

Một số giải pháp tăng cường quản lý người lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài

Th.S. 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 trung bình hơn 1 triệu, là nước có nhiều lợi thế về sức lao động. Sau hơn 20 năm đổi mới, mở cửa, hội nhập và phát triển theo kinh tế thị trường định hướng XHCN, nền kinh tế nước ta đã đạt được những thành tựu to lớn trên nhiều lĩnh vực. Tuy nhiên, do tình trạng gia tăng nhanh về dân số và lao động, dẫn đến nhu cầu việc làm luôn là vấn đề gay gắt, bức xúc đối với Đảng, Nhà nước và toàn xã hội. Chương trình giải quyết việc làm quốc gia hàng năm vẫn không đáp ứng được hết nhu cầu việc làm của người lao động. 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, trao đổi hàng hoá “sức lao động”. Mặt khác, trong điều kiện đất nước ta hiện nay, gần 75% lao động sống ở nông thôn, trình độ chuyên môn tay nghề thấp, tiền công sức lao động rẻ, sức ép việc làm lớn, mỗi năm có gần 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 lao động, tăng trưởng kinh tế, tăng cường quan hệ kinh tế đối ngoại, thực hiện tăng trưởng và phát triển bền vững gắn liền với công bằng xã hội.

1. Tình hình quản lý người lao động VN làm việc ở nước ngoài

Hoạt động XKLĐ của nước ta đã bắt đầu từ những năm 1980 thông qua việc đưa lao động sang các nước XHCN làm việc theo các hiệp định hợp tác quốc tế về lao động. Từ năm 1991 đến nay, hoạt động này đã được chuyển dần sang cơ chế thị

trường có sự quản lý của Nhà nước. Gần 30 năm đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài, XKLĐ đã đạt được một số thành tựu nhất định. Trong giai đoạn 1991-2008, tổng số lao động đưa đi là 673.304 người, bình quân hàng năm đưa đi 37.406 người, giai đoạn 2001 - 2008 là 546.196 người, bình quân hàng năm đạt 68.275 người, đặc biệt giai đoạn 2006-2008 là 250.865 người, bình quân hàng năm là 83.622 người chiếm hơn 5% số lao động có việc làm mới.[1]

Hiện nay, nước ta có hơn 490 ngàn lao động và chuyên gia đang làm việc tại 40 quốc gia và vùng lãnh thổ 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, Bruney, Macao, Mỹ, Canada, Úc....Lao động VN làm việc ở nước ngoài trong hơn 30 ngành nghề khác nhau trong đó chủ yếu là 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 lao động này gửi về đất nước một số tiền khoảng 1,7 tỷ USD. [2]

Tuy vậy thời gian qua, do tính chất công việc và hình thức XKLĐ nên lao động của ta làm việc đan xen với lao động nước khác, sống rải rác khắp trên lãnh thổ nước tiếp nhận nên công tác quản lý và bảo vệ quyền lợi hợp pháp của người lao động chưa được chú trọng đúng mức và đang gặp rất nhiều khó khăn. Trong điều kiện hiện nay do khủng hoảng tài chính quốc tế và suy giảm kinh tế toàn cầu đang tác động mạnh đến đời sống, công ăn việc làm và thu nhập của người lao động làm việc ở nước ngoài nên tình hình quản lý lao động đã phức tạp lại càng phức tạp hơn. Tình hình quản lý lao động làm việc ở nước ngoài đang gặp phải những khó khăn và tồn tại như sau:

Một là, chất lượng lao động xuất khẩu của ta

rất thấp. Tuy rằng lao động VN khi đi ra làm việc ở nước ngoài được phía chủ sử dụng đánh giá cao về sự chăm chỉ, thông minh, khéo tay, tiếp thu nhanh, nhưng phải nói rằng lao động 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.

Hai là, số lượng lao động 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 lao động được đưa đi. Theo Cục Quản lý Lao động ngoài nước thuộc Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội, trong giai đoạn 2003-2008 số lao động vi phạm hợp đồng phải về nước trước hạn chiếm 12,12% số lao động được đưa đi trong cùng thời kỳ, trong đó đứng đầu là Malaysia 15,71%; tiếp đến là Đài Loan 15,38%, Nhật 5,37%. [3] Việc lao động phải về nước trước hạn với một số lượng lớn là một gánh nặng và khó khăn cho chính người lao động, 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 đối với số lao động này.

Ba là, tình hình lao động 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, gây khó khăn trong việc duy trì và củng cố thị trường lao động ngoài nước nhất là những thị trường trọng điểm. Tại hầu hết tất cả các thị trường tỷ lệ lao động VN phá vỡ hợp đồng, trốn ra ngoài sống và làm việc bất hợp pháp đều chiếm tỷ lệ cao trong tổng số lao động nước ngoài bỏ trốn, tại Nhật tỷ lệ tu nghiệp sinh (TNS) VN bỏ trốn chiếm khoảng 30% trong tổng số TNS nước ngoài bỏ trốn, trong giai đoạn 2003-2008 chiếm gần 10,86 % tổng số TNS đưa đi, tại Hàn Quốc, tỷ lệ này là hơn 10% và 10,81%, tại Đài Loan, tỷ lệ này là gần 35% và 25,37%, tại Malaysia tuy số lao động bỏ trốn chiếm tỷ lệ không cao, dưới 1% trên tổng số lao động đưa đi, nhưng tỷ lệ này tăng đột biến trong năm 2008 chiếm gần 6% [4] làm cho tình hình ở thị trường này trở nên lộn xộn và phức tạp, một số lao động sau khi bỏ trốn đã kết hợp với số lao động bất hợp pháp của các nước khác thành 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. Số lao động này sau khi phá vỡ

hợp đồng, bỏ nhà máy ra ngoài sống và làm việc bất hợp pháp thường là đối tượng bị lợi dụng của các băng đảng chặn dặt lao động, trộm cắp... gây mất trật tự, an ninh xã hội của nước sở tại.

Bốn là, tình hình an ninh trật tự trong cộng đồng người lao động VN và an ninh trật tự do một số lao động VN gây ra cho nước sở tại đang làm giảm uy tín và cơ hội của XKLD. Các phát sinh phức tạp do một số lao động gây ra như: trộm cắp, đánh nhau, nấu rượu lậu, cờ bạc, nhậu nhẹt, trồng cần sa..., đang là bài toán vô cùng khó khăn cho công tác XKLD của nước ta nhất là trong việc duy trì và phát triển thị trường. Thời gian qua đã có một số thị trường hạn chế lĩnh vực tiếp nhận lao động VN như Đài Loan đã tạm ngưng không tiếp nhận lao động chăm sóc người già, trẻ em và giúp việc gia đình của nước ta hoặc một số thị trường khác vừa mở được một thời gian ngắn nhưng do tỷ lệ bỏ trốn cao hoặc không quản lý được lao động nên phải tạm thời đóng cửa như thị trường Anh, thị trường CH Séc, Quata.

Năm là, số lượng, trình độ nghiệp vụ cán bộ và cơ sở vật chất của đại diện các doanh nghiệp và Ban quản lý lao động chưa đáp ứng được yêu cầu thực tế đòi hỏi, một số doanh nghiệp còn khoán trắng cho môi giới hoặc đối tác nước ngoài quản lý lao động. Theo quy định, ở một số thị trường đặc thù và số lượng lao động lớn thì doanh nghiệp XKLD phải cử đại diện đến quản lý và hỗ trợ người lao động. Tuy nhiên hiện nay Đài Loan chỉ có 7 doanh nghiệp có đại diện, Malaysia chỉ có 8 doanh nghiệp, UAE chỉ có 3 doanh nghiệp và Quata chỉ có 2 doanh nghiệp. Số doanh nghiệp có đại diện quản lý lao động hiện nay ở nước ngoài là quá thấp so với số lượng doanh nghiệp lẽ ra phải có đại diện ở nước ngoài. Trong khi đó, cán bộ của các Ban quản lý lao động thuộc Đại sứ quán VN vừa thiếu lại vừa yếu. Ở một số thị trường trọng điểm và tiềm năng hiện nay ta đã thành lập các Ban quản lý lao động và chuyên gia thuộc đại sứ quán VN. Đó là: Ban quản lý lao động tại Đài Loan với 4 cán bộ, tại Malaysia với 4 cán bộ, tại Nhật với 2 cán bộ, tại Hàn Quốc với 3 cán bộ, tại CH Czech với 1 cán bộ, tại Quata với 1 cán bộ, tại UAE với 1 cán bộ [5]. Tuy nhiên, so với quy mô phát triển lao động và sự biến động thị trường tại các nước nhận lao động thì tổ chức bộ máy, cơ sở vật chất và kinh phí cần thiết cho hoạt động các Ban quản lý lao động hiện nay là còn rất yếu và thiếu không đáp ứng được yêu cầu

thực tế đòi hỏi.

2. Nguyên nhân của những tồn tại trong quản lý lao động làm việc ở nước ngoài

Nguyên nhân của những tồn tại trên trong công tác quản lý lao động làm việc ở nước ngoài trong thời gian qua xuất phát từ nhiều phía, từ người lao động, doanh nghiệp XKLD, quản lý nhà nước và cả môi giới và người sử dụng lao động ở nước ngoài...

a. Từ phía người lao động: Một bộ phận lớn người lao động hiện nay (khoảng 80%) đang làm việc ở nước ngoài xuất thân từ nông thôn với trình độ văn hóa thấp (67,5% tốt nghiệp tiểu học và trung học cơ sở). Phần lớn số lao động này (khoảng 60%) 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 lao động không cao. Mặt khác một số lao động không xác định được đúng đắn mục đích đi làm việc ở nước ngoài nên còn nôn nóng, tìm mọi cách để được đi sớm nhất mà không chịu tìm hiểu kỹ các điều kiện làm việc, ăn ở, đi lại được ghi trong hợp đồng lao động mà chỉ nghe cò mồi, các trung gian giới thiệu, thêu dệt. Đến 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.

b. Từ phía doanh nghiệp XKLD: Đa số doanh nghiệp XKLD là doanh nghiệp vừa và nhỏ, không chuyên doanh, năng lực cạnh tranh thấp, trong số 157 doanh nghiệp có chức năng XKLD hiện nay, chỉ có hơn 17 doanh nghiệp có số lượng lao động đưa đi hàng năm trên 1.000 người và có khả năng cạnh tranh trên thị trường lao động quốc tế. Vì vậy, khi đàm phán, ký kết hợp đồng với nước ngoài một số doanh nghiệp đã không khảo sát kỹ thị trường, không tiến hành công tác thẩm định đơn hàng một cách bài bản và khoa học, dẫn tới có trường hợp khi lao động sang tới nơi gặp phải điều kiện sống và làm việc không phù hợp thì phản ứng có phần tiêu cực, tạo mặc cảm cho chủ sử dụng lao động, làm xấu đi quan hệ chủ thợ. Đó là chưa nói tới một số đơn hàng do công tác thẩm định, dự báo không tốt dẫn đến lao động chỉ làm một thời gian là thiếu việc làm ảnh hưởng đến thu nhập, gây khó

khăn cho người lao động. Trong khi đó chi phí đóng trước khi đi của người lao động ở một số thị trường như Đài Loan, Nhật, Đông Âu... còn rất cao, thiếu minh bạch, nhiều khoản bất hợp lý tạo nên gánh nặng cho người lao động, thúc đẩy họ phải kiếm tiền để trả nợ bất chấp cả nguy hiểm, sức khỏe và pháp luật.

Công tác quản lý lao động ở nước ngoài đối với một số doanh nghiệp bị xem nhẹ, phần vì muốn tiết giảm chi phí, phần vì thủ tục và điều kiện khó khăn cộng với lao động sống rải rác, đan xen, cộng với số văn phòng đại diện quản lý lao động 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 lao động 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 của doanh nghiệp quản lý lao động 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 lao động theo visa du lịch có thời hạn lưu trú chỉ 1 tháng đối với Malaysia và 3 tháng đối với Đài Loan.

c. Từ phía quản lý nhà nước: Hiện nay chúng ta đang thiếu một hành lang pháp lý và mô hình quản lý, bảo vệ quyền lợi người lao động làm việc ở nước ngoài hiệu quả. Tuy thời gian qua chúng ta đã cố gắng ban hành luật và các văn bản dưới luật về XKLD nhưng phải nói rằng các văn bản pháp lý của ta vẫn thiếu tính đồng bộ và thực tế, khó đi vào cuộc sống, chưa nói đến khả năng chế tài rất khó. Trong khi đó, cách quản lý lao động hiện nay còn thô sơ, thủ công mang nặng tính thụ động và giải quyết sự vụ cộng với số lượng cán bộ của Ban quản lý lao động và đại diện doanh nghiệp vừa thiếu lại vừa yếu trong khi phải quản lý một địa bàn rộng nên việc theo dõi quản lý và bảo vệ quyền lợi hợp pháp cho người lao động chưa kịp thời và hiệu quả.

d. Từ công tác hậu xuất khẩu lao động: Thời gian qua công tác hậu xuất khẩu lao động rất yếu, thiếu các cơ chế, chính sách hỗ trợ, động viên, thăm hỏi gia đình, người thân khi người lao động đang làm việc ở nước ngoài cũng như các cơ chế, chính sách đối với lao động hoàn thành hợp đồng về nước nhằm phát huy hiệu quả tay nghề, vốn, kiến thức, kinh nghiệm... của người lao động thu được trong thời gian làm việc ở nước ngoài.

Điều này làm cho lao động thiếu an tâm trong quá trình làm việc và chưa tạo được sự tin tưởng đối với số lao động sắp phải về nước nên đã đưa đến tình trạng một số lao động sắp hết hạn hợp đồng đã tìm cách bỏ trốn ra ngoài sống và làm việc bất hợp pháp nhằm kiếm thêm thu nhập.

d. Từ phía môi giới và chủ sử dụng lao động: Một số môi giới không chuyên nghiệp, chỉ tồn tại một thời gian ngắn, giới thiệu một vài đơn hàng rồi ngưng hoạt động gây khó khăn cho việc quản lý lao động của doanh nghiệp, chưa nói đến vì muốn được nhiều lao động mà một số môi giới thường phóng đại về tiền lương và thu nhập của người lao động. Trong khi đó một số chủ sử dụng lao động lại không có cách quản lý lao động hiện đại mà quản lý theo cảm tính, kiểu gia đình nhiều khi bất hợp tác với đại diện doanh nghiệp VN trong việc giải quyết các mâu thuẫn với người lao động.

e. Từ hình thức XKLD: Một số hình thức XKLD như tu nghiệp sinh, thực tập sinh tại Nhật và Hàn Quốc vừa qua đã và đang gây nên những khó khăn cho công tác quản lý lao động. Điều kiện và thủ tục tiếp nhận phức tạp, chính sách trợ cấp cho TNS chưa hợp lý nhất là năm đầu tiên, trong thời gian này TNS không được làm thêm trong khi nhu cầu tài chính của TNS trong thời gian này rất cao, mặt khác nhu cầu lao động của các nhà máy xí nghiệp là rất lớn đưa đến việc tu nghiệp sinh thông đồng với giới chủ để làm thêm giờ bất hợp pháp tạo tiền lệ xấu về ý thức chấp hành pháp luật của TNS. Việc tồn tại sự chênh lệch lớn giữa trợ cấp cho TNS và thu nhập của người lao động trong cùng công việc, cùng nhà máy, tạo động lực cho TNS bỏ trốn ra ngoài tìm kiếm việc làm với mức thu nhập tốt hơn.

3. Một số biện pháp tăng cường quản lý lao động làm việc ở nước ngoài

Quản lý người lao động làm việc ở nước ngoài thời gian qua là một trong những khâu yếu nhất trong hoạt động XKLD, muốn phát triển bền vững trong thời gian tới XKLD VN cần có cách quản lý mới phù hợp với từng thị trường lao động ngoài nước trên cơ sở các giải pháp hiệu quả nhằm bảo vệ quyền lợi cho người lao động, doanh nghiệp XKLD và xã hội.

- Thứ nhất, Chính phủ cần đàm phán với các nước có lao động VN làm việc, để ký kết các hiệp

định, thỏa thuận song phương (Hiệp định hợp tác lao động, hiệp định lãnh sự, hiệp định tương trợ tư pháp...) nhằm tạo cơ sở pháp lý cho các cơ quan chức năng và đại diện quản lý lao động của doanh nghiệp XKLD thực hiện tốt nhiệm vụ trong công tác quản lý và bảo vệ quyền lợi người lao động làm việc ở nước ngoài.

- Thứ hai, tiếp tục hoàn thiện cơ chế, chính sách và các văn bản hướng dẫn Luật người lao động VN đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng một cách đồng bộ và hiệu quả, có chế tài đủ mạnh để xử lý đối với các tổ chức, cá nhân vi phạm, đồng thời quy định rõ trách nhiệm, quyền lợi của người lao động, doanh nghiệp XKLD, cơ quan đại diện VN ở nước ngoài và các cơ quan liên quan trong công tác quản lý lao động xuất khẩu.

- Thứ ba, nâng cao nhận thức của người lao động về ý nghĩa và mục đích XKLD, 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, đẩy mạnh việc dạy ngoại ngữ nhất là ngôn ngữ nước sở tại, rèn luyện tác phong công nghiệp, ý thức 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.

- Thứ tư, xây dựng mô hình quản lý lao động hợp lý vừa quản lý tốt lao động vừa bảo vệ quyền lợi hợp pháp của người lao động, dung hòa các lợi ích của người lao động, doanh nghiệp và xã hội. Có thể tham khảo mô hình (trang bên) để áp dụng trong quản lý lao động ở nước ngoài.

- Thứ năm, các doanh nghiệp cần tiến hành khảo sát kỹ thị trường, nhất là thị trường mới, 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. Tăng cường 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 lao động làm đại diện cho doanh nghiệp ở nước ngoài. số cán bộ đại diện phải tỷ lệ thuận với số lượng lao động và môi giới và phải được cử trực tiếp đến nơi lao động làm việc và sinh sống. Ngoài ra nên áp dụng mô hình quản lý nhóm hoặc các đội lao động, mỗi nhóm từ 10-15 người, đứng đầu nhóm là tổ trưởng vừa là lao động đồng thời là người quản lý trực tiếp các lao động trong nhóm, được hưởng thêm phụ cấp, định kỳ

báo cáo tính hình lao động cho cán bộ đại diện doanh nghiệp tại vùng mình làm việc, nhằm tạo thành đội ngũ quản lý cơ sở và tăng cường tính tự quản của người lao động.

- **Thứ sáu**, Nhà nước cần sớm củng cố các Ban quản lý lao động ở nước ngoài với đội ngũ cán bộ đủ mạnh để tham mưu, tư vấn về hợp đồng hợp tác lao động, thỏa thuận nguyên tắc, mở đường cho các doanh nghiệp ký kết và thực hiện các hợp đồng cụ thể; xây dựng các mô hình quản lý lao động ở mỗi nước trong điều kiện lao động làm việc phân tán, xen ghép với lao động nước khác theo yêu cầu thực tế của thị trường, chỉ đạo doanh nghiệp và cùng với doanh nghiệp hỗ trợ kịp thời khi có phát sinh xảy ra đối với người lao động. Cần khuyến khích mô hình phối hợp quản lý 5 bên, giữa: doanh nghiệp XKLD - Ban quản lý lao động VN- chủ sử dụng lao động - môi giới - cơ quan quản lý lao động của nước sở tại, để quản lý lao động được tốt hơn.

Các Ban quản lý lao động cần sớm được công nghệ thông tin hóa và quản lý lao động thông qua mã lao động và hệ thống mạng điện tử, doanh

nh nghiệp khi đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài phải báo cáo ngay danh sách lao động 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.

- **Thứ bảy**, Cục Quản lý Lao động ngoài nước chỉ đạo các Ban quản lý lao động cùng doanh nghiệp XKLD phối hợp với chính quyền nước sở tại tiến hành truy tìm và đưa lao động bất hợp pháp về nước, áp dụng các biện pháp chế tài đủ mạnh, kể cả biện pháp hình sự, kết hợp với biện pháp giáo dục để giảm tối đa tình trạng lao động bỏ trốn, sống bất hợp pháp, ổn định lại trật tự an ninh của cộng đồng lao động VN ở nước ngoài.

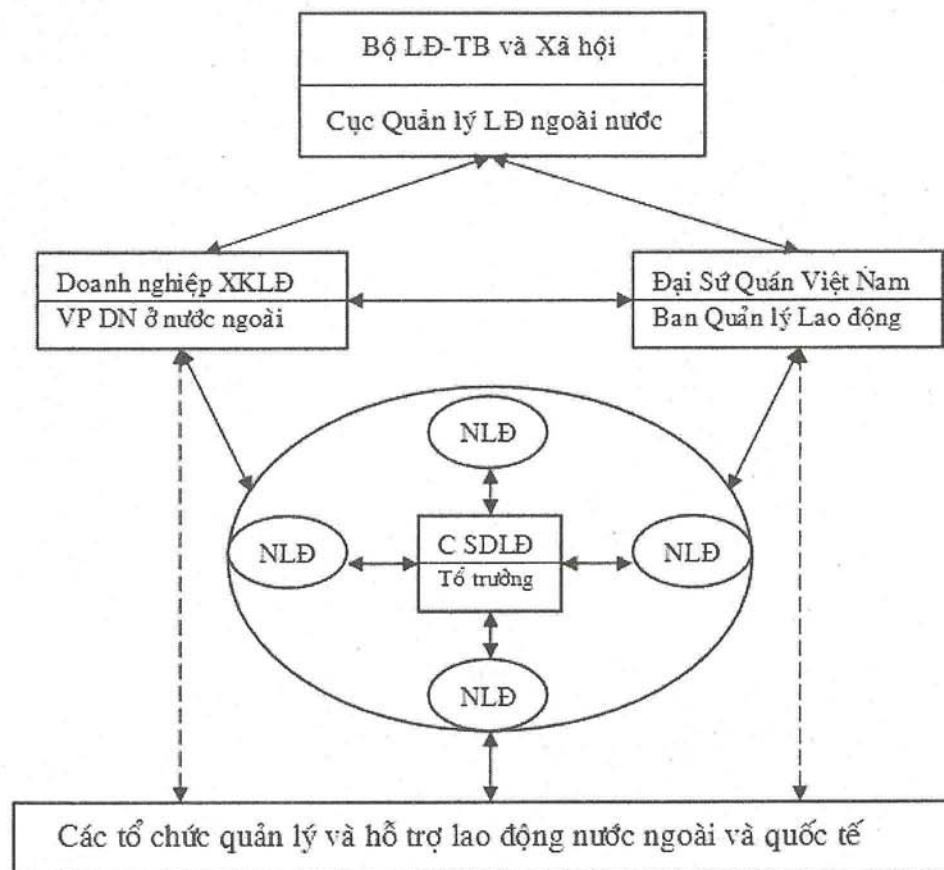
- **Thứ tám**, tăng cường công tác tuyên truyền, kể cả việc phát hành các tờ báo riêng cho lao động ngoài nước, tổ chức các đoàn nghệ thuật ra nước ngoài biểu diễn nhằm tạo ý thức về tự hào dân tộc để người lao động gắn bó với quê hương, đất nước. Đẩy mạnh hợp tác với các cơ quan quản lý lao động nước ngoài 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 hợp pháp của người lao

động làm việc ở nước ngoài.

- **Thứ chín**, có chính sách hậu XKLD hợp lý để hỗ trợ và tạo cơ chế cho người lao động 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 tạo đồng thời tạo sự an tâm, tin tưởng cho số lao động sắp hết hạn hợp đồng sẵn sàng về nước đúng hạn ■

Tài liệu tham khảo:

1. Từ [1] đến [5] nguồn từ Cục Quản lý Lao động ngoài nước Bộ LĐ, TB và XH.
2. Các báo cáo của Cục Quản lý Lao động ngoài nước Bộ LĐ, TB và XH.
3. Các báo cáo của Cục Việc làm, Bộ LĐ, TB và XH.
4. <http://molisa.gov.vn>
5. <http://xuatkhaulaodong.com.vn>



↔ Quan hệ quản lý và <--> Quan hệ hợp tác và hỗ trợ