dựng uy tín bằng chất lượng nguồn lao động”, *Tạp chí Lao động và Xã hội*, số 235, tr.29.
12. Trần Xuân Cầu, Mai Quốc Chánh (chủ biên) (2008), *Giáo trình kinh tế nguồn nhân lực*, NXB Đại học Kinh tế quốc dân, Hà Nội.
13. Trần Đình Chính (2006), “Chất lượng lao động là nhân tố quyết định mở rộng thị trường XKLD”, *Tạp chí Lao động – xã hội*, số 278, tr.13

14. Chính sách đa mục tiêu của quỹ phúc lợi cho người lao động Philippines làm việc ở nước ngoài (ngày 19/9/2003).
15. Cục Quản lý lao động ngoài nước – Bộ LĐTBXH, *Báo cáo hàng năm 2000-2010*.
16. Cục Quản lý lao động ngoài nước - Bộ LĐTBXH (2001), Báo cáo Hội nghị XKLD và chuyên gia, Hà Nội tháng 6/2000 và tháng 9/2001.
17. Cục Quản lý lao động ngoài nước (2003), *Báo cáo Tổng kết và triển khai Nghị định số 81/2003/NĐ-CP của Chính phủ*, Hà Nội tháng 12/ 2003.
18. Cục Quản lý lao động ngoài nước - Bộ LĐTBXH (2001), *Đề án ổn định và phát triển thị trường LĐ ngoài nước thời kỳ 2001-2010*.
19. Cục Quản lý lao động ngoài nước - Bộ LĐTBXH (2007), *Tài liệu bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho người lao động trước khi đi làm việc ở Malaysia, Đài Loan, Hàn Quốc và Nhật Bản*.
20. Đỗ Minh Cương, Mạc Văn Tiến (2004), *Phát triển lao động kỹ thuật ở Việt Nam: Lý luận và Thực tiễn*, NXB Lao động-Xã hội, Hà Nội.
21. Diễn đàn Lao động di cư ASEAN lần thứ 3 (2010), *Tài liệu Hội thảo về tăng cường nhận thức và các dịch vụ thông tin để bảo vệ quyền của LĐ di cư*, Hà Nội 19-20/7/2010.
22. Nguyễn Duy Dũng (chủ biên) (2008), *Đào tạo và Quản lý nhân lực (kinh nghiệm Nhật Bản, Hàn Quốc và những gợi ý cho Việt Nam)*, NXB Từ điển bách khoa, Hà Nội.
23. Nguyễn Hữu Dũng (2006), “Bàn về chất lượng lao động Việt Nam”, *Tạp chí lao động – xã hội*, số 279+280, tr.20.
24. Đảng Cộng sản Việt Nam (2001), *Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ IX*, Nhà Xuất bản Chính trị Quốc gia, Hà Nội, tr. 210-211
25. Đảng Cộng sản Việt Nam (2006), *Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ X*, Nhà Xuất bản Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
26. Đàm Hữu Đắc (2008), “Đổi mới đào tạo nghề để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu CNH-HĐH đất nước”, *Tạp chí Lao động – xã*

*hội*, số 333, tr.5

27. Đàm Hữu Đắc (2008), “Tiếp tục đổi mới đào tạo nghề, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho đất nước”, *Tạp chí Lao động-XH*, số 335, tr. 7
28. Nguyễn Văn Điềm và Nguyễn Ngọc Quân (chủ biên) (2007), *Giáo trình Quản trị nhân lực*, NXB Đại học kinh tế quốc dân, Hà Nội.
29. Phạm Đại Đồng (2008), “Nâng cao chất lượng nguồn lao động kỹ thuật trong bối cảnh hội nhập”, *Tạp chí Lao động – xã hội*, số 332, tr.37.
30. Tống Văn Đường (2005), *Giáo trình dân số và phát triển*, NXB Lao động – xã hội, Hà Nội, tr.87 – 88.
31. Đào Công Hải (2006), “Lao động Việt Nam tại Hàn Quốc: Thực trạng và giải pháp”, *Tạp chí Lao động- xã hội*, số 298, tr.18.
32. Nguyễn Thị Hằng (2002), “Phát huy trí tuệ và tay nghề của nguồn lực con người Việt Nam trong thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước”, *Tạp chí Lao động – xã hội*, số 2/2002, tr.5.
33. Trần Văn Hằng (1996), *Các giải pháp nhằm đổi mới QLNN về XKLD ở Việt Nam trong giai đoạn 1995-2010*, luận án PTS Khoa học kinh tế.
34. Trần Văn Hằng (1994), “Những điều cần biết về thị trường LĐ Hàn Quốc”, *Thông tin khoa học chọn lọc và xã hội*, 9/1994.
35. Hiệp Hội xuất khẩu lao động (2010), *Bộ quy tắc ứng xử dùng cho các doanh nghiệp Việt Nam đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài*.
36. Nguyễn Thanh Hoà (2005), “Xuất khẩu lao động trong xu hướng hội nhập – cơ hội và thách thức”, *Tạp chí Lao động – xã hội*, số 264, tr.13.
37. Hội Luật gia Việt Nam (2008), *Bảo vệ quyền của người lao động di trú – Pháp luật và thực tiễn quốc tế, khu vực và quốc gia*, NXB Hồng Đức, Hà Nội.
38. 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*.
39. ILO (1991), *Nghiên cứu so sánh thực tiễn việc làm ngoài nước của các nước gửi LĐ ở châu á, 1991*.

40. Khoa luật Đại học Quốc gia Hà Nội (2010), *Quyền của người lao động di trú (công ước của Liên hợp quốc và những văn kiện quan trọng của Asean)*, NXB Hồng Đức, Hà Nội.
41. Lê Thị Ái Lâm (2003), *Phát triển nguồn nhân lực thông qua giáo dục và đào tạo – kinh nghiệm Đông Á*, NXB Khoa học xã hội, Hà Nội.
42. 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 TS Kinh tế.
43. Bùi Sỹ Lợi (2002), *Phát triển nguồn nhân lực của Thanh Hoá đến năm 2010 theo hướng CNH, HĐH*, Nhà xuất bản Chính trị quốc gia, Hà Nội.
44. Tống Hải Nam (2006), “Một số thị trường xuất khẩu lao động tiềm năng”, *Tạp chí Lao động – xã hội*, số 278, tr. 17.
45. Nguyễn Thị Kim Ngân (2008), “Chất lượng lao động, yếu tố quyết định mở rộng thị trường LĐ ngoài nước”, *Tạp chí Lao động – xã hội*, số 348, tr.3
46. Nguyễn Thị Kim Ngân (2008), “Phát triển nguồn nhân lực của Việt Nam nhằm hướng tới tăng trưởng bền vững”, *Tạp chí Lao động – xã hội*, số 331, tr.3
47. Phạm Thành Nghị, Vũ Hoàng Ngân (2004), *Quản lý nguồn nhân lực ở Việt Nam: Một số vấn đề lý luận và thực tiễn*, Nhà xuất bản khoa học xã hội, Hà Nội.
48. Huỳnh Thị Nhân (2007), “Nâng cao chất lượng nguồn lao động đáp ứng yêu cầu hội nhập kinh tế quốc tế”, *Tạp chí Lao động – xã hội*, số 304+305, tr.5.
49. Phạm Công Nhất (2008), “Giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu đổi mới và hội nhập”, *Tạp chí Lao động – xã hội*, số 339, tr. 7
50. Bùi Văn Nhơn (2006), *Quản lý và phát triển nguồn nhân lực xã hội*, NXB Tư pháp, Hà Nội.
51. Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2002), *Bộ luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung năm 2002*, Điều 134, Mục V.a.



52. Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2006), *Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng và các văn bản hướng dẫn thực hiện*.
53. Quốc hội Hàn Quốc (2004), *Luật cấp phép lao động nước ngoài*
54. Quốc hội Thái Lan (1985), *Bộ luật tuyển mộ và bảo vệ người tìm việc của Thái Lan* (1985).
55. Nguyễn Ngọc Quỳnh (2005), “Bước phát triển mới của thị trường lao động Hàn Quốc”, *Tạp chí Lao động – xã hội*, số 254, Tr.10
56. Cao Văn Sâm (1994), *Hoàn thiện hệ thống tổ chức và cơ chế quản lý XKLD và chuyên gia ở nước ta trong giai đoạn tới*, Luận án PTS kinh tế
57. Cao Văn Sâm (2008), “Cần giải quyết tốt những vấn đề cơ bản trong xuất khẩu lao động”, *Tạp chí Lao động và Xã hội*, số 332, tr 31
58. Cao Văn Sâm (2007), “Cần tăng nhanh tỷ lệ lao động qua đào tạo đi làm việc ở nước ngoài”, *Tạp chí Lao động – xã hội*, số 303, tr.13
59. Phạm Đỗ Nhật Tân (2003), “XKLD năm 2002 và phương hướng nhiệm vụ trong thời gian tới”, *Tạp chí Việc làm ngoài nước*, số 1, tr 6.
60. Nguyễn Thanh (2005), *Phát triển nguồn nhân lực phục vụ công nghiệp hoá hiện đại hoá đất nước* (tái bản), NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
61. Nguyễn Chiến Thắng (2006), “Giải pháp tài chính cơ bản về đào tạo lao động xuất khẩu”, *Tạp chí Lao động – xã hội*, số 278, tr.15
62. Vũ Lâm Thời (2006), “Vai trò của Vamas trong hoạt động xuất khẩu lao động giai đoạn 2006-2010”, *Tạp chí Lao động – xã hội*, số 278, tr.11.
63. Trần Thị Thu (2006), *Nâng cao hiệu quả quản lý XKLD của các DN trong điều kiện hiện nay*, NXB Lao động xã hội, Hà Nội.
64. Trần Thị Thu (2006), “Phân tích hiệu quả kinh tế xã hội đối với công tác xuất khẩu lao động”, *Tạp chí Lao động – xã hội*, số 295, tr.15.
65. Nguyễn Tiệp (2005), *Giáo trình Nguồn nhân lực*, NXB Lao động – xã hội, Hà Nội.
66. Nguyễn Tiệp (2005), *Nguồn nhân lực nông thôn ngoại thành trong quá trình*

*đô thị hoá trên địa bàn thành phố Hà Nội*, NXB Lao động – xã hội, Hà Nội.

67. Vũ Đình Toàn (2006), “Nội dung chủ yếu và những điểm mới của Luật NLD Việt Nam đi làm việc ở NN theo hợp đồng”, *Tạp chí việc làm ngoài nước - Cục Quản lý lao động ngoài nước*, số 6, tr. 6.
68. Nguyễn Lương Trào (2007), “Giải pháp nâng cao chất lượng lao động Việt Nam đáp ứng yêu cầu thị trường lao động quốc tế”, *Tạp chí Lao động – xã hội*, số 320, tr.8
69. Nguyễn Lương Trào (2003), “Hội nghị tư vấn Bộ trưởng: *LĐ di cư các nước XKLD châu Á*”, *Tạp chí Việc làm ngoài nước*, số 2, tr.3
70. Bùi Sỹ Tuấn (2010), “Chất lượng lao động đi làm việc ở nước ngoài: Thực trạng và kiến nghị”, *Tạp chí Lao động và xã hội*, số 397-kỳ 2 tháng 12/2010, tr.26
71. Bùi Sỹ Tuấn (2010), “Chất lượng lao động Việt Nam: Dưới góc nhìn của chủ sử dụng Malaysia”, *Tạp chí Kinh tế và Dự báo*, số 24 (488) tháng 12/2010, tr. 31
72. Bùi Sỹ Tuấn (2010), “Khảo sát chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu xuất khẩu lao động”, *Tạp chí Kinh tế và Phát triển*, số 161(II) tháng 11/2010, tr.20
73. Bùi Sỹ Tuấn (2010), “Một số kiến nghị nhằm hạn chế phát sinh liên quan đến lao động Việt Nam ở nước ngoài”, *Tạp chí Lao động và Xã hội*, số 390 từ 1-15/9/2010, tr. 49
74. Bùi Sỹ Tuấn (2009), “Vai trò của XKLD trong chương trình việc làm quốc gia và một số kiến nghị”, *Tạp chí Lao động và xã hội*, số 369 từ 16-31/10/2009, tr.18
75. [www.baodatviet.vn](http://www.baodatviet.vn)
76. [www.baohungyen.org.vn](http://www.baohungyen.org.vn)
77. [www.tienphong.vn](http://www.tienphong.vn)

**Tiếng Anh**

78. ILO (2010), *Labour and Social Trends in Asean 2010*, pp 12-13.
79. ILO (2009), *Managing Migration for Decent work in Asia*.
80. ILO (2006), *Multilateral Framework on Labour Migration*, Geneva, Switzerland.
81. IOM (2007), *Global Statistics 2007*.
82. Migrant Forum in Asia (2009), *Civil Society Proposal: Asean Framework Instrument on the Protection and Promotion of the Right of Migrant Workers*, 5/2009.
83. Ministry of Human resources Malaysia (2006), *Induction course for foreign workers working in Malaysia*.
84. Ministry of Labour and Employment of The Philippines (1995), *Migration clippings, scalabrini Migration centre*.
85. Phippines Parliament (1995), *Migrant Workers and Overseas Pilipinos Act of 1995*.
86. Premachadra, Athukorala (1993) “Improving the contribution of Migrant Remittances to Development: The experience of Asian Labour-exporting countries”, *International Migration*, Quartly Review Vol.XXXI No 1.
87. 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.
88. The government of The socialist republic of Viet Nam and The government of Malaysia (2003), *Memorandum of understanding on the recruitment of Vietnamese workers* dated 1<sup>st</sup> day of December in the year 2003, Hanoi.
89. Unifem (2010), *Gender Dimensions of Remittances: A study of Indonesian Domestic workers in East and Southeast Asia* , year 2010.
90. Unifem (2010), *Legal Protecion for Migrant Domestic Workers in Asia and the Arab States*, year 2010.
91. WHO and IOM (2010), *Health of the Migrants – the way forward, report of a global consultantion*, Madrid, Spain, 3-5 March 2010.

**Phụ lục 1:**

**Phiếu khảo sát**  
**(Dành cho chủ sử dụng lao động nước ngoài)**

*Để góp phần hoàn thành đề tài “ Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nhằm đáp ứng nhu cầu xuất khẩu lao động của Việt Nam đến năm 2020”, xin ông/bà vui lòng cho biết một số thông tin trong phiếu khảo sát này. Mọi thông tin chúng tôi nhận được sẽ chỉ nhằm mục đích tham khảo, hoàn thiện đề tài nghiên cứu. Do vậy, chúng tôi rất mong nhận được sự cộng tác giúp đỡ của ông/bà. Phiếu khảo sát này xin được gửi về theo địa chỉ sau:*

- Người nhận: *Bùi Sỹ Tuấn*

- Địa chỉ: *Cục Quản lý lao động ngoài nước – Bộ Lao động –*

*Thương binh và Xã hội, 41B Lý Thái Tổ, Hoàn Kiếm, Hà Nội, Việt Nam;*

- Email: [buisytuan@yahoo.com](mailto:buisytuan@yahoo.com)

**A. Thông tin cá nhân và doanh nghiệp**

1. Doanh nghiệp của ông/bà hiện đang đóng trên quốc gia nào?

Malaysia		Đài Loan		Hàn Quốc		Nhật Bản	
----------	--	----------	--	----------	--	----------	--

2. Xin ông/bà vui lòng cho biết doanh nghiệp của mình hoạt động trong lĩnh vực gì?

Sản xuất		Thương mại		Dịch vụ	
----------	--	------------	--	---------	--

3. Xin ông/bà cho biết:

Họ và tên.....Chức danh.....

Tên doanh nghiệp .....

Địa chỉ:.....Điện thoại.....

**B. Nội dung**

1. Hiện nay doanh nghiệp của ông/bà có khoảng bao nhiêu lao động?

Số lượng lao động nước ngoài:	Số lượng lao động Việt Nam:
-------------------------------	-----------------------------

2. Xin ông/bà cho biết về trình độ chuyên môn của số lao động đang sử dụng (%)

% lao động không nghề		% lao động có nghề		% lao động tay nghề cao	
--------------------------	--	-----------------------	--	----------------------------	--

3. Ông/bà thường xuyên tuyển dụng lao động Việt Nam theo phương thức nào là chủ yếu?

Trực tiếp		Qua môi giới	
-----------	--	--------------	--

4. Lý do khiến ông/bà sử dụng lao động Việt Nam? (có thể lựa chọn nhiều phương án)

Chăm chỉ		Đào tạo nhanh		Trình độ tay nghề	
Ý thức chấp hành kỷ luật		Khả năng ngoại ngữ		Sức khỏe	
Lương thấp		Có nhiều lao động đáp ứng được yêu cầu			

5. Ông/bà có đào tạo lao động Việt Nam trước khi sử dụng?  Có  Không

6. Nếu có, thì mất khoảng bao lâu?

1- 2 tuần		3-4 tuần		Hơn 4 tuần		Hàng năm	
-----------	--	----------	--	------------	--	----------	--

7. Cách thức đào tạo như thế nào?

Tập trung		Tại nơi làm việc (lao động cũ kèm mới, ...)	
-----------	--	---	--





Sức khỏe, thể lực										
Ngôn ngữ và giao tiếp										
<b>VIII. lao động Trung Quốc (nếu có)</b>										
Trình độ lành nghề										
Thái độ nghề nghiệp và kỷ luật lao động										
Khả năng tiếp thu công việc										
Khả năng làm việc độc lập										
Khả năng làm việc theo nhóm										
Sức khỏe, thể lực										
Ngôn ngữ và giao tiếp										

**9.** Trong tương lai, ông/bà có tiếp tục thuê lao động Việt Nam nữa không?

Có		Không	
----	--	-------	--

**10.** Ông/bà hay gặp những khó khăn gì khi sử dụng lao động Việt Nam?

.....

.....

.....

**11.** Theo ông/bà, Việt Nam cần có những giải pháp nào để nâng cao chất lượng lao động xuất khẩu?

.....

.....

.....

.....

Trân trọng cảm ơn sự giúp đỡ của ông/bà!



**Phụ lục số 2:**

**Phiếu khảo sát**  
**(Dành cho cán bộ xuất khẩu lao động)**

*Để góp phần hoàn thành đề tài “ Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nhằm đáp ứng nhu cầu xuất khẩu lao động của Việt Nam đến năm 2020”, xin ông/bà vui lòng cho biết một số thông tin trong phiếu khảo sát này. Mọi thông tin chúng tôi nhận được sẽ chỉ nhằm mục đích tham khảo, hoàn thiện đề tài nghiên cứu. Do vậy, chúng tôi rất mong nhận được sự cộng tác giúp đỡ của ông/bà. Phiếu khảo sát này xin được gửi về theo địa chỉ sau:*

- Người nhận: *Bùi Sỹ Tuấn*

- Địa chỉ: *Cục Quản lý lao động ngoài nước – Bộ Lao động –*

*Thương binh và Xã hội, 41B Lý Thái Tổ, Hoàn Kiếm, Hà Nội, Việt Nam;*

- Email: [buisytuan@yahoo.com](mailto:buisytuan@yahoo.com)

**A. Thông tin cá nhân:**

Xin ông/bà cho biết một số thông tin cá nhân:

1. Họ và tên....., chức vụ.....
2. Thâm niên công tác XKLD (*ghi cụ thể số năm công tác XKLD*): .....
3. Tên (cơ quan hoặc doanh nghiệp đang làm việc).....

**B. Nội dung:**

1. Xin ông/bà cho biết ý kiến về tuyển chọn lao động

	<b>Qua trung gian</b>	<b>Trực tiếp</b>
- Phương thức nào sẽ được lao động chất lượng cao hơn		
- Phương thức nào sẽ tiết kiệm chi phí cho doanh nghiệp hơn		



Xin liệt kê những nhân tố khác (nếu có) và cho điểm:

.....

.....

**3. Chương trình đào tạo cho lao động đi xuất khẩu hiện nay có phù hợp không?**

Rất phù hợp		Phù hợp		Trung bình		Chưa phù hợp		Rất chưa phù hợp	
-------------	--	---------	--	------------	--	--------------	--	------------------	--

**4. Xin ông/bà cho biết đánh giá về hoạt động đào tạo lao động xuất khẩu của các doanh nghiệp hiện nay?**

Nội dung	Điểm									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Cơ sở vật chất										
Số lượng giáo viên đáp ứng yêu cầu										
Chất lượng giáo viên										
Chương trình, kế hoạch đào tạo										

**5. Xin ông/bà cho biết đánh giá về chất lượng lao động xuất khẩu của Việt Nam hiện nay?**

Tiêu chí	Đánh giá			
	Vượt yêu cầu	Đạt yêu cầu	Không đạt yêu cầu	Rất không đạt yêu cầu
Thể lực (chiều cao, cân nặng....)				
Kỹ năng sống, hiểu biết xã hội				
Kỹ năng nghề				
Trình độ học vấn				
Trình độ ngoại ngữ				

Ý thức tổ chức, kỷ luật				
Kỹ năng xử lý tình huống				
Khả năng làm việc độc lập				
Khả năng làm việc theo nhóm				

6. Xin ông/bà cho biết chất lượng LĐXK Việt Nam hiện nay đáp ứng yêu cầu về chất lượng lao động của một số thị trường như thế nào?

<b>Thị trường</b>	<b>Vượt yêu cầu</b>	<b>Đạt yêu cầu</b>	<b>Không đạt yêu cầu</b>	<b>Rất không đạt yêu cầu</b>
Malaysia				
Đài Loan				
Trung Đông, Bắc Phi				
Hàn Quốc				
Nhật Bản				
Australia				
Canada				
Hoa Kỳ				
Châu Âu				
Các nước khác				

7. Theo ông/bà lao động xuất khẩu hiện nay có những hạn chế gì?

.....

8. Ông/bà có thể nêu một số nguyên nhân gây nên hạn chế nêu trên?

.....

9. Ông/bà có đề xuất gì để nâng cao chất lượng lao động xuất khẩu của Việt Nam?

.....

Trân trọng cảm ơn sự giúp đỡ của ông/bà!

**Phụ lục số 3:****Phiếu khảo sát**

**(Dành cho người lao động chuẩn bị đi xuất khẩu lao động)**

*Để góp phần hoàn thành đề tài “ Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nhằm đáp ứng nhu cầu xuất khẩu lao động của Việt Nam đến năm 2020”, xin anh/chị vui lòng cho biết một số thông tin trong phiếu khảo sát này. Mọi thông tin chúng tôi nhận được sẽ chỉ nhằm mục đích tham khảo, hoàn thiện đề tài nghiên cứu. Do vậy, chúng tôi rất mong nhận được sự cộng tác giúp đỡ của anh/chị. Phiếu khảo sát này xin được gửi về theo địa chỉ sau:*

- Người nhận: *Bùi Sỹ Tuấn*

- Địa chỉ: *Cục Quản lý lao động ngoài nước – Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, 41B Lý Thái Tổ, Hoàn Kiếm, Hà Nội;*

- Email: [buisytuan@yahoo.com](mailto:buisytuan@yahoo.com)

**A. Thông tin cá nhân:**

Xin anh/chị cho biết một số thông tin cá nhân:

1. Họ và tên.....Nam/nữ.....

2. Địa chỉ liên lạc.....Điện thoại....

3. Trình độ văn hoá cao nhất mà anh/chị đạt được

Chưa THPTCS		TN THPTCS		TN THPT	
-------------	--	-----------	--	---------	--

4. Anh/chị có biết ngoại ngữ không?  Không  Có

Nếu lựa chọn có thì cụ thể là ngoại ngữ gì?.....

Khả năng sử dụng ngoại ngữ ấy như thế nào?

Giao tiếp thành thạo		Giao tiếp mức thông thường		Khó khăn trong giao tiếp	
----------------------	--	----------------------------	--	--------------------------	--

5. Trình độ chuyên môn kỹ thuật cao nhất mà anh chị đạt được?

Chưa qua đào tạo		Sơ cấp/ có chứng chỉ/CNKT không bằng		CNKT có bằng	
TH chuyên nghiệp		Cao đẳng, Đại học hoặc khác:			

6. Anh/chị đã từng đi XKLD chưa? 

Đã từng	<input type="checkbox"/>
---------	--------------------------

Chưa đi	<input type="checkbox"/>
---------	--------------------------

Nếu đã từng thì đi nước nào? ghi cụ thể.....

7. Hiện nay anh/chị chuẩn bị đi XKLD ở thị trường nào?

Malaysia	<input type="checkbox"/>	Đài Loan	<input type="checkbox"/>	Hàn Quốc	<input type="checkbox"/>	Nhật Bản	<input type="checkbox"/>	Khác	<input type="checkbox"/>
----------	--------------------------	----------	--------------------------	----------	--------------------------	----------	--------------------------	------	--------------------------

Nếu lựa chọn khác, ghi cụ thể là thị trường nào?.....

## B. Nội dung

1. Xin anh/chị cho biết đã tìm hiểu thông tin đi xuất khẩu lao động (XKLD) ở đâu?  
(có thể lựa chọn nhiều phương án)

Phương tiện thông tin đại chúng	<input type="checkbox"/>	Doanh nghiệp	<input type="checkbox"/>
Cơ quan nhà nước	<input type="checkbox"/>	Nguồn thông tin khác	<input type="checkbox"/>

Nếu chọn khác thì xin ghi rõ là gì.....

2. Trước đó anh /chị có tìm hiểu về thị trường XKLD mình dự định tham gia chưa?

Không	<input type="checkbox"/>	Có	<input type="checkbox"/>
-------	--------------------------	----	--------------------------

3. Anh/chị có được chính quyền địa phương hỗ trợ gì trong việc đi XKLD không?

Không	<input type="checkbox"/>	Có	<input type="checkbox"/>
-------	--------------------------	----	--------------------------

Nếu có, cụ thể là những gì:.....

4. Trước khi tham gia XKLD anh/chị có tìm hiểu về chính sách, pháp luật liên quan đến XKLD không?

Không	<input type="checkbox"/>	Có	<input type="checkbox"/>
-------	--------------------------	----	--------------------------

5. Anh/chị được tuyển đi XKLD qua?

Doanh nghiệp XKLD	<input type="checkbox"/>	TT giới thiệu VL tỉnh	<input type="checkbox"/>	Trung gian	<input type="checkbox"/>
-------------------	--------------------------	-----------------------	--------------------------	------------	--------------------------

Nếu lựa chọn trung gian, cụ thể là gì?.....

6. Mục đích lớn nhất đối với anh/chị khi đi XKLD là gì? (chỉ lựa chọn 1 phương án)

Trả nợ	<input type="checkbox"/>	Thu nhập cao	<input type="checkbox"/>	Kinh nghiệm làm việc	<input type="checkbox"/>	Khác	<input type="checkbox"/>
--------	--------------------------	--------------	--------------------------	----------------------	--------------------------	------	--------------------------

Nếu lựa chọn khác, cụ thể là gì?.....

7. Anh (chị) mong muốn mức thu nhập hàng tháng là bao nhiêu?.....

8. Xin anh/chị cho biết đánh giá về các nội dung cần học trước khi đi XKLD?

Đánh giá	<b>Rất cần thiết</b>	<b>Cần thiết</b>	<b>Không cần thiết</b>
Nội dung			
Học ngoại ngữ			
Đào tạo nghề			
Bồi dưỡng kiến thức cần thiết			
Kỹ năng xử lý tình huống			
Yếu tố khác(nếu có), cụ thể là gì?			

9. Xin anh/chị tự đánh giá về bản thân mình so với yêu cầu của thị trường mà mình dự kiến đi XKLD (đánh dấu X vào phần lựa chọn)?

Đánh giá	<b>Vượt yêu cầu</b>	<b>Đạt yêu cầu</b>	<b>Không đạt yêu cầu</b>	<b>Rất không đạt yêu cầu</b>
Tiêu chí				
Thể lực (chiều cao, cân nặng....)				
Kỹ năng sống, hiểu biết xã hội				
Kỹ năng nghề				
Trình độ học vấn				
Trình độ ngoại ngữ				
Ý thức tổ chức, kỷ luật				
Kỹ năng xử lý tình huống				
Khả năng làm việc độc lập				
Khả năng làm việc theo nhóm				

**10.** Đi XKLD đối với anh/chị có những khó khăn gì? (có thể lựa chọn nhiều phương án)

Không có vốn		Không có ngoại ngữ	
Không có tay nghề		Chưa bao giờ sống ở nước ngoài	
Phải xa gia đình, người thân		Khó khăn khác	

Xin liệt kê các khó khăn khác (nếu có).....

.....

.....

**11.** Anh/chị có những kiến nghị đối với (Nhà nước, doanh nghiệp, ngân hàng)?

.....

.....

Trân trọng cảm ơn sự giúp đỡ của anh/chị!



**Phụ lục số 4:****Phiếu khảo sát**

**(Dành cho người lao động Việt Nam đang làm việc ở nước ngoài)**

*Để góp phần hoàn thành đề tài “ Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nhằm đáp ứng nhu cầu xuất khẩu lao động của Việt Nam đến năm 2020”, xin anh/chị vui lòng cho biết một số thông tin trong phiếu khảo sát này. Mọi thông tin chúng tôi nhận được sẽ chỉ nhằm mục đích tham khảo, hoàn thiện đề tài nghiên cứu. Do vậy, chúng tôi rất mong nhận được sự cộng tác giúp đỡ của anh/chị. Phiếu khảo sát này xin được gửi về theo địa chỉ sau:*

- Người nhận: *Bùi Sỹ Tuấn*

- Địa chỉ: *Cục Quản lý lao động ngoài nước – Bộ Lao động –*

*Thương binh và Xã hội, 41B Lý Thái Tổ, Hoàn Kiếm, Hà Nội, Việt Nam;*

- Email: [buisytuan@yahoo.com](mailto:buisytuan@yahoo.com)

**A. Thông tin cá nhân:**

Xin anh/chị cho biết một số thông tin cá nhân:

1. Họ và tên.....Nam/nữ.....

2. Địa chỉ liên lạc..... Điện thoại.....

3. Trình độ văn hoá cao nhất mà anh/chị đạt được

Chưa THPTCS		TN THPTCS		TN THPT	
-------------	--	-----------	--	---------	--

4. Anh/chị có biết ngoại ngữ không?  Không  Có

Nếu lựa chọn có thì cụ thể là ngoại ngữ gì?.....

Khả năng sử dụng ngoại ngữ ấy như thế nào?

Giao tiếp thành thạo		Giao tiếp mức thông thường		Khó khăn trong giao tiếp	
----------------------	--	----------------------------	--	--------------------------	--

5. Trình độ chuyên môn kỹ thuật cao nhất mà anh chị đạt được?

Chưa qua đào tạo		Sơ cấp/ có chứng chỉ/CNKT không bằng		CNKT có bằng	
TH chuyên nghiệp		Cao đẳng, Đại học hoặc khác:			

6. Anh/chị đã từng đi XKLD chưa?  Đã từng  Chưa đi

Nếu đã từng thì đi nước nào? ghi cụ thể.....

7. Hiện nay anh/chị đang làm việc ở thị trường nào?

Malaysia		Đài Loan		Hàn Quốc		Nhật Bản	
----------	--	----------	--	----------	--	----------	--

## B. Nội dung

1. Anh/chị đã đi làm việc ở nước ngoài qua?

Doanh nghiệp XKLD		Theo hợp đồng cá nhân		Khác	
-------------------	--	-----------------------	--	------	--

Nếu lựa chọn khác, ghi cụ thể.....

2. Anh/chị đã làm việc ở đây (nước đang làm việc) được bao lâu?

Dưới 6 tháng		Từ 6 tháng đến 12 tháng	
Từ 13 đến 36 tháng		Trên 36 tháng	

3. Anh/chị thấy công việc có phù hợp với mình không?

Rất phù hợp		Phù hợp		Trung bình		Không phù hợp		Rất không phù hợp	
-------------	--	---------	--	------------	--	---------------	--	-------------------	--

4. Công việc hiện nay của anh/chị có đúng với hợp đồng đã ký trước khi đi không?

Không		Có	
-------	--	----	--

5. Khi mới đến nơi làm việc, anh /chị có được chủ sử dụng đào tạo không?

Không		Có		nếu có thì trong bao lâu? (ghi số tháng cụ thể).....
-------	--	----	--	--

6. Máy móc, thiết bị đào tạo ở nước ngoài so với trong nước như thế nào?

Hiện đại hơn		Tương đương		Lạc hậu hơn		Không biết	
--------------	--	-------------	--	-------------	--	------------	--

7. Anh/chị có được tìm hiểu về phong tục, tập quán và pháp luật nước sở tại trước khi sang làm việc hay không?  Có  Không

8. Theo anh/chị đào tạo trong nước đáp ứng được bao nhiêu phần trăm công việc đang làm?

Dưới 10%		10 đến dưới 20%		20 đến dưới 30%		30 đến dưới 40%	
40 đến dưới 50%		50 đến dưới 60%		60 đến dưới 70%		70 đến dưới 80%	
80 đến dưới 90%		90 đến dưới 100%		100%		Đáp ứng hơn 100%	

9. Anh/chị thực hiện kỷ luật lao động của nhà máy như thế nào?

Tốt		Trung bình		Kém	
-----	--	------------	--	-----	--

10. Khả năng sử dụng ngoại ngữ của anh/chị trong công việc và sinh hoạt?

Tốt		Khá		Trung bình		Kém		Rất kém	
-----	--	-----	--	------------	--	-----	--	---------	--

11. Anh/chị nhận thấy phong tục, tập quán, nền văn hoá ở đây như thế nào?

Rất dễ hoà nhập		Dễ hoà nhập		Bình thường		Khó hoà nhập		Rất khó hoà nhập	
-----------------	--	-------------	--	-------------	--	--------------	--	------------------	--

12. Anh/chị nhận xét thế nào về điều kiện của ký túc xá hiện nay đang ở?

Tốt		Khá		Bình thường		Kém		Rất kém	
-----	--	-----	--	-------------	--	-----	--	---------	--

13. Anh/chị có được tham gia các khoá đào tạo do chủ sử dụng lao động tổ chức không?

Thường xuyên		Thỉnh thoảng		Chưa bao giờ	
--------------	--	--------------	--	--------------	--

14. Anh/chị có thể cho biết mức thu nhập hàng tháng là bao nhiêu? .....

15. Thu nhập hiện nay, ngoài việc chi phí hàng ngày, anh /chị còn dùng cho những mục đích gì? (có thể lựa chọn nhiều phương án)

Giữ lại ở nước ngoài		Trả nợ ngân hàng	
Gửi về để có vốn đầu tư sản xuất		Khác (ghi rõ để làm gì)	
Gửi về lấy tiền cho con cái học tập			

16. Lao động ở bên này anh/chị thấy có những khó khăn gì? (có thể lựa chọn nhiều phương án)

Bất đồng ngôn ngữ		Sức khoẻ không thích nghi	
Khó hoà nhập với cộng đồng		Tiền lương không đúng hợp đồng	
Bị phân biệt đối xử		Bị giữ giấy tờ tùy thân	
Điều kiện làm việc không tốt		Gặp những khó khăn khác	

Xin anh /chị liệt kê những khó khăn khác (nếu có)

.....  
 .....

17. Khi gặp khó khăn, anh/chị liên hệ với ai để được giúp đỡ? (có thể lựa chọn nhiều phương án)

Đại diện doanh nghiệp XKLD		Gia đình	
Công ty môi giới ở nước sở tại		Tự mình giải quyết	
Cơ quan đại diện Việt Nam (Đại sứ quán, Ban Quản lý lao động Việt Nam..)		Các tổ chức, cá nhân khác	

Nếu được các tổ chức, cá nhân khác giúp đỡ, xin nêu tên:

.....

18. Việc liên hệ để được giúp đỡ có dễ dàng không?

Dễ dàng		Không dễ	
---------	--	----------	--

19. So với lao động các nước khác, anh/chị thấy lao động Việt Nam như thế nào?

Tiêu chí	Đánh giá				
	Khá hơn nhiều	Khá hơn	Ngang bằng	Kém hơn	Kém hơn nhiều
Thể lực (chiều cao, cân nặng....)					
Kỹ năng sống, hiểu biết xã hội					
Kỹ năng nghề					

Trình độ học vấn					
Trình độ ngoại ngữ					
Ý thức tổ chức, kỷ luật					
Kỹ năng xử lý tình huống					
Khả năng làm việc độc lập					
Khả năng làm việc theo nhóm					

**20.** Theo anh/chị lao động Việt Nam có những ưu, nhược điểm gì so với lao động nước khác?

.....

**21.** Anh/chị có những kiến nghị gì để nâng cao chất lượng lao động xuất khẩu của Việt Nam?

- Đối với Nhà nước.....

.....

-Đối với doanh nghiệp XKLD.....

- Đối với chủ sử dụng nước ngoài.....

.....

- Đối với những lao động chuẩn bị đi XKLD .....

.....

- Khác (nếu có).....

**22.** Khi hết hạn hợp đồng về nước, anh/chị có tiếp tục đi XKLD nữa không?

Không		Có	
-------	--	----	--

Nếu có, cụ thể là nước nào?

Chưa biết		Nếu đã biết, xin ghi cụ thể.....
-----------	--	----------------------------------

Trân trọng cảm ơn sự giúp đỡ của anh/chị!

**Phụ lục 5:**

**Các thoả thuận song phương về hợp tác lao động  
giữa Việt Nam và các quốc gia, vùng lãnh thổ (1992-2009)**

<i>STT</i>	<i>Tên điều ước quốc tế</i>	<i>Bên ký kết nước ngoài</i>	<i>Ngày ký</i>
1	Hiệp định về việc cử và tiếp nhận công dân Việt Nam sang làm việc tại các xí nghiệp tiếp nhận tại Liên bang Nga	Nga	29/9/1992
2	Bản thoả thuận giữa Chính phủ nước CHXHCN Việt Nam và Chính phủ nước CHDCND Lào về việc <u>cử và tiếp nhận chuyên gia Việt Nam đi làm việc tại Lào</u>	Lào	7/4/1994
3	Hiệp định giữa Chính phủ nước CHXHCN Việt Nam và Chính phủ nước Cộng hoà Séc về sự <u>làm việc hỗ tương</u> của những công dân Việt Nam và những công dân Séc	CH Séc	4/6/1994
4	Hiệp định <u>hợp tác lao động</u> giữa Chính phủ CHXHCN Việt Nam và CHDCND Lào	Lào	29/6/1995
5	Nghị định thư sửa đổi bổ sung Hiệp định <u>hợp tác lao động</u> giữa Chính phủ CHXHCN Việt Nam và CHDCND Lào	CHDCND Lào	8/4/1999
6	Thoả thuận giữa Văn phòng kinh tế văn hoá Đài bắc tại Hà Nội và Văn phòng Kinh tế Văn hoá Việt Nam tại Đài Bắc về việc <u>gửi và tiếp nhận lao động Việt Nam</u> làm việc theo hợp đồng	Đài Loan	6/5/1999
7	Bản ghi nhớ về việc <u>tuyển dụng lao động</u> Việt Nam giữa Chính phủ nước CHXHCN Việt Nam và Chính phủ Malaysia	Malaysia	1/12/2003

<i>STT</i>	<i>Tên điều ước quốc tế</i>	<i>Bên ký kết nước ngoài</i>	<i>Ngày ký</i>
8	Bản ghi nhớ giữa Bộ LĐTBXH Việt Nam và Tổ chức Công nghệ công nghiệp Hàn Quốc về việc <u>đưa kỹ sư Việt Nam sang làm việc tại Hàn Quốc</u>	Hàn Quốc	25/5/2004
9	Bản ghi nhớ giữa Bộ LĐTBXH Việt Nam và Bộ Lao động Hàn Quốc về việc <u>đưa lao động sang làm việc tại Hàn Quốc (hiệu lực 2 năm)</u>	Hàn Quốc	2/6/2004
10	Bản ghi nhớ giữa Bộ LĐTBXH Việt Nam và Bộ Lao động Hàn Quốc về việc <u>đưa lao động sang làm việc tại Hàn Quốc (ký gia hạn)</u>	Hàn Quốc	24/7/2006
11	Bản ghi nhớ giữa Bộ LĐTBXH Việt Nam và Bộ Lao động Hàn Quốc về việc <u>đưa lao động sang làm việc tại Hàn Quốc (ký gia hạn)</u>	Hàn Quốc	8/2008
12	Bản Ghi nhớ giữa Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội Việt Nam và Bộ Nguồn nhân lực Vương quốc Ô man <u>hợp tác trong lĩnh vực nguồn nhân lực</u>	Vương quốc Ô man	9/12/2007
13	Hiệp định giữa nước Cộng hoà Xã hội chủ nghĩa Việt Nam và Chính phủ Nhà nước Ca-ta về quy định <u>tuyển dụng lao động Việt Nam đi làm việc tại Ca-ta</u>	Nhà nước Ca-ta	11/1/2008
14	Bản Ghi nhớ giữa Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội Việt Nam và Bộ Lao động và Chính sách xã hội Cộng hoà Bun-ga-ri về thúc đẩy hợp tác trong lĩnh vực <u>lao động và Xã hội</u>	Bun-ga-ri	8/4/2008
15	Hiệp định giữa Chính phủ nước Cộng hoà Xã hội chủ nghĩa Việt Nam và Chính phủ Liên bang Nga về <u>việc công dân nước Cộng hoà Xã</u>	LB Nga	27/10/2008

<i>STT</i>	<i>Tên điều ước quốc tế</i>	<i>Bên ký kết nước ngoài</i>	<i>Ngày ký</i>
	<u>hội chủ nghĩa Việt Nam làm việc có thời hạn tại Liên bang Nga và công dân Liên bang Nga làm việc có thời hạn tại nước Cộng hoà Xã hội chủ nghĩa Việt Nam</u>		
16	Bản Ghi nhớ giữa Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội Việt Nam và Bộ Lao động, các vấn đề xã hội và Gia đình nước Cộng hoà Slovakia (về <i>thúc đẩy hợp tác trong lĩnh vực lao động, việc làm và Xã hội</i> )	Slovakia	27/10/2008
17	Bản Ghi nhớ giữa Chính phủ nước Cộng hoà xã hội Chủ nghĩa Việt Nam và Chính phủ các Tiểu vương quốc A rập thống nhất (UAE) <u>trong lĩnh vực nhân lực</u>	UAE	16/2/2009
18	Hiệp định giữa Chính phủ CHXHCN Việt Nam và CHDCND Lào về việc <u>cử và tiếp nhận chuyên gia Việt Nam đi làm việc tại Lào</u>	Lào	24/3/2009

*Nguồn: Cục Quản lý lao động ngoài nước - Bộ LĐTBXH*



**Phụ lục 6:**

**Trích Quyết định số 19 /2007/QĐ-BLĐTBXH  
ngày 18 tháng 07 năm 2007 của BLĐTBXH**

**Điều 6.** Cán bộ của bộ máy hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài

1. Bộ máy hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài của doanh nghiệp dịch vụ phải có ít nhất 9 (chín) cán bộ chuyên trách có đủ những điều kiện sau đây:

- a) Có trình độ từ cao đẳng trở lên;
- b) Có lý lịch rõ ràng;
- c) Không trong thời gian bị truy cứu trách nhiệm hình sự, chấp hành bản án hình sự của toà 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.

2. Ngoài những điều kiện quy định ở khoản 1 Điều này, cán bộ chuyên trách từng loại hình nghiệp vụ phải có các điều kiện cụ thể sau đây:

2.1. Cán bộ chuyên trách về thị trường:

.....

- a) Có chuyên môn, nghiệp vụ thuộc các chuyên ngành kinh tế, luật;
- b) Có trình độ ngoại ngữ phù hợp với từng thị trường mà doanh nghiệp dự kiến đưa người lao động đến làm việc;
- c) Có hiểu biết những quy định của pháp luật Việt Nam và nước tiếp nhận liên quan đến người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.

2.2. Cán bộ chuyên trách về quản lý lao động:

- a) Có chuyên môn, nghiệp vụ thuộc chuyên ngành luật, quản trị nhân lực;
- b) Có trình độ ngoại ngữ phù hợp với từng thị trường mà doanh nghiệp dự kiến đưa người lao động đến làm việc;
- c) Am hiểu những quy định của pháp luật Việt Nam và nước tiếp nhận liên quan đến người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.

2.3. Cán bộ chuyên trách bồi dưỡng kiến thức cần thiết:

a) Có kinh nghiệm và hiểu biết về hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài;

b) Có hiểu biết những quy định của pháp luật Việt Nam và nước tiếp nhận liên quan đến người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.

2.4. Cán bộ nghiệp vụ tài chính:

a) Có chuyên môn, nghiệp vụ thuộc chuyên ngành tài chính, kế toán;

b) Am hiểu các quy định của pháp luật trong lĩnh vực hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài.

3. Cán bộ giữ vị trí lãnh đạo điều hành bộ máy hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài của doanh nghiệp dịch vụ ngoài điều kiện quy định tại điểm c khoản 1 Điều này, phải có đủ các điều kiện sau đây:

a) Có trình độ từ đại học trở lên;

b) Có lý lịch rõ ràng;

c) Có ít nhất ba (03) năm kinh nghiệm trong lĩnh vực đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài hoặc hoạt động trong lĩnh vực hợp tác và quan hệ quốc tế;

d) Không phải là người đang bị xử lý hình thức kỷ luật từ mức cảnh cáo trở lên trong lĩnh vực hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài; hoặc là người đã giữ vị trí lãnh đạo điều hành bộ máy hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài tại những doanh nghiệp dịch vụ bị thu hồi giấy phép do vi phạm pháp luật trong lĩnh vực hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài.

**Điều 7.** Tổ chức của bộ máy chuyên trách bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài

Bộ máy chuyên trách để bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài được tổ chức thành trường hoặc trung tâm đào tạo, phải có ít nhất những bộ phận sau đây:

a) Bộ phận đào tạo;

b) Bộ phận quản lý học viên.

**Điều 8.** Nhiệm vụ

Bộ máy chuyên trách bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho người lao động để thực hiện các nhiệm vụ sau đây:

- a) Trực tiếp tổ chức bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho người lao động;
- b) Quản lý chương trình đào tạo, thời gian lên lớp của giáo viên, học viên;
- c) Thực hiện các hợp đồng liên kết về bồi dưỡng kiến thức cần thiết;
- d) Biên soạn tài liệu;
- đ) Quản lý học viên;
- e) Tổ chức kiểm tra và cấp chứng chỉ sau mỗi khóa học.

**Điều 9.** Cán bộ của bộ máy

Bộ máy chuyên trách bồi dưỡng kiến thức cần thiết có ít nhất ba (03) cán bộ quản lý và phải đáp ứng các điều kiện quy định tại điểm 2.3 khoản 2 Điều 6 của Quy định này.

**Điều 10.** Bộ phận chuyên trách bồi dưỡng kiến thức cần thiết tại các chi nhánh

Đối với chi nhánh được doanh nghiệp giao nhiệm vụ bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài phải có bộ phận chuyên trách bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho người lao động như tại doanh nghiệp và thực hiện các quy định tại các điều 6, 7 và 8 của Quy định này. ....

**Phụ lục 7:**

**Danh mục các văn bản quy phạm pháp luật  
về XKLD hiện hành**

1. Luật Người Lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, năm 2006
2. Nghị định số 126/2007/NĐ-CP ngày 01/8/2007 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng;
3. Nghị định số 144/2007/NĐ-CP ngày 10/9/2007 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;
4. Quyết định số 144/2007/QĐ-TTg ngày 31/8/2007 của Thủ tướng Chính phủ về việc thành lập, quản lý và sử dụng Quỹ Hỗ trợ việc làm ngoài nước;
5. Thông tư liên tịch số 08/2007/TTLT-BLĐTBXH-BTP ngày 11/7/2007 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội – Bộ Tư pháp hướng dẫn chi tiết một số vấn đề về nội dung Hợp đồng bảo lãnh và việc thanh lý hợp đồng bảo lãnh cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng;
6. Thông tư liên tịch số 16/2007/TTLT-BLĐTBXH-BTC ngày 04/9/2007 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội – Bộ Tài chính quy định cụ thể về tiền môi giới và tiền dịch vụ trong hoạt động đưa lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng;
7. Thông tư liên tịch số 17/2007/TTLT-BLĐTBXH-NHNNVN ngày 04/9/2007 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội – Ngân hàng Nhà nước quy định việc quản lý và sử dụng tiền ký quỹ của doanh nghiệp và tiền ký quỹ của người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng;
8. Thông tư số 21/2007/TT-BLĐTBXH ngày 08/10/2007 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội 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 01/8/2007 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

9. Quyết định của Bộ trưởng Bộ LĐTBXH về việc thành lập, ban hành quy chế hoạt động của Hội đồng quản lý và Ban điều hành Quỹ Hỗ trợ việc làm ngoài nước;

10. Quyết định số 18/2007/QĐ-BLĐTBXH ngày 18/7/2007 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành chương trình bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài.

11. Quyết định số 19/2007/QĐ-BLĐTBXH ngày 18/7/2007 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội 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 bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài”.

12. Quyết định số 20/2007/QĐ-BLĐTBXH ngày 02/8/2007 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành chứng chỉ bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài.

**Phụ lục 8:**

**Một số quy định đối với tu nghiệp sinh  
tại Nhật Bản qua các bước huấn luyện**

	<i>Chương trình huấn luyện bước một</i>	<i>Chương trình thực tập nội trú chuyên môn bước hai</i>
(1) Điều kiện đối với cá nhân tu nghiệp sinh	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Từ 20 tuổi đến 40 tuổi</li> <li>- Tốt nghiệp PTTH, có kinh nghiệm nghề nghiệp</li> <li>- Bảo đảm việc làm sau khi về nước</li> <li>- Có giấy chứng nhận đã qua khóa đào tạo tiếng Nhật căn bản.</li> <li>- Có giấy chứng nhận đủ sức khoẻ làm việc.</li> <li>- Không thuộc các đối tượng mà pháp luật Nhật thừa nhận.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Đã qua chương trình huấn luyện.</li> <li>- Phải qua kiểm tra đánh giá kết quả quá trình huấn luyện và tư cách đạo đức.</li> <li>- Phải được phép đổi hình thức cư trú.</li> </ul>
(2) Hình thức cư trú	- Huấn luyện	- Hoạt động trong phạm vi nhất định.
(3) Kỹ năng yêu cầu	- Công việc không được giản đơn, quá thông dụng ở nước nhà.	- Thực hành chuyên sâu hơn các kỹ năng, kỹ thuật được huấn luyện
(4) Hợp đồng	- Phải ký hợp đồng giữa các tổ chức đưa và nhận tu nghiệp sinh.	- Phải ký hợp đồng thực tập nội trú giữa thực tập sinh và công ty tiếp nhận theo Luật lao động Nhật Bản.
(5)	- Gồm tiền ăn và một số chi phí khác	- Hưởng trợ cấp theo hợp đồng lao

	<i>Chương trình huấn luyện bước một</i>	<i>Chương trình thực tập nội trú chuyên môn bước hai</i>
Trợ cấp cho tu nghiệp sinh	theo qui định trong hợp đồng (không kể chi phí bồi thường lao động). - 30.000-40.000 Yên/ tháng (không kể chi phí ăn uống).	động - Được áp dụng Luật cấp lương tối thiểu như công nhân Nhật Bản.
(6) Bảo hiểm	- Hưởng toàn bộ chế độ bảo hiểm đối với tu nghiệp sinh nước ngoài.	- Theo Luật bảo hiểm tai nạn lao động Nhật Bản trong quá trình nội trú. - Hưởng toàn bộ chế độ bảo hiểm đối với thực tập sinh.
(7) Tiền thưởng/ vé máy bay về	-Hưởng toàn bộ chế độ bảo hiểm đối với tu nghiệp sinh nước ngoài.	Hưởng toàn bộ chế độ bảo hiểm đối với tu nghiệp sinh nước ngoài.

*Nguồn: Cục Quản lý lao động ngoài nước, tài liệu bồi dưỡng kiến thức cho lao động đi làm việc tại Nhật Bản (2007), Hà Nội*

**Phụ lục 9:****Danh sách doanh nghiệp XKLD được khảo sát**

STT	Tên doanh nghiệp	Tên viết tắt	Loại hình DN	Địa chỉ
01	Công ty cổ phần Xuất nhập khẩu Vật tư thiết bị đường sắt	VIRASIMEX	Doanh nghiệp Nhà nước CP chi phối	Hà Nội
02	Công ty Vận tải biển và Xuất khẩu lao động	ISALCO	Doanh nghiệp Nhà nước	Hải Phòng
03	Tổng Công ty Lâm nghiệp Việt Nam	VINAFOR	Doanh nghiệp Nhà nước	Hà Nội
04	Công ty Xuất khẩu lao động-Thương mại và Du lịch	SOVILACO	Doanh nghiệp nhà nước	TP Hồ Chí Minh
05	Trường nhân lực quốc tế	SIM	Nhà nước	TP Hồ Chí Minh
06	Công ty cổ phần xuất nhập khẩu và hợp tác đầu tư vilexim	VILEXIM	Doanh nghiệp nhà nước cổ phần chi phối	Hà Nội
07	Công ty cổ phần thương mại Châu Hung	CHAU HUNG JSC	Công ty cổ phần	Hung Yên
08	Tổng Công ty xây dựng thủy lợi 4	HYCO 4-JSC	Doanh nghiệp Nhà nước	TP Hồ Chí Minh
09	Công ty cổ phần đầu tư tổng hợp Hà Nội	HANIC., CORP	Công ty cổ phần	Hà Nội
10	Công ty Cổ phần Phát triển nguồn nhân lực LOD	LOD., corp	Công ty cổ phần	Hà Nội



STT	Tên doanh nghiệp	Tên viết tắt	Loại hình DN	Địa chỉ
11	Công ty cổ phần Du lịch và Xuất nhập khẩu Vĩnh Phúc	VITOURCO	Công ty cổ phần	Vĩnh Phúc
12	Công ty cổ phần Đầu tư và Thương mại CTM	CTM CORP.	Công ty Cổ phần	Hà Nội
13	Tổng Công ty thép Việt Nam	VSC	Doanh nghiệp Nhà nước	Hà Nội
14	Công ty cổ phần Bách nghệ Toàn Cầu	GLO-TECH.CORP	Công ty cổ phần	Hà Nội
15	Công ty Hợp tác đào tạo và Xuất khẩu lao động	LETCO	Doanh nghiệp Nhà nước	Hà Nội
16	Công ty cổ phần Dịch vụ & Thương mại hàng không	AIRSECO., JSC	Công ty cổ phần	Hà Nội
17	Công ty cổ phần Vận chuyên Sài Gòn Tourist	SATRACO	Công ty cổ phần	TP Hồ Chí Minh
18	Tổng Công ty Du lịch Hà Nội	HANOI TOURISM	Doanh nghiệp Nhà nước	Hà Nội
19	Tổng công ty Cổ phần Sông Hồng	SONGHONG CORP.	Công ty cổ phần	Hà Nội
20	Công ty cổ phần Xây dựng, Dịch vụ và Hợp tác lao động	OLECO	Công ty cổ phần	Hà Nội
21	Trường Cao đẳng nghề Việt - Tiệp		Cổ phần	Hà Nội

**Phụ lục 10:****Đánh giá chất lượng lao động Thái Lan của 02 nhà máy Malaysia  
(tổng điểm tối đa 20 điểm)**

<b>STT</b>	<b>Tiêu chí</b>	<b>Tổng số điểm</b>	<b>% so với điểm tối đa</b>
1.	Trình độ lành nghề	12	60,00
2.	Thái độ nghề nghiệp và kỷ luật lao động	14	70,00
3.	Khả năng tiếp thu công việc	14	70,00
4.	Khả năng làm việc độc lập	14	70,00
5.	Khả năng làm việc theo nhóm	13	65,00
6.	Sức khỏe, thể lực	14	70,00
7.	Ngôn ngữ và giao tiếp	14	70,00

*Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả*

**Phụ lục 11: Đánh giá chất lượng lao động Indonesia của 04 nhà máy Malaysia (tổng điểm tối đa 40 điểm)**

<b>STT</b>	<b>Tiêu chí</b>	<b>Tổng số điểm</b>	<b>% so với điểm tối đa</b>
1.	Trình độ lành nghề	29	72,50
2.	Thái độ nghề nghiệp và kỷ luật lao động	29	72,50
3.	Khả năng tiếp thu công việc	28	70,00
4.	Khả năng làm việc độc lập	29	72,50
5.	Khả năng làm việc theo nhóm	28	70,00
6.	Sức khỏe, thể lực	30	75,00
7.	Ngôn ngữ và giao tiếp	34	85,00

*Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả*

**Phụ lục 12:**

**Đánh giá chất lượng lao động Nepal của 14 nhà máy Malaysia**  
(tổng điểm tối đa 140 điểm)

STT	Tiêu chí	Tổng số điểm	% so với điểm tối đa
1.	Trình độ lành nghề	77	55,00
2.	Thái độ nghề nghiệp và kỷ luật lao động	106	75,71
3.	Khả năng tiếp thu công việc	95	67,85
4.	Khả năng làm việc độc lập	96	68,57
5.	Khả năng làm việc theo nhóm	102	72,85
6.	Sức khỏe, thể lực	98	70,00
7.	Ngôn ngữ và giao tiếp	89	63,57

*Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả*

**Phụ lục 13:**

**Đánh giá chất lượng lao động Bangladesh của 09 nhà máy Malaysia**  
(tổng điểm tối đa 90 điểm)

STT	Tiêu chí	Tổng số điểm	% so với điểm tối đa
1.	Trình độ lành nghề	38	42,22
2.	Thái độ nghề nghiệp và kỷ luật lao động	47	52,22
3.	Khả năng tiếp thu công việc	46	51,11
4.	Khả năng làm việc độc lập	46	51,11
5.	Khả năng làm việc theo nhóm	47	52,22
6.	Sức khỏe, thể lực	45	50,00
7.	Ngôn ngữ và giao tiếp	42	46,66

*Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả*

**Phụ lục 14:**

**Đánh giá chất lượng lao động Myanmar của 16 nhà máy Malaysia  
(tổng điểm tối đa 160 điểm)**

<b>STT</b>	<b>Tiêu chí</b>	<b>Tổng số điểm</b>	<b>% so với điểm tối đa</b>
1.	Trình độ lành nghề	80	50,00
2.	Thái độ nghề nghiệp và kỷ luật lao động	81	50,62
3.	Khả năng tiếp thu công việc	82	51,25
4.	Khả năng làm việc độc lập	82	51,25
5.	Khả năng làm việc theo nhóm	85	53,13
6.	Sức khỏe, thể lực	91	56,86
7.	Ngôn ngữ và giao tiếp	72	45,00

*Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả*

**Phụ lục 15:**

**Đánh giá chất lượng lao động Trung Quốc của 03 nhà máy Malaysia  
(tổng điểm tối đa 30 điểm)**

<b>STT</b>	<b>Tiêu chí</b>	<b>Tổng số điểm</b>	<b>% so với điểm tối đa</b>
1.	Trình độ lành nghề	23	76,66
2.	Thái độ nghề nghiệp và kỷ luật lao động	19	63,33
3.	Khả năng tiếp thu công việc	22	73,33
4.	Khả năng làm việc độc lập	22	73,33
5.	Khả năng làm việc theo nhóm	22	73,33
6.	Sức khỏe, thể lực	22	73,33
7.	Ngôn ngữ và giao tiếp	23	76,66

*Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả*

## Phụ lục 16:

## Quy trình đưa người đi XKLD của doanh nghiệp hiện nay

