

**H**IỆN nay Việt Nam có khoảng 400.000 lao động và chuyên gia đang làm việc ở trên 40 nước và vùng lãnh thổ với hơn 30 nhóm ngành nghề các loại. Số lao động này hằng năm đã gửi về nước một lượng ngoại tệ đáng kể, đưa xuất khẩu lao động trở thành một trong các ngành gia nhập "câu lạc bộ" 1 tỉ USD ở Việt Nam (bình quân từ năm 1999 đến năm 2003 số ngoại tệ do các lao động gửi về đạt trên 1,3 tỉ USD/năm). Nguồn thu nhập của người lao động từ nước ngoài đã góp phần cải thiện đời sống gia đình và thân nhân họ, giúp nhiều gia đình trở nên khá giả, nhiều lao động sau khi về nước đã trở thành các nhà đầu tư và chủ doanh nghiệp, tạo việc làm cho một bộ phận lao động khác, đóng góp vào sự phát triển và ổn định kinh tế - xã hội. Xuất khẩu lao động còn là phương thức giúp đào tạo đội ngũ lao động có chất lượng, nâng cao tay nghề và rèn luyện tác phong công nghiệp cho người lao động, đồng thời tăng cường quan hệ hợp tác quốc tế giữa nước ta với các nước trên thế giới. Vì vậy, xuất khẩu lao động hiện đang được coi là một trong những ngành kinh tế đối ngoại mang lại nhiều lợi ích cả về kinh tế và xã hội, là giải pháp tạo việc làm quan trọng và mang tính chiến lược của nước ta.

### I - Vài nét về xuất khẩu lao động

Xuất khẩu lao động là một hình thức đặc thù của xuất khẩu nói chung và là một bộ phận của kinh tế đối ngoại, mà hàng hóa đem xuất là sức lao động của con người, còn chủ sử dụng sức lao động là người nước ngoài. Nói cách khác, xuất khẩu lao động là một hoạt động kinh tế dưới dạng dịch vụ cung ứng lao động cho nước ngoài, có đối tượng xuất khẩu là con người.

Hoạt động xuất khẩu lao động được hiểu là toàn bộ các hoạt động hỗ trợ liên quan đến quá

# VẤN ĐỀ XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG CỦA NƯỚC TA

**DẶNG ĐÌNH ĐÀO \* - TRẦN THỊ THU PHƯƠNG \*\***

trình đưa người lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài. Những hoạt động đó thường bao gồm: nghiên cứu thị trường, tìm kiếm đối tác, ký kết hợp đồng; tổ chức tuyển chọn lao động, đào tạo giáo dục định hướng; tổ chức đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài; quản lý và bảo vệ quyền lợi của người lao động ở nước ngoài và đưa họ về nước khi hết hạn hợp đồng.

Hoạt động xuất khẩu lao động nhìn chung có một số đặc điểm đáng chú ý như sau:

- *Thể hiện rõ tính chất xã hội và nhân văn:* Xuất khẩu lao động thực chất là xuất khẩu sức lao động của con người. Do vậy, hoạt động xuất khẩu lao động không phải chỉ nhằm mục tiêu lợi nhuận mà còn phải xuất phát từ con người, quan tâm đến lợi ích của người đi lao động xuất khẩu...

- *Là một hoạt động kinh tế đối ngoại:* Ở nhiều nước trên thế giới, hoạt động xuất khẩu lao động là một trong những giải pháp quan trọng thu hút lực lượng lao động gia tăng trong nước ra nước ngoài làm việc và thu ngoại tệ bằng hình thức chuyển tiền về nước của người lao động và các lợi ích khác. Những lợi ích này

\* GS, TS, Trường đại học Kinh tế quốc dân Hà Nội

\*\* Ths, Trường đại học Kinh tế quốc dân Hà Nội

buộc các nước xuất khẩu phải cố gắng chiếm lĩnh thị phần cao nhất, song việc đó lại phụ thuộc vào quan hệ cung - cầu sức lao động và chịu sự tác động của các quy luật kinh tế thị trường.

- *Hoạt động xuất khẩu lao động là sự kết hợp hài hòa giữa quản lý vĩ mô và sự chủ động, tự chịu trách nhiệm của các tổ chức kinh tế thực hiện dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài:* Trong cơ chế thị trường, toàn bộ hoạt động xuất khẩu đều do các tổ chức kinh tế thực hiện trên cơ sở ký kết hợp đồng. Một mặt, họ chịu hoàn toàn trách nhiệm về hoạt động cung ứng dịch vụ của mình từ khâu tổ chức đưa đi đến khâu quản lý người lao động và, mặt khác, phải tuân thủ các quy định của pháp luật. Tuy nhiên, các hiệp định, thỏa thuận song phương giữa các quốc gia có tính chất nguyên tắc, thể hiện phương hướng và sự quản lý của Nhà nước đối với hoạt động này.

- *Dịch vụ xuất khẩu lao động của các doanh nghiệp diễn ra trong môi trường cạnh tranh ngày càng gay gắt:* Sự cạnh tranh ở đây diễn ra không chỉ giữa các doanh nghiệp tham gia cung ứng dịch vụ xuất khẩu lao động trong nước, mà là cả sự cạnh tranh giữa các quốc gia cùng cung ứng lao động xuất khẩu trên một thị trường. Ngày nay, những quốc gia có kinh nghiệm trong xuất khẩu lao động thường có đội ngũ doanh nghiệp cung ứng dịch vụ xuất khẩu lao động mạnh, có hệ thống dịch vụ công rất ưu việt.

- *Hoạt động của các doanh nghiệp làm dịch vụ xuất khẩu lao động phải bảo đảm lợi ích trong quan hệ ba bên:* Lợi ích kinh tế của Nhà nước từ hoạt động xuất khẩu lao động là khoản ngoại tệ mà người lao động gửi về và các khoản thuế do các doanh nghiệp làm dịch vụ xuất khẩu lao động phải nộp. Lợi ích của các doanh nghiệp chủ yếu là các khoản phí thu được từ các hoạt động của dịch vụ này. Còn lợi ích của người lao động là khoản thu nhập từ lương mà họ nhận được ở chủ sử dụng lao động (khoản

này thường cao hơn nhiều lần so với thu nhập trong nước của họ).

- *Hoạt động của các doanh nghiệp làm dịch vụ xuất khẩu lao động chịu sự tác động mạnh mẽ của những biến động trên thị trường sử dụng lao động:* Hiện nay, trên thị trường lao động quốc tế, các nước xuất khẩu lao động thường phải chấp nhận những điều kiện do nước nhập khẩu lao động đưa ra như: số lượng lao động, mức tiền công, ngành nghề tuyển dụng, điều kiện làm việc... Việt Nam là một nước mới gia nhập thị trường lao động quốc tế, do vậy cũng không tránh khỏi tình trạng bị ép giá và các doanh nghiệp làm dịch vụ xuất khẩu lao động của Việt Nam phải tính đến yếu tố này để có giải pháp khắc phục.

## **II - Tình hình xuất khẩu lao động củ Việt Nam**

Hoạt động xuất khẩu lao động của Việt Nam có thể được chia thành 2 thời kỳ:

- *Thời kỳ từ 1980 đến 1990:* Thời kỳ này, lao động Việt Nam chủ yếu được đưa sang các nước thông qua việc Nhà nước ký kết các Hiệp định lao động và trực tiếp thực hiện, chủ yếu là với Liên Xô và các nước xã hội chủ nghĩa Đông Âu trước đây. Một lượng lao động cũn đã được đưa đi làm việc ở I-rắc, Li-bi. Chuyên gia trong các lĩnh vực y tế, giáo dục, nông nghiệp được đưa sang làm việc ở một vài nước châu Phi. Trong 10 năm (1980 - 1990), Việt Nam đã đưa được 244.186 lao động, 7.200 lượt chuyên gia đi làm việc và 23.713 thực tập sinh vừa học, vừa làm ở nước ngoài. Ngân sách nhà nước thu được từ hoạt động này là khoản 800 tỉ đồng (theo tỷ giá rúp/đồng Việt Nam năm 1990) và hơn 300 triệu USD. Đồng thời người lao động và chuyên gia đã đưa về nước một lượng hàng hóa thiết yếu với trị giá hàng nghìn tỉ đồng.

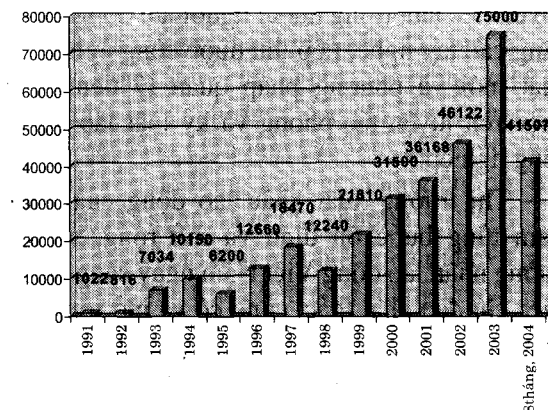
- *Thời kỳ từ 1991 đến nay:* Vào cuối những năm 80 và đầu những năm 90, tại các nước xã hội chủ nghĩa Đông Âu nơi có lao động Việt Nam làm việc đều xảy ra những biến động

chính trị lớn, dẫn đến sự thay đổi về thể chế chính trị và cơ chế kinh tế; ở nhiều nước châu Phi, nơi có chuyên gia Việt Nam làm việc cũng có khủng hoảng kinh tế, chính trị; ở I-rắc thì xảy ra chiến tranh. Vì vậy, phần lớn các nước này không còn nhu cầu nhận tiếp lao động và chuyên gia Việt Nam. Trước tình hình đó đặt ra yêu cầu bức xúc là phải đổi mới cơ chế xuất khẩu lao động và chuyên gia cho phù hợp với tình hình trong nước và quốc tế. Ngày 9-11-1991, Nghị định số 370/HĐBT (nay là Chính phủ) đã được ban hành về việc đưa người lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài. Theo Nghị định này, các tổ chức kinh tế được thành lập và được Bộ Lao động, Thương binh - Xã hội cấp giấy phép hoạt động cung ứng lao động, chuyên gia cho nước ngoài. Việc xuất khẩu lao động và chuyên gia được thực hiện thông qua các hợp đồng do các tổ chức kinh tế đó ký với bên nước ngoài. Tính đến tháng 8-1998, Việt Nam đã có 55 tổ chức kinh tế là doanh nghiệp nhà nước có giấy phép đang hoạt động xuất khẩu lao động và chuyên gia.

Trong giai đoạn từ 1996 đến 1999, nhằm đổi mới để phù hợp với tình hình thực tiễn, Chính phủ đã ban hành Nghị định số 07/CP, ngày 20-1-1995. Từ đó, số lượng các doanh nghiệp được cấp giấy phép kinh doanh dịch vụ xuất khẩu lao động đã tăng lên 77 doanh nghiệp, trong đó có 53 doanh nghiệp thuộc bộ, ngành và 24 doanh nghiệp địa phương. Tính đến tháng 9-2004, số lượng các doanh nghiệp kinh doanh dịch vụ xuất khẩu lao động đã là 144 doanh nghiệp, trong đó có 118 doanh nghiệp nhà nước, 11 doanh nghiệp thuộc các tổ chức đoàn thể, 12 công ty cổ phần và 3 công ty trách nhiệm hữu hạn.

Nhờ đổi mới cơ chế hoạt động xuất khẩu lao động và sự gia tăng số lượng các doanh nghiệp tham gia vào dịch vụ xuất khẩu lao động, số lượng lao động và chuyên gia của Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài đã gia tăng nhanh chóng (xem biểu đồ)

Biểu: Số lượng lao động đi làm việc ở nước ngoài từ năm 1991 đến 2004



Nguồn: Cục Quản lý lao động với nước ngoài

Từ năm 1991 đến nay, Việt Nam đã đưa được 320.699 lao động làm việc ở nước ngoài. Mức lương bình quân (kể cả làm thêm giờ) của người lao động ở nước ngoài đạt khoảng 400 USD/tháng. Ước tính từ năm 1996 đến nay, số lao động và chuyên gia đi làm việc ở nước ngoài theo cơ chế mới đã chuyển về nước khoảng 500 triệu USD/năm. Ngoài ra, còn có khoảng 20 vạn lao động đang làm việc ở nước ngoài gồm những người đi lao động theo Hiệp định cũ (1980 - 1990), những người sang Liên Xô và Đông Âu làm việc theo nhiều hình thức khác nhau đã chuyển về nước khoảng trên 1 tỉ USD/năm.

Từ thực tế hoạt động xuất khẩu lao động của các doanh nghiệp Việt Nam trong thời gian qua có thể đánh giá khái quát như sau:

- Các doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực xuất khẩu lao động đã và đang từng bước đổi mới phương thức hoạt động, đầu tư có trọng điểm và nâng cao năng lực cạnh tranh, lấy yếu tố chất lượng, hiệu quả là điều kiện cơ bản trong hoạt động kinh doanh. Lao động và chuyên gia đang làm việc ở nước ngoài trong nhiều ngành, nghề khác nhau như: xây dựng, cơ khí, điện tử, dệt, may, chế biến thủy sản, dịch vụ, vận tải biển, đánh bắt, chế biến hải sản, chuyên gia y tế, giáo dục, nông nghiệp, tin học v.v..

- Dịch vụ xuất khẩu lao động của các doanh nghiệp đã góp phần làm cho hàng vạn người có

việc làm với thu nhập cao; giảm được khoản đầu tư khá lớn cho việc đào tạo nghề và giải quyết việc làm trong nước; người lao động được nâng cao tay nghề, tiếp thu được công nghệ sản xuất mới và phương pháp quản lý tiên tiến, được rèn luyện tác phong và kỷ luật lao động công nghiệp.

- Thị trường xuất khẩu lao động của Việt Nam từng bước ổn định và mở rộng, số thị trường nhận lao động Việt Nam ngày càng tăng. Việc chỉ đạo khai thác, củng cố và mở rộng thị trường đã được định hướng: tập trung khai thác, củng cố các thị trường trọng điểm, từng bước tiếp cận, thí điểm để mở rộng sang các khu vực theo phương châm đa phương hóa, đa dạng hóa quan hệ đối ngoại.

- Các hợp đồng ký kết giữa các doanh nghiệp Việt Nam với đối tác nước ngoài đều phù hợp với luật pháp Việt Nam và luật pháp nước sử dụng lao động, bảo đảm được quyền lợi của Nhà nước, của doanh nghiệp và của người lao động.

*Bên cạnh những thành tựu đã đạt được, lĩnh vực xuất khẩu lao động vẫn còn một số hạn chế:*

- Số lượng lao động đưa đi của các doanh nghiệp còn ít so với yêu cầu. Một số doanh nghiệp đã không tích cực đầu tư, thiếu chủ động trong tìm kiếm, khai thác thị trường để ký kết hợp đồng cung ứng lao động.

- Chất lượng đội ngũ lao động xuất khẩu của các doanh nghiệp nhìn chung cũng còn thấp so với đòi hỏi của thị trường, nhất là ngoại ngữ, tay nghề chưa đáp ứng được yêu cầu của công nghệ sản xuất hiện đại, chủ yếu mới là xuất khẩu lao động phổ thông, còn những lao động kỹ thuật mà nước ngoài cần thì lại không có đủ để đáp ứng.

- Trong nhiều trường hợp người lao động tự bỏ hợp đồng trốn ra ngoài sống bất hợp pháp gây ảnh hưởng xấu đến uy tín chung của Việt Nam. Tình trạng lao động phải về nước trước hạn cũng xảy ra phổ biến, dẫn đến việc doanh nghiệp mất nguồn thu phí dịch vụ, tăng chi phí để giải quyết các vấn đề phát sinh và làm giảm

đáng kể hiệu quả của dịch vụ xuất khẩu lao động của doanh nghiệp.

### **III - Một số giải pháp đẩy mạnh hoạt động xuất khẩu lao động**

Đảng và Nhà nước Việt Nam đã đề ra mục tiêu cho hoạt động xuất khẩu lao động từ nay đến năm 2005 là phấn đấu đạt được quy mô xuất khẩu 70.000 lao động/năm và giai đoạn 2006 - 2010 nâng lên đến mức bình quân 100.000 lao động/năm, luôn có khoảng 400.000 - 500.000 lao động và chuyên gia làm việc thường xuyên ở nước ngoài. Để góp phần thực hiện các mục tiêu trên, các doanh nghiệp cần tập trung vào các giải pháp sau:

1 - Các doanh nghiệp cần có biện pháp tích cực để gia tăng số lượng và nâng cao chất lượng lao động xuất khẩu nhằm đáp ứng tốt nhu cầu thị trường lao động nước ngoài. Một mặt, tiếp tục tập trung xuất khẩu lao động phổ thông cho các thị trường Đài Loan, Ma-lai-xi-a... để giải quyết vấn đề công ăn việc làm cho người lao động, góp phần giảm tỷ lệ thất nghiệp trong nước. Mặt khác, phải tìm mọi cách nâng cao chất lượng nguồn lao động xuất khẩu cho phù hợp với nhu cầu của các thị trường, tiến tới phấn đấu để có đủ khả năng và điều kiện xuất khẩu lao động có kỹ thuật. Biện pháp cụ thể cho vấn đề trên là:

- Hoàn thiện quy trình tuyển chọn, đào tạo lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài. Đổi mới công tác tuyển chọn lao động bằng phương thức gắn kết trách nhiệm của chính quyền địa phương cấp xã, phường và các cơ sở sản xuất, đào tạo; đẩy mạnh công tác tuyên truyền, vận động của chính quyền địa phương các cấp, nhân dân và người lao động trực tiếp được cung cấp các thông tin về chủ trương, chính sách của Đảng, các quy định pháp luật của Nhà nước về xuất khẩu lao động, về thị trường nơi người lao động sẽ đến làm việc; chính quyền địa phương giám sát việc tuyển lao động, giới thiệu cho các doanh nghiệp xuất khẩu lao động những người lao động có nhân thân rõ ràng, phẩm chất đạo đức tốt, chấp hành tốt chủ trương của Đảng và pháp luật của

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

- Các doanh nghiệp phải nâng cao chất lượng công tác đào tạo giáo dục định hướng cho người lao động. Bổ sung thêm các nội dung giáo dục định hướng bằng các dẫn chứng thực tế. Giáo dục cho người lao động thấy tác hại của việc bỏ trốn, kiên quyết dừng và không tuyển chọn lao động ở những địa phương có tỷ lệ lao động bỏ trốn cao. Cần ưu tiên tuyển nguồn nhân lực có trình độ tay nghề cao tham gia xuất khẩu lao động, trước hết từ các trường đào tạo nghề có chất lượng cao phục vụ cho xuất khẩu lao động.

2 - Bồi dưỡng và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ doanh nghiệp làm dịch vụ xuất khẩu lao động. Đội ngũ này cần phải được chuyên môn hóa, được đào tạo một cách cơ bản về nghiệp vụ xuất khẩu lao động, phải có những kiến thức và hiểu biết tốt về bộ Luật Lao động, Luật Hình sự, Luật Dân sự..., đường lối của Đảng, các chủ trương, chính sách của Nhà nước về xuất khẩu lao động và chuyên gia như: Chỉ thị 41/CT-TW, ngày 22-9-1998, của Bộ Chính trị về xuất khẩu lao động và chuyên gia; Nghị định số 152/1999/NĐ-CP, ngày 20-9-1999; Nghị định số 81/2003/NĐ-CP, ngày 17-7-2003, của Chính phủ, các thông tư, văn bản hướng dẫn thực hiện của các bộ, ngành...

3 - Doanh nghiệp cần đầu tư vốn, cơ sở vật chất phục vụ cho xuất khẩu lao động, từng bước nâng cao khả năng cạnh tranh của các doanh nghiệp làm dịch vụ xuất khẩu lao động. Cần đầu tư cơ sở vật chất, nguồn vốn xây dựng cơ sở đào tạo, bổ sung đội ngũ giáo viên có trình độ cao, giáo dục định hướng cho người lao động để, một mặt, chủ động được nguồn cung, mặt khác, nâng cao chất lượng đào tạo trên cơ sở hoàn thiện chương trình, nội dung và phương pháp đào tạo nguồn lao động xuất khẩu.

4 - Triển khai có hiệu quả mô hình liên kết về xuất khẩu lao động nhằm giảm phiền hà và tốn kém cho người lao động. Thông qua mô hình liên kết, doanh nghiệp đến với người lao

động có sự giám sát hỗ trợ của chính quyền địa phương. Doanh nghiệp công khai minh bạch với chính quyền địa phương và người lao động về các điều kiện của hợp đồng, đặc biệt là các khoản đóng góp của người lao động, qua đó giúp cho họ giảm được các chi phí không cần thiết, tạo điều kiện làm các thủ tục hành chính và vay vốn để trang trải cho những chi phí ban đầu tại các ngân hàng địa phương.

5 - Nâng cao hơn nữa hiệu quả dịch vụ xuất khẩu lao động, trước hết, phải rút ngắn thời gian làm thủ tục và thời gian chờ đợi xuất cảnh của người lao động. Đây là một trong các giải pháp góp phần giảm chi phí phát sinh ban đầu của người lao động nhằm thu hút đông đảo người lao động đi xuất khẩu lao động.

6 - Tăng cường và nâng cao hiệu quả công tác quản lý người lao động trong thời gian làm việc ở nước ngoài. Với mỗi thị trường, cần có các giải pháp thích hợp nhằm giảm các rủi ro có thể xảy ra.

7 - Hoàn thiện hệ thống văn bản pháp luật về xuất khẩu lao động và chuyên gia, bổ sung và sửa đổi những cơ chế, chính sách còn thiếu hoặc không phù hợp, như chính sách đầu tư mở rộng thị trường; các chính sách hỗ trợ đào tạo và tín dụng cho người lao động đi xuất khẩu; chính sách tín dụng cho người đi làm việc ở nước ngoài; chính sách bảo hiểm xã hội; chính sách khuyến khích chuyển tiền và hàng hóa về nước; chính sách tiếp nhận trở lại sau khi hoàn thành nhiệm vụ;... Triển khai có hiệu quả việc thành lập, quản lý và sử dụng Quỹ Hỗ trợ xuất khẩu lao động theo Quyết định số 163/2004/QĐ-TTg, ngày 8-9-2004, của Thủ tướng Chính phủ.

8 - Nâng cao hơn nữa trách nhiệm của các bộ, ngành và địa phương trong quản lý hoạt động của các doanh nghiệp xuất khẩu lao động và chuyên gia: trong trường hợp cần thiết có thể có sự hỗ trợ về vốn, cơ sở vật chất cho các doanh nghiệp xuất khẩu lao động; tăng cường công tác thông tin, kiểm tra, kiểm soát hoạt động của các doanh nghiệp xuất khẩu lao động và chuyên gia; ngăn chặn và xử lý các hiện tượng tiêu cực nảy sinh trong xuất khẩu lao động. □