



PHÁT TRIỂN THỊ TRƯỜNG XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG VIỆT NAM TRONG ĐIỀU KIỆN HIỆN NAY

ThS. NGUYỄN TIẾN DŨNG



VN là nước đang phát triển, có dân số hơn 86 triệu người, đứng thứ 13 trên thế giới và thứ 7 tại châu Á, hàng năm với mức tăng dân số khoảng 1 triệu người, và cũng có nhiều lợi thế về lao động (LĐ). Trong quá trình hội nhập kinh tế quốc tế và xu hướng toàn cầu hóa, VN đang có nhiều cơ hội phát huy lợi thế về nguồn nhân lực. Mặt khác, trong điều kiện đất nước ta hiện nay, hơn 70% LĐ sống ở nông thôn, trình độ chuyên môn tay nghề thấp, tiền công LĐ rẻ, sức ép việc làm lớn, mỗi năm có hơn 1,7 triệu người cần việc làm mới. Chính vì vậy, xuất khẩu lao động (XKLĐ) không những là chủ trương lớn của Đảng và Nhà nước, mà còn là một chiến lược quan trọng lâu dài góp phần giải quyết việc làm, phát triển nguồn nhân lực, tăng thu nhập cho người LĐ, tăng cường quan hệ kinh tế đối ngoại, thực hiện tăng trưởng và phát triển bền vững gắn liền với công bằng xã hội.

XKLĐ của nước ta bắt đầu từ những năm 1980 thông qua việc đưa LĐ sang các nước XHCN làm việc theo các hiệp định hợp tác quốc tế về LĐ. Từ năm 1991 đến nay, XKLĐ đã chuyển dần sang cơ chế thị trường có sự quản lý của nhà nước. Gần 30 năm đưa LĐ ra nước ngoài làm việc, XKLĐ VN đã có những bước phát triển rõ rệt, số LĐ đưa đi và hiệu quả năm sau đều cao hơn năm trước. Tuy nhiên, việc duy trì và mở rộng thị trường LĐ ngoài nước đang đứng trước những thách thức to lớn do các nước tiếp nhận LĐ đang chịu tác động

bởi khủng hoảng tài chính quốc tế và suy giảm kinh tế toàn cầu ảnh hưởng trực tiếp đến việc làm, thu nhập, đời sống của người LĐ.

1. Tình hình thị trường xuất khẩu lao động VN

Phát triển thị trường là công việc luôn được Nhà nước và các doanh nghiệp XKLĐ quan tâm đặc biệt. Từ 1991 đến nay chúng ta đã từng bước thiết lập và mở rộng thị trường XKLĐ với nhiều nước trên thế giới, đặc biệt là các nước trong khu vực, phù hợp với đường lối đổi mới và tiến trình hội nhập kinh tế quốc tế của đất nước.

Đến nay, VN đã ký các thoả thuận và hiệp định về hợp tác LĐ với Liên bang Nga, Cộng hoà Czech, Ucraina, Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào, Đài Loan, Malaysia, Hàn Quốc, Nhật, Slovakia, Ả Rập Saudi, Tiểu Vương quốc Ả Rập Thống Nhất (UAE), Qatar, Oman và đang xúc tiến đàm phán để ký hiệp định hợp tác LĐ với Libya, Ý, Rumania và Belarus.

Ngoài ra các nước XHCN cũ tiếp tục tiếp nhận LĐ VN nhưng số lượng không nhiều. Thị trường XKLĐ đã được củng cố và mở rộng đến một số khu vực mới như: Hàn Quốc, Nhật, Đài Loan, Malaysia, Singapore, Lào, Trung Đông, Libya, Macao... Một số thị trường mới làm thí điểm tiếp tục được củng cố như Na Uy, Pháp, Bồ Đào Nha, Anh, Mỹ, Canada, Úc, Ý... Đến hết năm 2008, LĐ VN đã có mặt tại 41 nước và vùng lãnh thổ trên thế giới.

Bảng 1: Số lượng các nước và vùng lãnh thổ có lao động VN làm việc

Năm	Số lượng	Năm	Số lượng
1981	3	2000	35
1987	9	2005	37
1991	10	2006	38
1995	15	2007	40
1999	30	2008	41

Nguồn : Cục Quản lý Lao động ngoài nước - Bộ LĐ, TB và XH

Gần 30 năm đưa người LĐ đi làm việc ở nước ngoài, XKLD đã đạt được những thành tựu nhất định. Giai đoạn 1980 - 1990 là thời kỳ hợp tác LĐ với các nước XHCN theo cơ chế quản lý tập trung, bao cấp với mục đích đưa LĐ đi bồi dưỡng nâng cao tay nghề, chúng ta đã đưa được 290.776 LĐ đến 9 nước làm việc theo thời hạn hợp đồng từ 2 đến 6 năm, bình quân hàng năm đưa được 26.434 người. Giai đoạn 1991 đến nay, XKLD đã chuyển dần sang cơ chế thị trường có sự quản lý của Nhà nước. Tính đến cuối năm 2008, tổng số LĐ đã đưa đi là 673.304 người, bình quân hàng năm đưa đi được 37.406 người, đặc biệt giai đoạn 2006-2008 đưa đi 250.865 người, bình quân hàng năm đưa đi 83.622 người chiếm hơn 5% số LĐ có việc làm mới của cả nước, riêng 6 tháng đầu năm 2009 do ảnh hưởng suy thoái kinh tế toàn cầu nên số lượng LĐ xuất khẩu đã giảm đáng kể chỉ còn 33.435 người đạt 37,15% kế hoạch và giảm 17,66% so với cùng kỳ năm ngoái [1].

Hiện nay, nước ta có khoảng 500 ngàn LĐ và chuyên gia đang làm việc tại 41 quốc gia và vùng lãnh thổ chiếm hơn 10% lực lượng LĐ của cả nước trong đó: Malaysia 102 ngàn; Đài Loan 87 ngàn; Hàn Quốc 58 ngàn; LB Nga 30 ngàn; Nhật 19 ngàn; Trung Đông 20 ngàn; Đông Âu 80 ngàn; Lào 9 ngàn; số còn lại ở các nước Tây Âu, Bắc Âu, Bắc Phi, Singapore, Brunei, Macao, Mỹ, Canada, Úc... LĐ VN làm việc ở nước ngoài trong hơn 30 ngành nghề khác nhau như xây dựng, cơ khí, lắp ráp điện tử, may mặc, chế biến thực phẩm, chế biến gỗ, khám hộ công, thuyền viên... Hàng năm số LĐ này gửi về nước một số tiền khoảng 1,7-2 tỷ USD chiếm 2 đến 3% GDP cả nước.[2]

Thời gian qua, thị trường XKLD tuy được quan tâm củng cố và phát triển nhưng đang gặp phải những khó khăn và tồn tại sau:

Một là, thị trường XKLD của nước ta phát

triển chưa ổn định, phụ thuộc nhiều vào biến động của thị trường LĐ nước ngoài.

Cho đến nay, Nhà nước chưa có chiến lược phát triển thị trường và khai thông ở tầm vĩ mô các quan hệ cấp nhà nước về XKLD. Đến nay, Nhà nước chỉ ký được một số hiệp định khung hoặc thỏa thuận chung nhằm thông tin về thị trường và tạo cơ sở pháp lý liên quan. Để phát triển thị trường các DN XKLD phải tự thân vận động, quan hệ với đối tác, môi giới tìm kiếm hợp đồng và đơn hàng. So với các nước XKLD trong khu vực thì VN là nước XKLD đi sau, yếu và thiếu kinh nghiệm nên các hợp đồng XKLD của ta thường nhỏ lẻ với nhiều điều kiện bất lợi.

Mỗi khi tình hình kinh tế nước tiếp nhận có biến động ảnh hưởng ngay đến tình hình XKLD của nước ta, năm 2004 khi kinh tế Malaysia gặp khó khăn do giá sắt thép tăng cao làm cho các công trình xây dựng phải ngưng hoặc giảm tiến độ thi công dẫn đến một lượng lớn LĐ VN (chiếm 58% trong tổng số 14.567 LĐ đi làm việc tại Malaysia năm 2004) ở thị trường này phải về nước trước hạn, làm ảnh hưởng ngay đến phong trào XKLD của cả nước. Hiện nay kinh tế các nước tiếp nhận LĐ bị tác động bởi suy thoái kinh tế toàn cầu nên một lượng lớn LĐ VN phải về nước trước hạn, tính từ cuối năm 2008 đến nay đã có hơn 7.500 người, trong khi số lượng LĐ đưa đi đạt rất thấp và giảm ở hầu hết các thị trường.

Hai là, thị trường XKLD hiện nay rất hạn hẹp, đặc biệt thị trường có thu nhập cao, việc mở rộng thị trường tiềm năng đang gặp phải nhiều khó khăn và có chiều hướng chững lại.

Thị trường XKLD tuy đang từng bước được mở rộng, song còn hạn chế về thị phần, ở hầu hết các thị trường trọng điểm, thị phần của ta thường không cao: Tại Nhật chiếm hơn 5%, Hàn Quốc 9,06 %, Malaysia 5,1 %, Đài Loan 21,75%, Trung Đông 0,15% và chỉ mới tập trung vào những lĩnh vực, ngành nghề LĐ giản đơn, lương thấp, điều kiện làm việc nặng nhọc, độc hại. Tại các thị trường này, LĐ các nước trong khu vực đến làm việc với số lượng lớn nên sự cạnh tranh rất gay gắt. Tuy ta rất chú trọng và áp dụng nhiều biện pháp mở rộng thị phần nhưng kết quả chưa được như mong muốn. Số lượng LĐ đưa đi năm sau tuy có cao hơn năm trước nhưng so với nhu cầu việc làm và một số nước trong khu vực thì thị phần LĐ của nước ta còn khiêm tốn.

Thời gian qua, tuy thị trường XKLD dao động

khoảng 40 nước và vùng lãnh thổ nhưng thực tế chỉ tập trung vào một số thị trường trọng điểm: Nhật, Hàn Quốc, Đài Loan, Malaysia, Trung Đông với hơn 90% số lượng LĐ đưa đi hàng năm, một số thị trường mới khai thông nhưng do công tác quản lý và ý thức chấp hành pháp luật kém của người LĐ nên bị đóng lại hoặc hạn chế tiếp nhận.

Ba là, công tác thông tin và dự báo thị trường, nhu cầu LĐ, ngành nghề, công việc còn thiếu, yếu và nhiều bất cập.

Đến nay, chúng ta chưa có một bộ máy tổ chức, cơ chế hoạt động và phối hợp liên quan đến công tác thông tin và dự báo thị trường; các cơ quan quản lý nhà nước, quản lý LĐ còn nặng về những sự vụ mà thiếu đi sự định hướng phát triển XKLĐ nói chung và thị trường nói riêng; việc dự báo nhu cầu LĐ, ngành nghề, công việc, điều kiện tuyển chọn của từng thị trường ngoài nước gần như không có. Hiện nay chúng ta đang loay hoay tìm cách mở rộng thị trường, nhất là thị trường có thu nhập cao nhưng lại thiếu thông tin thị trường đáng tin cậy để có những định hướng cụ thể, những chính sách hợp lý và các giải pháp hiệu quả.

Bốn là, chất lượng LĐ của VN chưa đáp ứng được nhu cầu của thị trường LĐ nước ngoài.

LĐ VN khi ra nước ngoài làm việc thường được phía chủ sử dụng LĐ đánh giá cao về sự chăm chỉ, thông minh, khéo tay, tiếp thu nhanh, nhưng phải nói rằng LĐ của ta còn nhiều hạn chế nhất là về tay nghề, ngoại ngữ, ý thức tổ chức kỷ luật, tác phong công nghiệp, hiểu biết về pháp luật nước sở tại, các kiến thức về tự chăm sóc sức khỏe, tự bảo vệ, tự quản lý tài sản và thu nhập trong điều kiện sống và làm việc ở nước ngoài. Năm 2008 LĐ đã qua đào tạo nghề đạt 52,63% trong tổng số LĐ xuất khẩu, trong đó đặc biệt là chuyên gia kỹ thuật và LĐ có tay nghề đạt 14,49%. Tuy vậy phải nói rằng phần lớn LĐ có tay nghề khi ra nước ngoài làm việc không thích nghi ngay với công nghệ của nước sở tại mà phải mất thêm thời gian để đào tạo, đào tạo lại mới có thể làm việc hiệu quả.

Năm là, tình hình LĐ VN làm việc ở nước ngoài đang rất phức tạp, LĐ bỏ trốn ở các thị trường trọng điểm chiếm tỷ trọng lớn so với các nước khác, xuất hiện các băng đảng tội phạm có LĐ VN tham gia, số vụ việc phức tạp liên quan đến người LĐ VN gia tăng.

Tình hình LĐ phá vỡ hợp đồng, sống và làm

việc bất hợp pháp thời gian gần đây tuy có được cải thiện nhưng tỷ lệ và mức độ vẫn còn cao. Tại hầu hết các thị trường LĐVN bỏ trốn đều chiếm tỷ lệ cao trong tổng số LĐ đưa đi hàng năm, trong giai đoạn 2003-2008 tại Nhật tỷ lệ này là 10,86%, tại Hàn Quốc là 6,43%, tại Đài Loan là 25,37%, tại Malaysia tuy số LĐ bỏ trốn chiếm tỷ lệ không cao (dưới 1%) nhưng tỷ lệ này tăng đột biến trong năm 2008, chiếm gần 6% [3], làm cho tình hình ở thị trường này trở nên lộn xộn và phức tạp; một số LĐ sau khi bỏ trốn đã kết hợp với nhau lập các băng đảng trộm cướp, trấn lột, bảo kê mà nguy hiểm hơn đối tượng nhắm vào lại là chính các đồng hương của mình. Thêm vào đó các phát sinh phức tạp do một số LĐ của ta gây ra như: trộm cắp, đánh nhau, nấu rượu lậu, cờ bạc, nhậu nhẹt, trồng cần sa...không giảm mà có xu hướng tăng đang là bài toán vô cùng khó khăn cho công tác XKLĐ của nước ta nhất là trong việc duy trì và phát triển thị trường.

Sáu là, việc quản lý LĐ ở nước ngoài rất yếu, số lượng, trình độ nghiệp vụ cán bộ và cơ sở vật chất của các Ban quản lý LĐ thuộc cơ quan ngoại giao VN ở nước ngoài và văn phòng đại diện DN quản lý LĐ ở nước ngoài chưa đáp ứng được yêu cầu thực tế đòi hỏi.

Việc quản lý LĐ xuất khẩu của các DN bị buông lỏng, đôi khi khoán trắng cho đối tác nước ngoài. Theo quy định, ở một số thị trường đặc thù và số lượng LĐ lớn thì DN XKLĐ phải cử đại diện đến quản lý và hỗ trợ người LĐ. Tuy nhiên hiện nay Đài Loan chỉ có 7 DN có đại diện trong 71 DN có LĐ làm việc, Malaysia chỉ có 8 DN trong số gần 100 DN, UAE chỉ có 3 DN trong số 23 DN, và Qatar chỉ có 2 DN trong số 15 DN [4]. Số DN có đại diện quản lý LĐ hiện nay ở nước ngoài là quá thấp so với số lượng DN lẽ ra phải có đại diện quản lý LĐ ở nước ngoài.

Hiện nay với hơn 500 ngàn LĐ đang có mặt tại 41 nước và vùng lãnh thổ nhưng chúng ta mới thành lập được 4 Ban quản lý lao động tại Đài Loan với 4 cán bộ, Malaysia 4, Nhật 2, Hàn Quốc 3 và 3 cán bộ ngoại giao chuyên trách về LĐ tại Cộng hòa Czech, Qatar, UAE. Số lượng Ban quản lý lao động này là quá ít so với nhu cầu thực tế đòi hỏi.

Bảy là, số lượng LĐ phải về nước trước hạn do vi phạm hợp đồng, nhà máy phá sản, thu nhập thấp... chiếm một tỷ lệ không nhỏ trong số LĐ được đưa đi làm ảnh hưởng đến phong trào XKLĐ

và việc củng cố, phát triển thị trường XKLD.

Theo số liệu của Bộ LĐ, TB và XH, số lượng LĐ phải về nước trước hạn do vi phạm hợp đồng, nhà máy phá sản, thu nhập thấp... chiếm một tỷ lệ không nhỏ trong số LĐ được đưa đi. Trong giai đoạn 2003-2008 số LĐ vi phạm hợp đồng phải về nước trước hạn chiếm 12,12% số LĐ được đưa đi trong cùng thời kỳ, trong đó đứng đầu là Đài Loan 16,51% tiếp đến là Malaysia 15,71%, Nhật 5,37% [5]. Việc LĐ phải về nước trước hạn với một số lượng lớn là một gánh nặng và khó khăn cho chính người LĐ, gia đình, người thân, doanh nghiệp XKLD và toàn xã hội, điều này có thể đưa đến hiện tượng tái thất nghiệp và tái nghèo đói với số LĐ này.

Tám là, hình thức, ngành nghề, công việc và thu nhập của người LĐ ở nước ngoài chậm được cải thiện và chưa tạo động lực cho việc phát triển thị trường XKLD. Thời gian qua, do LĐ chất lượng thấp, năng lực cạnh tranh yếu nên để có đơn hàng một số DN XKLD phải chấp nhận cả những điều kiện bất lợi cho người LĐ. Việc đưa LĐ ra nước ngoài làm việc kiểu đan xen, đơn lẻ theo những đơn hàng nhỏ đang gặp khó khăn trong việc bảo vệ quyền lợi của người LĐ làm việc ở nước ngoài, trong khi các hình thức tập trung theo các công trình nhận thầu, trúng thầu chưa được chú trọng đúng mức.

2. Nguyên nhân của những hạn chế trong phát triển thị trường xuất khẩu lao động

Nguyên nhân của những tồn tại và hạn chế trong phát triển thị trường xuất khẩu LĐ thời gian qua xuất phát từ nhiều phía, đó là:

- Từ phía Nhà nước: Nhà nước chưa có chiến lược phát triển thị trường và khai thông ở tầm vĩ mô các quan hệ cấp nhà nước về XKLD. Đến nay, Nhà nước chỉ ký những hiệp định khung hoặc thỏa thuận nguyên tắc với một số ít các nước, đầu tư của Nhà nước cho XKLD nhất là đầu tư cho khai thác và phát triển thị trường chưa tương xứng với mục tiêu đề ra. Vì vậy, các DN XKLD phải tự thân vận động, quan hệ với đối tác, môi giới để thỏa thuận ký hợp đồng, điều này gây cho DN rất nhiều khó khăn và rủi ro. Trong công tác quản lý LĐ xuất khẩu tuy có Ban quản lý lao động ở một số thị trường, song do còn thiếu về nhân sự và cơ sở vật chất nên hạn chế rất nhiều khả năng bảo vệ quyền lợi hợp pháp của người LĐ. Ngoài ra, ta chưa có mô hình quản lý LĐ xuất khẩu phù hợp

với điều kiện hội nhập kinh tế quốc tế.

- Từ thị trường xuất khẩu lao động: Sự cạnh tranh trên thị trường LĐ quốc tế ngày càng gay gắt. Thị trường LĐ ngoài nước đang có những thay đổi căn bản về nhu cầu, chất lượng và cơ cấu LĐ nhập khẩu thì sự cạnh tranh hết sức gay gắt giữa các nước XKLD, trong số đó có nhiều nước trong khu vực có điều kiện tương đồng với nước ta, như Trung Quốc, Thái Lan, Indonesia, Philippines, ... là những nước đã có nhiều năm kinh nghiệm về XKLD, đã có quan hệ hợp tác LĐ lâu dài với một số nước tiếp nhận LĐ. Sự cạnh tranh không dừng lại giữa các quốc gia mà ngay cả giữa các DN XKLD trong cùng một quốc gia, giữa người LĐ với nhau cũng hết sức quyết liệt. Trong khi đó chính sách nhập khẩu LĐ nước ngoài của các nước tiếp nhận luôn có biến động và khó lường gây nên sự thụ động và bất lợi cho việc ổn định thị trường XKLD của ta trong thời gian vừa qua.

- Từ phía doanh nghiệp xuất khẩu lao động: Đa số doanh nghiệp XKLD của ta có quy mô vừa và nhỏ, không chuyên doanh, vừa thiếu lại vừa yếu, năng lực cạnh tranh thấp. Thời gian qua chúng ta mới chú trọng phát triển về số lượng, mà thiếu sự quan tâm về chất lượng, đội ngũ DN chưa là lực lượng xung kích của hoạt động XKLD, chưa thực sự trở thành "người bạn chí cốt" của người LĐ và chưa làm tròn sứ mệnh Nhà nước giao phó.

Hiện nay cả nước có 164 DN và 1 Trung tâm Lao động ngoài nước thuộc Bộ LĐ, TB và XH có chức năng đưa người LĐ đi làm việc ở nước ngoài, chỉ có 29 doanh nghiệp chiếm 17,68% có số lượng LĐ đưa đi hàng năm trên 500 người, đây là những DN hoạt động có hiệu quả và có khả năng cạnh tranh trên thị trường LĐ quốc tế, số còn lại một phần thì thiếu kinh nghiệm, thiếu cơ sở vật chất cùng đội ngũ cán bộ và thị trường XKLD. Vì vậy, các DN mới chỉ quan tâm đến phát triển thị trường XKLD theo chiều rộng mà chưa chú trọng đến phát triển theo chiều sâu. Khi đàm phán, ký kết hợp đồng với nước ngoài một số DN đã không tiến hành kỹ các bước khảo sát thị trường và thẩm định đơn hàng một cách bài bản và khoa học, công tác dự báo không tốt dẫn đến LĐ chỉ làm một thời gian là thiếu việc làm ảnh hưởng đến thu nhập, gây khó khăn cho người LĐ. Do chất lượng LĐ thấp, khả năng cạnh tranh của DN XKLD yếu nên muốn có được đơn hàng, nhiều DN phải trả phí môi giới, phí thủ tục rất cao làm cho chi phí đóng trước khi đi của người LĐ ở một số

thị trường như Đài Loan, Nhật, Đông Âu...rất cao, thiếu minh bạch, nhiều khoản bất hợp lý tạo nên gánh nặng cho người LĐ, thúc đẩy họ phải kiếm tiền để trả nợ bất chấp cả nguy hiểm, sức khỏe và pháp luật.

Công tác quản lý LĐ ở nước ngoài đối với một số DN bị xem nhẹ, phần vì muốn tiết giảm chi phí, phần vì thủ tục và điều kiện khó khăn, LĐ sống rải rác, đan xen, cộng với số văn phòng đại diện quản lý LĐ của doanh nghiệp XKLD ở nước ngoài quá ít, cán bộ quản lý đã thiếu lại yếu về ngoại ngữ, nghiệp vụ và thường xuyên thay đổi, thiếu sự phối hợp với chủ sử dụng LĐ để giải quyết kịp thời các phát sinh. Một thực tế là cho đến nay chưa có nước nào công nhận về mặt pháp lý các văn phòng đại diện quản lý LĐ của DN ở nước ngoài, làm cho các văn phòng này phải hoạt động bất hợp pháp và cán bộ đại diện khi ra nước ngoài quản lý LĐ theo visa du lịch có thời hạn lưu trú ngắn hạn.

- Từ phía người lao động: Một bộ phận lớn người LĐ hiện nay (khoảng 80%) đang làm việc ở nước ngoài xuất thân từ nông thôn với trình độ văn hóa thấp, một số lớn trước khi đi làm việc ở nước ngoài chưa được trang bị tay nghề vững vàng, thiếu tích cực trong việc học ngoại ngữ, giáo dục định hướng, tìm hiểu văn hóa, phong tục tập quán, pháp luật nước sở tại cũng như rèn luyện ý thức và tác phong công nghiệp, cách sống tự lập và tự bảo vệ mình nên chất lượng LĐ không cao, mặt khác một số LĐ không xác định được đúng đắn mục đích đi làm việc ở nước ngoài, chỉ quan tâm đến lợi ích trước mắt của bản thân không có ý thức về danh dự và cộng đồng. Nhiều LĐ còn thụ động trong việc xác định nghề nghiệp, công việc, không tìm hiểu kỹ các điều kiện làm việc, ăn ở, đi lại được nên khi sang đến nơi làm việc thì điều kiện thực tế không đúng như mình mơ tưởng dẫn đến chán nản, quậy phá, vi phạm hợp đồng, pháp luật nước sở tại và phải về nước trước hạn.

- Từ công tác hậu xuất khẩu lao động: Thời gian qua công tác hậu XKLD rất yếu, thiếu các cơ chế, chính sách hỗ trợ, động viên, thăm hỏi gia đình, người thân khi người LĐ đang làm việc ở nước ngoài cũng như các cơ chế, chính sách đối với LĐ hoàn thành hợp đồng về nước nhằm phát huy hiệu quả tay nghề, vốn, kiến thức, kinh nghiệm... của người LĐ thu lượm được khi đi XKLD. Điều này làm cho LĐ thiếu an tâm trong quá trình làm việc và chưa tạo được sự tin tưởng đối với số LĐ sắp

phải về nước nên đã đưa đến tình trạng một số LĐ sắp hết hạn hợp đồng đã tìm cách bỏ trốn ra ngoài sống và làm việc bất hợp pháp nhằm kiếm thêm thu nhập.

3. Một số giải pháp phát triển thị trường xuất khẩu lao động VN

Phát triển thị trường XKLD là một trong những yếu tố quan trọng quyết định đến sự thành công của XKLD VN trong thời gian tới. Việc mở rộng thị trường nước ngoài theo hướng tăng thị phần thị trường hiện có, xâm nhập và mở rộng thị trường mới, đa dạng hoá ngành nghề, hình thức đưa đi, đa phương hoá thị trường tiếp nhận có vai trò quan trọng trong chiến lược XKLD của nước ta. Nhờ đa phương hoá thị trường mà biến động của thị trường thế giới sẽ không gây ảnh hưởng lớn đến XKLD VN. Đồng thời cùng với việc đa phương hóa thị trường, cần củng cố và phát triển thị trường truyền thống và trọng điểm (Nhật, Hàn Quốc, Đài Loan, Malaysia...); nghiên cứu đặc điểm thị trường mới ở Trung Đông, Châu Phi, Bắc Mỹ, châu Âu, châu Úc để có những định hướng phát triển, có những đối sách nhằm hạn chế bất lợi và phát huy lợi thế ở từng thị trường.

Muốn phát triển thị trường XKLD cần tiến hành các giải pháp sau:

Thứ nhất: 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 LĐ của từng thị trường theo ngành nghề, giới tính, tay nghề và khả năng đáp ứng các nhu cầu đó của VN, 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.

Thứ hai: Thiết lập các quan hệ chính thức về hợp tác LĐ với các quốc gia có nhu cầu tiếp nhận LĐ VN, tận dụng 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 LĐ VN để ký các hiệp định, các bản thỏa thuận, bản ghi nhớ trong hợp tác LĐ làm cơ sở pháp lý cho việc đưa LĐ VN đi làm việc ở nước ngoài. Tận dụng vị trí thành viên của các tổ chức như Tổ chức Thương mại Thế giới, Tổ chức Lao động Quốc tế, Tổ chức Di cư Quốc tế làm cầu nối đến những nước có nhu cầu tiếp nhận LĐ để đưa LĐ đến làm việc.

Thứ ba: Xây dựng hệ thống thông tin dự báo thị trường trong XKLD kịp thời và chính xác. Nhà nước cần phối hợp với DN thành lập ngay bộ máy tổ chức về hệ thống thông tin dự báo thị trường XKLD, không chỉ thị trường LD ngoài nước mà cả thị trường LD trong nước. Các thông tin phải có tính dự báo cao giúp cho DN phát triển, đồng thời hạn chế các tác động tiêu cực của thị trường đối với XKLD của nước ta.

Thứ tư: Xây dựng và củng cố mạng lưới các văn phòng đại diện, Ban quản lý lao động trực thuộc cơ quan ngoại giao của VN ở nước ngoài, giao chỉ tiêu mở rộng thị phần, thị trường cho các văn phòng này, xem đó như là một nhiệm vụ hàng đầu, một tiêu chí đánh giá công tác hàng năm. Thông qua các văn phòng này nắm bắt các thông tin, thay đổi nhu cầu LD, chính sách LD... của các nước để có chính sách và các đối sách kịp thời phục vụ XKLD.

Thứ năm: Đẩy mạnh quảng bá hình ảnh lao động VN ở thị trường nước ngoài nhằm tạo thương hiệu cho nguồn LD VN trên thị trường LD quốc tế thông qua các con đường ngoại giao, các tổ chức quốc tế, các hội nghị, hội thảo, hội chợ, các cuộc thi tay nghề, nhân rộng các điển hình tiên tiến, mở rộng quảng bá trên các phương tiện thông tin đại chúng, qua hệ thống mạng, website.

Thứ sáu: Các doanh nghiệp XKLD chủ động mở rộng thị trường XKLD bằng việc xây dựng đội ngũ chuyên gia chuyên nghiệp về thị trường. Tổ chức thường xuyên các cuộc khảo sát thị trường tiềm năng để tìm kiếm các cơ hội kinh doanh. 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 LD, thẩm định kỹ các đơn hàng nhất là thị trường thu nhập không cao, thị trường mới.

Thứ bảy: Nâng dần chất lượng nguồn lao động xuất khẩu bằng việc đào tạo nghề một cách bài bản phù hợp với nhu cầu việc làm của nước tiếp nhận, nâng cao nhận thức của người LD về ý nghĩa và mục đích XKLD, đẩy mạnh việc dạy ngoại ngữ nhất là ngôn ngữ nước sở tại; rèn luyện tác phong công nghiệp, ý thức tổ chức kỷ luật; trang bị kiến thức về xã hội, văn hóa, pháp luật, phong tục tập quán, cách sống tự lập, tự quản tài chính và thu nhập, tự bảo vệ bản thân khi sống và làm việc xa Tổ quốc. Đây là giải pháp mấu chốt để nâng dần năng lực cạnh tranh của LD VN trên thị trường LD quốc tế tạo tiền đề cho việc phát

triển thị trường XKLD.

Thứ tám: Tăng cường quản lý LD ở nước ngoài, thiết lập các ngân hàng dữ liệu LD trước và sau khi xuất cảnh làm cơ sở tạo nguồn nhân lực và quản lý LD, thay đổi phương thức quản lý LD ở nước ngoài để kịp thời giải quyết các phát sinh và quyền lợi cho người LD, giải quyết dứt điểm tình trạng LD bỏ trốn, lành mạnh hóa môi trường sống và làm việc của cộng đồng người LD VN ở nước ngoài.

Thứ chín: Đa dạng hóa các hình thức XKLD, phát triển các hình thức đưa LD đi làm việc ở nước ngoài theo tổ, đội được tổ chức bài bản bao trọn một công việc, công trình như các đội xây dựng, các tổ phục vụ, tổ sản xuất... hoặc những đơn hàng lớn với các đối tác uy tín. Điều này vừa đảm bảo được yêu cầu của thị trường vừa đem lại hiệu quả cao trong XKLD, giảm dần các hình thức đưa LD đi làm việc đơn lẻ, đan xen, vừa khó quản lý vừa khó khăn trong việc hỗ trợ và bảo vệ quyền lợi người LD.

Thứ mười: Chính sách sách hậu XKLD hợp lý, cần có chính sách thỏa đáng chăm lo và quan tâm đến thân nhân và gia đình người LD để người LD an tâm làm việc và chấp hành tốt nội quy, quy định tại nơi làm việc và đồng thời có chính sách khuyến khích hợp lý (chính sách ưu đãi đất đai, thuế, lãi suất...) nhằm hỗ trợ và tạo cơ chế cho người LD về nước có thể sử dụng hiệu quả tay nghề, kinh nghiệm và số vốn họ kiếm được khi còn làm việc ở nước ngoài đồng thời tạo sự an tâm, tin tưởng cho số LD sắp hết hạn hợp đồng sẵn sàng về nước đúng hạn tránh tình trạng sợ tái thất nghiệp tại quê nhà mà số LD này sau khi hết hợp đồng trốn ở lại gây thêm phức tạp cho tình hình LD VN ở nước sở tại và tạo thêm khó khăn trong việc ổn định và phát triển thị trường XKLD■

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Từ [1] đến [5]: Tài liệu của Cục Quản lý LD ngoài nước, Bộ LD, TB và XH
2. Báo cáo của Cục Việc làm, Cục Quản lý LD ngoài nước, Bộ LD, TB và XH
3. Các website: molisa.gov.vn; dolab.gov.vn; vamas.com.vn.