

DI CƯ LAO ĐỘNG VIỆT NAM: THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP

Phạm Thị Thanh Bình*

Trong tiến trình toàn cầu hóa, lao động di cư trở thành một trong những vấn đề toàn cầu đang được Việt Nam cũng như các nước trên thế giới chú trọng. Ngay từ đầu những năm 1980, lao động di cư (lao động xuất khẩu) đã được chính phủ Việt Nam đặc biệt quan tâm kể từ khi nước ta thực hiện chiến lược phân công lao động quốc tế trong khối các nước xã hội chủ nghĩa. Tuy nhiên, trong hơn thập kỷ gần đây, vấn đề lao động di cư chưa được đề cập nhiều, trong khi đó số lao động Việt Nam tại các nước trong khu vực và thế giới ngày càng tăng và thực tế đang phát sinh nhiều mâu thuẫn khó giải quyết. Hiện tại, đã có hơn 400.000 người lao động Việt Nam đang làm việc tại hơn 40 quốc gia và vùng lãnh thổ trên thế giới. Lao động Việt Nam ở nước ngoài đã đóng góp một phần rất quan trọng cho sự phát triển kinh tế đất nước. Bài viết phân tích thực trạng di cư lao động ra nước ngoài của Việt Nam và các giải pháp của chính phủ nhằm tạo điều kiện thuận lợi cho lao động di cư ở nước ngoài.

1. Thực trạng di cư lao động Việt Nam

Theo nghiên cứu xã hội học, di chuyển lao động (labour movement) chính là sự di cư lao động (labour migration). Di cư lao động liên quan đến vấn đề việc làm, mức lương và điều kiện sống tốt hơn, sự đoàn tụ gia đình và các mối quan hệ văn hóa.

Di cư lao động là sự dịch chuyển lao động và chuyên gia từ nơi thừa sang nơi thiếu. Các nước phát triển xuất khẩu lao động có trình độ, kỹ thuật cao còn các nước kém phát triển thì xuất khẩu lao động dư thừa, trình độ tay nghề thấp nhằm giải quyết việc làm, cải thiện điều kiện sống cho gia đình người lao động. Ở Việt Nam, tổng số lao động di cư ra nước ngoài tính đến nay khoảng 23 triệu người. Trong số đó, 48% làm việc ở Mỹ, 12% làm việc ở các nước trong khu vực ASEAN, chủ yếu ở Campuchia và Malaixia. Năm 2007, Việt Nam đưa khoảng 80.000 lao động đi làm việc ở nước ngoài. Con số này dự kiến sẽ tăng lên 100.000 người vào năm 2010.

Di cư lao động Việt Nam được chia thành 2 giai đoạn. *Giai đoạn 1*, vào những năm 1980, di cư lao động tạm thời được ký kết dưới hình thức hợp tác lao động

* Tiến sĩ, Viện Kinh tế và Chính trị Thế giới

giữa chính phủ Việt Nam với chính phủ của các nước nhập khẩu lao động. Lao động được thuê làm việc trong điều kiện rất nghiêm ngặt dựa trên cơ chế cô-ta ký kết giữa bộ trưởng các nước. Thời kỳ này có khoảng 300.000 lao động và các chuyên gia có kỹ năng chuyên môn cao được gửi sang làm việc ở nước ngoài. Hơn 80% trong số đó được gửi tới các nước xã hội chủ nghĩa cũ như Liên Xô, Đông Đức, Tiệp Khắc và Bungari. Họ làm việc trong rất nhiều ngành nghề khác nhau như dệt may, máy móc, thiết bị và xây dựng. Một số chuyên gia có kỹ năng chuyên môn như bác sĩ, giáo sư các trường đại học, các kỹ sư kinh tế nông nghiệp được gửi tới làm việc ở các nước châu Phi như Libi, Angiêria, Angola, Môdambich và Cộng hòa Côngô. Công nhân xây dựng làm việc ở Trung Đông như Irắc. Xuất khẩu lao động được thực hiện thông qua cơ chế phối hợp giữa hai chính phủ và có ảnh hưởng tích cực tới đời sống văn hóa, kinh tế, xã hội của người lao động. *Giai đoạn 2*, đầu những năm 1990, tình hình phát triển kinh tế, chính trị và xã hội ở hầu hết các nước có người lao động di cư của Việt Nam đang làm việc đã thay đổi. Cuộc khủng hoảng nghiêm trọng diễn ra ở Liên Xô cũ và Đông Âu cũng như rất nhiều nước Trung Đông và châu Phi dẫn đến việc hủy bỏ rất nhiều các hợp đồng lao động được ký kết trước đây, làm giảm mạnh nguồn lao động tạm thời ở các nước này. Phía Việt Nam cũng có sự thay đổi chính sách quan trọng, chuyển đổi dần từ nền kinh tế kế hoạch hóa tập trung sang nền kinh tế thị trường có sự điều tiết của chính phủ. Trong hoàn cảnh đó, việc quản lý di cư lao động tạm thời cũng thay đổi do vai trò

điều chỉnh của chính phủ dần dần được phân chia theo những chức năng thương mại tới các chi nhánh tuyển lao động. Các chi nhánh tuyển lao động có quyền khai thác thị trường lao động, ký kết hợp đồng lao động trực tiếp với các bên đối tác và người lao động di cư dựa trên chiến lược điều chỉnh của chính phủ Việt Nam. Chính phủ khuyến khích các chi nhánh tuyển dụng lao động phải đa dạng hóa hợp đồng với các đối tác nước ngoài. Hình thức hợp tác mới như ký hợp đồng phụ (sub-contract) và hợp đồng chìa khóa trao tay (turn-key contract) trong các dự án xây dựng và đầu tư gián tiếp với các đối tác nước ngoài ngày càng được khuyến khích phát triển. Lao động di cư cũng ngày càng có nhiều cơ hội để sử dụng nguồn thu nhập của mình. Quyền lợi và lợi ích của họ được bảo vệ và mở rộng thêm. Trước những năm 1990, việc điều chỉnh nguồn tiền của lao động di cư gửi về do chính phủ kiểm soát rất nghiêm ngặt và chỉ được sử dụng trong những điều kiện đặc biệt. Ví dụ, tiền lương và tiền thưởng cho lao động có kỹ năng chuyên môn làm việc ở các nước châu Phi rất thấp do áp dụng mức thuế thu nhập cao. Trong những năm 1990, những điều chỉnh nghiêm ngặt này được xóa bỏ, mang lại động lực khuyến khích cho cả bản thân người lao động và những xí nghiệp thuê mượn lao động. Trước năm 2000, để được di cư, người lao động cần phải có đủ một số loại giấy tờ, trong đó phải có sự nhất trí của ông chủ tịch thành phố hoặc tỉnh nơi lao động cư trú. Giá trị pháp lý của giấy phép di cư chỉ được kéo dài nhiều nhất 3 năm. Bên cạnh đó, người lao động buộc phải tham gia một chương trình đào tạo để xem họ có thực sự

sống được ở nước ngoài hay không. Tuy nhiên, kể từ năm 2000, chính phủ Việt Nam bắt đầu quá trình hợp lý hóa và tự do hóa trình tự giấy phép di cư. Một số những thay đổi cơ bản được ghi nhận bao gồm: *Thứ nhất*, xóa bỏ mọi lệ phí cấp phép di cư; *Thứ hai*, thời hạn di cư được kéo dài tới 6 năm; *Thứ ba*, vấn đề tham gia chương trình đào tạo trước khi di cư cũng không còn được nhấn mạnh nữa; *Thứ tư*, lao động di cư không nhất thiết phải có giấy chứng nhận của chủ tịch tỉnh hoặc thành phố và của Bộ Lao động. Thay vào đó, người lao động chỉ cần gửi đơn đến cơ quan quản lý lao động địa phương; *Thứ năm*, thời hạn phát hành giấy phép di cư giảm từ 45 ngày xuống còn 15 ngày. Thời kỳ này, Việt Nam đã có 152 tổ chức của chính phủ và 3 công ty tư nhân được phép ký kết các hợp đồng lao động với đối tác nước ngoài. Trong thập kỷ 1990, xuất khẩu lao động được coi là chiến lược tăng trưởng vững chắc. Theo đánh giá của DAFEL (2003) hàng năm có khoảng 40.000 lao động Việt Nam được gửi ra nước ngoài làm việc. Nguồn tiền gửi về của lao động di cư Việt Nam đã tăng từ 1 tỉ USD (1999) lên 1,45 tỉ USD (2002), gấp nhiều lần so với số tiền tài trợ ODA và FDI hàng năm và chiếm xấp xỉ 10% nguồn thu xuất khẩu. Năm 2004, lượng tiền do lao động Việt Nam gửi về đạt 3,5 tỉ USD, vượt mức 2,6 tỉ USD (2003). Năm 2005, nguồn tiền gửi về của lao động di cư Việt Nam đạt gần 4 tỉ USD. Lượng tiền chuyển về nhiều không chỉ từ Mỹ, mà còn từ nhiều nước khác như Canada, Ôxtrâyliya, Nhật Bản và châu Âu. Thu nhập của lao động nước ngoài gửi về nước đang trở thành nhân tố quan trọng không

chỉ giúp các cá nhân cải thiện cuộc sống, mà còn góp phần giúp chính phủ giải quyết tình trạng thất nghiệp, hỗ trợ các ngành “đói vốn”.

Do sức ép của việc tăng dân số, di cư lao động được coi là nhiệm vụ quan trọng nhằm tạo công ăn việc làm và tăng mức sống của người dân. Đa số những gia đình có người thân đi xuất khẩu lao động đều có mức sống trung bình hoặc cao hơn. Trong khi đó, những gia đình nghèo và mức thu nhập thấp ít có cơ hội để được di cư. Trong tổng số lao động di cư, số hộ gia đình có thu nhập thấp chỉ chiếm khoảng 6%, trong khi đó, những hộ gia đình có mức thu nhập từ trung bình trở nên chiếm tới hơn 79%. Điều này chứng tỏ rằng cho đến nay vấn đề di cư lao động vẫn rất tốn kém đối với những hộ gia đình có khả năng di cư. Trong số những yếu tố cản trở xuất khẩu lao động thì khó khăn về tài chính là vấn đề nghiêm trọng nhất, tiếp theo là yêu cầu giáo dục đào tạo và vấn đề sức khỏe. Để giải quyết khó khăn về tài chính, việc vay mượn người thân được coi là phương pháp hợp lý nhất cho vấn đề di cư. Hơn 2/3 số lao động di cư sử dụng phương pháp này, còn lại gần 1/3 là vay mượn từ ngân hàng. Trong số hộ gia đình có mức thu nhập trung bình thì việc bán lương thực, thực phẩm và tài sản cố định của gia đình cũng được coi là phương pháp chọn lựa ưu tiên để cung cấp tài chính cho việc di cư lao động.

Di cư lao động Việt Nam có xu hướng tập trung vào các hoạt động lao động bán kỹ năng (semi-skilled) và kỹ năng thấp (low-skilled). Lao động có kỹ thuật và chuyên môn cao chỉ chiếm một phần rất

nhỏ trong số đó do trình độ ngoại ngữ và chất lượng chuyên môn của các chuyên gia Việt Nam không thích hợp. Theo kết quả điều tra của Tổ chức Xúc tiến thương mại Nhật Bản (JETRO), một số lĩnh vực của Việt Nam đang thiếu hụt lao động kỹ thuật có trình độ cao như cơ khí (thiếu khoảng 58,8%), điện và điện tử (thiếu khoảng 41,5%). Điểm mạnh nhất của Việt Nam thuộc lĩnh vực gia công công nghệ thông tin. Đội ngũ kỹ sư công nghệ thông tin của Việt Nam có lợi thế về chi phí thấp (thấp hơn 20-30% so với công nghệ thông tin của Trung Quốc), kỹ năng ở mức chấp nhận được. Tuy nhiên, khả năng cạnh tranh kém do trình độ ngoại ngữ yếu. Các nước châu Á như Nhật Bản, Hàn Quốc, Malaixia và Đài Loan là những thị trường nhập khẩu lao động lớn nhất của di cư lao động Việt Nam trong những năm gần đây. Tính đến tháng 7/2007, số lao động Việt Nam tại Đài Loan là 69.477 người, chiếm khoảng 20% tổng số lao động nước ngoài của Đài Loan. Trong tương lai, châu Phi và Trung Đông là những thị trường nhập khẩu lao động quan trọng của Việt Nam.

Di cư lao động đã đem lại tác động tích cực tới nền kinh tế của Việt Nam, đến cân thanh toán, đến mức thu nhập và cơ hội việc làm cho bản thân người lao động. Thu nhập từ tiền gửi về của người lao động giúp bản thân gia đình người lao động thoát khỏi nghèo đói, cho phép họ chi tiêu nhiều hơn cho giáo dục con cái và chăm sóc sức khỏe gia đình. Ngày nay, số tiền của lao động gửi về còn được dùng vào mục đích cao hơn đó là mua nhà hoặc mở cơ sở sản xuất kinh doanh. Phần lớn tiền thu nhập của lao động di cư được sử dụng vào việc mua bán tài sản cố định và đất

đai. Tuy nhiên, số vốn đầu tư của họ vào loại hình dịch vụ này còn ít bởi vì phần lớn trong số họ sau khi trở về nước chưa tìm được việc làm ngay và vấn đề việc làm cơ bản cho những người di cư tạm thời vẫn chưa được giải quyết.

Di cư lao động cũng đem lại lợi ích cho nền kinh tế của nước chủ nhà nhận lao động, đó là giảm sự thiếu hụt trong cơ cấu lao động và ngăn chặn sự trì trệ sản xuất do thiếu lao động chuyên ngành. Tuy nhiên, di cư lao động cũng gây ra những khoản phí tổn, mất mát cho bản thân người lao động, nước gửi lao động và thậm chí cả nước nhận lao động. Do thiếu hụt lao động, đặc biệt là lao động có kỹ năng và chuyên môn cao, điều này dẫn đến nạn "chảy máu chất xám" (brain drain) ở nước gửi lao động. Đặc biệt, những lao động ít kỹ năng và học thức kém thì việc di cư được coi là chiến lược tồn tại của gia đình cho nên họ dễ bị lệ thuộc vào sự lợi dụng và tội ác dưới những hình thức và cấp độ khác nhau tại nước nhận lao động như lạm dụng tình dục, kéo dài thời gian làm việc, vi phạm quyền lợi của người lao động, tịch thu giấy tờ hộ chiếu của người lao động, không thực hiện đầy đủ hợp đồng lao động, điều kiện làm việc không phù hợp, và rất nhiều vấn đề khác nữa... Tuy nhiên, quan niệm về "chảy máu chất xám" gần đây cũng không còn được chú trọng nhiều nữa bởi lẽ những khoản ngoại hối được chuyển về nước để đầu tư cũng sẽ góp phần thúc đẩy tăng trưởng kinh tế trong nước. Thậm chí một số nước như Trung Quốc, Ấn Độ, Mêhicô còn khuyến khích các sinh viên du học khi ra trường có thể không cần trở về nước, những khoản thu nhập của họ ở nước

ngoài được gửi về nước đầu tư còn có lợi hơn nhiều, mặt khác cũng giảm được tình trạng thất nghiệp trong nước. Theo Báo cáo của Liên hợp quốc năm 2000, các quốc gia EU cần 159 triệu lao động nước ngoài vào năm 2025 để bù đắp cho số dân trong khối ngày càng già đi và tỉ lệ sinh đẻ giảm nhiều là cơ hội cho lao động cho các nước đang phát triển, trong đó có Việt Nam.

2. Giải pháp của chính phủ đối với lao động di cư

Để tạo nhiều cơ hội cho di cư lao động ra nước ngoài cũng như bảo đảm quyền lợi, lợi ích của người lao động di cư cần có sự can thiệp của chính phủ. Mỗi quốc gia cần phải thực hiện các biện pháp nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực lao động và thúc đẩy tính cạnh tranh quốc tế cũng như bảo đảm những điều kiện thỏa đáng và an toàn nhất cho người lao động trong suốt quá trình di cư. Chính phủ cũng cần cố gắng tăng thêm nhiều cơ hội di cư cho người nghèo, giảm bất bình đẳng trong thu nhập do một số hình thức di cư lao động tạo ra. Chính phủ Việt Nam đang cố gắng điều chỉnh và khuyến khích xuất khẩu lao động – coi đó là một trong những chiến lược kinh tế của đất nước. Mục tiêu về xuất khẩu lao động đặt ra cho năm 2007 là đưa 80.000 lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài. Để thực hiện được mục tiêu đề ra, chính phủ Việt Nam cần chú trọng hơn nữa đến việc thực hiện đồng bộ các giải pháp sau:

1) *Soạn thảo chiến lược chính sách quốc gia về vấn đề việc làm của người lao động ở nước ngoài.* Chiến lược này xem xét đến những cơ hội tìm việc làm ở các nước trong khu vực ASEAN và cả các nước khác

trên thế giới, đưa ra một kế hoạch nhằm khuyến khích các hình thức di cư lao động khác nhau có tính đến tiềm năng nguồn nhân lực trong nước. Cần phải nhận thức rõ kỹ năng của lực lượng lao động trong nước, vị trí của Việt Nam trên thị trường lao động quốc tế, các thị trường có tiềm năng chính và mọi hoạt động hướng tới nhằm thực hiện kế hoạch này.

2) *Đưa ra những thông tin cho lao động di cư.* Việc cung cấp những thông tin thích hợp cho tất cả lao động di cư được coi là chính sách rất quan trọng. Đặc biệt là những thông tin về thị trường, về những cơ hội tìm việc làm, về mức thu nhập khác nhau ở mỗi nước trong khu vực.

3) *Đào tạo kỹ năng và cung cấp nguồn đầu tư cho giáo dục.* Thông qua đào tạo và giáo dục, người lao động có thể tăng vốn cổ phần, nâng cao kỹ năng và nhận thức của họ. Các chương trình giáo dục bao gồm cả việc giới thiệu nền văn hóa nước ngoài cho các sinh viên và người lao động di cư giúp họ dễ dàng tiếp nhận công việc trong môi trường nước ngoài. Việc hiểu biết ngoại ngữ cũng như bản sắc văn hóa dân tộc của nước nhận lao động có thể làm tăng thêm tính cạnh tranh của người lao động. Việc đầu tư vào các khóa học trước khi di cư có thể giúp người lao động hiểu biết được quyền lợi và nghĩa vụ họ cần phải đóng góp để làm giảm vấn đề di cư bất hợp pháp, giảm những tội ác và sự quấy rối, lạm dụng ở nơi làm việc.

4) *Thúc đẩy cơ chế cấp chứng chỉ kỹ năng chuyên môn cho người lao động.* Việc cung cấp các chứng chỉ nâng cao kỹ năng chuyên môn cho người lao động được coi là phương tiện bảo đảm chất lượng lao động

và ngày càng có vai trò quan trọng đối với lao động di cư có kỹ năng và bán kỹ năng. Bên cạnh các chứng chỉ được chính phủ chứng nhận, chất lượng về thông tin của người lao động sẽ được nâng lên nhờ chất lượng chuyên môn của nền giáo dục. Do vậy, giáo dục bậc cao cần phải được khuyến khích nhằm nâng cao hiểu biết về các chứng chỉ đại diện ở cấp quốc tế, khu vực và quốc gia.

5) *Tăng cường sự bảo hộ lao động ở nước ngoài.* Chính phủ của các nước gửi lao động có thể ký hợp đồng song phương hoặc đa phương với nước nhận lao động về quyền lợi bảo hộ người lao động của những di cư lao động tạm thời. Bên cạnh đó, cần phải có các chương trình đào tạo giới thiệu về quyền lợi, nghĩa vụ và trách nhiệm của người lao động.

6) *Tạo cơ hội tiếp cận việc làm ở nước ngoài cho người lao động bán kỹ năng.* Do chi phí đào tạo lao động bán kỹ năng thấp hơn chi phí để đào tạo các chuyên gia có tay nghề và chuyên môn cao, cho nên chiến lược gửi lao động đi tìm việc ở nước ngoài của nhóm người lao động không có kỹ năng và lao động nông thôn sẽ làm tăng thêm sự phân phối thu nhập. Thiếu thông tin và chi phí cho di cư lao động quá cao được xem là những nhân tố gây bất lợi thế cho vấn đề tìm việc làm của người lao động ở nước ngoài. Do vậy, cần phải có chính sách cung cấp thông tin và trợ giúp vay mượn cho người lao động để có thể về cơ bản giảm bớt chi phí di cư của họ. Chính sách này cần phải được kết hợp cùng với chính sách bảo đảm an toàn cho người di cư bởi vì họ là những người rất dễ bị lạm dụng và bị phân biệt đối xử.

7) *Đánh thuế vào nạn chảy máu chất xám và việc di cư của lao động có kỹ năng.* Việc đánh thuế này nhằm để đền bù cho nước gửi lao động do việc giảm số lượng các chuyên gia có năng lực trong nước và việc trả những khoản chi phí giáo dục công cộng cho các chuyên gia có kỹ năng đã di cư. Nguồn thuế thu được sẽ sử dụng vào việc nâng cao các dịch vụ y tế sức khỏe và giáo dục cơ sở trong cộng đồng xã hội.

8) *Thành lập các chương trình nhằm tái hòa nhập cho những người lao động di cư trở về nước.* Chương trình tự do hóa di chuyển nguồn nhân lực sẽ phù hợp với mục tiêu phát triển nguồn nhân lực bền vững nếu chính phủ ban hành các điều khoản về tái định cư cho người lao động trở về nước. Đối với lao động có kỹ năng chuyên môn thì việc trở về nước tìm việc làm không mấy khó khăn. Song, với người lao động bán kỹ năng thì việc tái hòa nhập cộng đồng đối với họ là một vấn đề. Nếu họ không tiết kiệm được đủ số tiền và không tiếp thu được những kỹ năng chuyên môn ở nước ngoài thì sự trở về của họ sẽ làm tăng thêm vấn đề thất nghiệp trong nước. Đối với những người có đầy đủ nguồn lực tài chính, chính phủ sẽ tổ chức các buổi tọa đàm bàn về hoạt động kinh doanh và những cơ hội tự tìm việc làm khác. Ngược lại, với những người có nguồn tài chính eo hẹp, chính phủ cũng có thể cho vay với lãi suất thấp và tổ chức cho họ các chương trình đào tạo kỹ năng để tạo lập các cơ sở sản xuất kinh doanh nhỏ. Cùng với đó, chính phủ khuyến khích người lao động nên tiết kiệm một phần thu nhập được để dành cho các dự án tái hòa nhập cộng đồng sau khi trở về.

9) *Tạo điều kiện thuận lợi cho sự chuyển giao công nghệ.* Để thu hút nguồn chất xám và chuyển giao công nghệ, chính phủ cần tạo ra một môi trường thuận lợi cho di cư lao động trở về. Sự trở về của những người lao động di cư sẽ đóng góp vào việc phát triển nguồn nhân lực trong nước, cũng như đóng góp vào hoạt động đầu tư và những cơ hội hoạt động kinh tế khác do mạng lưới được mở rộng.

10) *Định hướng lại khoản tiền thu nhập được từ di cư lao động nước ngoài.* Sau khi trở về nước, mặc dù người lao động không tiêu dùng hết số tiền kiếm được ở nước ngoài, song phần tiền chưa sử dụng này của họ lại không được coi là một khoản tiết kiệm bởi vì họ sử dụng số tiền này cho gia đình của họ. Nghĩa là số tiền này lại được dùng cho hoạt động chi tiêu hàng ngày. Thực tế, khoản tiền này phải được khuyến khích để tạo ra lợi nhuận nhằm duy trì hoạt động di cư trong tương lai. Điều này chỉ có thể thực hiện được nếu như Bộ Tài chính đề xuất được cách thức lôi cuốn vào nền sản xuất hiệu quả. Một phần nguồn thu nhập tiền gửi của họ cần phải được đầu tư vào công trái chính phủ, vào các cổ phần trong thị trường cổ phiếu và các tài sản cố định khác.

Hiện nay nhu cầu đặt ra cho chính phủ Việt Nam là phải tạo ra được từ 1,2 đến 1,5 triệu việc làm mới mỗi năm. Với một đất nước mà thu nhập nông nghiệp còn quá thấp thì đây thực sự là vấn đề khó khăn. Trong khi khu vực đầu tư nước ngoài mỗi năm chỉ tạo ra khoảng 60.000 chỗ làm mới thì việc tạo điều kiện cho di cư lao động (xuất khẩu lao động) được xem là biện pháp hợp lý để giải quyết việc làm. Xuất khẩu lao động vừa là phương tiện

thu hút ngoại tệ thông qua tiền gửi về của lao động làm việc ở nước ngoài, vừa là cơ hội tăng việc làm cho người dân, giảm thất nghiệp trong nước. Do đó, xuất khẩu lao động được coi là một trong những chiến lược phát triển kinh tế của chính phủ Việt Nam. Đã đến lúc chúng ta cần phải quan tâm hơn nữa đến vấn đề này.

Tài liệu tham khảo

1) Nguyễn Thị Hồng Bích (2007), *Xuất khẩu lao động của một số nước Đông Nam Á: Kinh nghiệm và bài học*, Trung tâm Nghiên cứu Quốc tế và Khu vực. Viện Khoa học Xã hội Việt Nam.

2) Chris Manning and Pradip Bhatnagar (2005), *Liberalizing and Facilitating the Movement of Individual Service Providers under AFAS: Implications for Labour and Immigration Policies and Procedures in ASEAN*, Australian National University, ANU.

3) Mattoo, Aaditya and Antonia Carzaniga (2002), *Moving People to Deliver Services: Labor Mobility and the WTO*. Oxford University Press.

4) International Labour Office (2007), *Laborsta, Economically Active Population Estimates and Projections*, Bangkok, Thailand.

5) Ratha, Dilip (2003), *Workers' Remittances: An Important and Stable Source of External Development Finance*, in *Global Economic Prospects of Developing Countries*, World Bank, Washington.

6) Raihan, Ananya (2004), *Temporary Movement of Natural Persons: Making Liberalisation in Services Trade Work for Poor*, Paper presented at World Bank ABCDE Europe, May 10-11, Brussels.

7) UN Population Division (2006), *Trends in the World Migrant Stock: 2005 Revision*.

8) Vietnam Economic Times, N 213 (5/9/2007).