

XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG MỘT HƯỚNG GIẢI QUYẾT VIỆC LÀM HIỆU QUẢ

PGS.TS. HOÀNG THỊ CHỈNH

Tình hình XKLD của một số nước trong khu vực

Đã từ lâu, nhiều nước trên thế giới đều nhận thức được vai trò to lớn của xuất khẩu lao động (XKLD), coi đó như một hoạt động mang tính kinh tế - xã hội sâu sắc. Ngày nay với xu hướng toàn cầu hóa và hội nhập, XKLD càng có điều kiện để phát triển hơn bao giờ hết. Theo số liệu của tổ chức lao động thế giới (ILO), hiện có khoảng 60 nước có người di trú và làm việc ở nước ngoài. Với gần 120 triệu người đang hoạt động ở 200 nước và lãnh thổ khác nhau trên thế giới, trong đó riêng các nước châu Á chiếm gần 50%.

Lý thuyết kinh tế học quốc tế đã chứng minh rằng khi có sự di chuyển lao động, cả 2 quốc gia đều có lợi. Chính vì lẽ đó mà ngày nay có nhiều nước trên thế giới, người ta vừa xuất, vừa nhập khẩu lao động. Thí dụ, ở Thái Lan, trong khi nước này sẵn sàng nhập khẩu hàng chục ngàn nông dân đến từ Mianma, một nước láng giềng để làm công việc đồng áng thì lại có hàng chục ngàn nông dân rời nông thôn về thành thị kiếm việc làm và có biệt danh "người dân thành thị Thái kiếm việc làm ở nước ngoài với thu nhập cao hơn. Hoặc, trong khi thanh niên Nhật Bản, thanh niên Hàn Quốc tìm cơ hội để đi học ở Mỹ, ở Úc, ở các nước Tây Âu thì chính phủ các nước này lại sẵn sàng đón nhận hàng triệu người từ các nước châu Á khác đến kiếm việc làm như Trung Quốc, Thái Lan, VN...

Trong các nước ở khu vực Đông Á, những nước có truyền thống XKLD từ mấy chục năm qua phải kể đến như Thái Lan, Philippines, Trung Quốc...

Ở Thái Lan, ngay từ năm 1975, chính phủ nước này đã chủ trương đưa người lao động ra nước ngoài với hy vọng sẽ có thêm nguồn ngoại tệ, sự hiểu biết về kỹ thuật, kỹ năng để đóng góp vào sự phát triển kinh tế của đất nước. Để tạo điều kiện thuận lợi trong việc đưa lao động ra nước ngoài, họ đã đa dạng hóa các hình thức tổ chức XKLD. Ở Thái Lan, hiện có tới hơn 200 tổ chức tuyển chọn lao động trẻ có đăng ký với Bộ lao động. Các tổ chức này phải đóng tiền thế chẵn từ 1 đến 5 triệu бат để tránh những tiêu cực có thể xảy ra. Trong 10 năm qua (1991 - 2001), Thái Lan đã đưa được 1.609.569 người ra nước ngoài làm việc. Lao

Hiện nay, lao động VN đã có mặt trên 40 nước và vùng lãnh thổ với trên 30 ngành nghề khác nhau. Theo số liệu của Bộ lao động và TBXH thì 9 tháng đầu năm 2002 ta đã đưa được 33.000 lao động và chuyên gia ra nước ngoài làm việc, nâng tổng số lao động hiện đang làm việc ở nước ngoài lên đến con số hơn 300 ngàn người và một năm gửi về cho đất nước khoảng 1,4 tỷ USD.

động Thái Lan thường làm việc ở Singapore, Đài Loan, Brunei ... Đặc biệt, người lao động Thái Lan rất thích đến Đài Loan làm việc vì chẳng những có mức lương cao mà còn có những món ăn hợp khẩu vị với họ.

Vốn là nước đông dân lại có trình độ dân trí tương đối cao, với tiếng Anh là ngôn ngữ mà người dân Philippines sử dụng một cách thành thạo (người Philippines nói tiếng Anh giỏi nhất trong các nước ASEAN), nên nước này rất có lợi

thể để XKLD. Lao động của Philippines làm việc ở nhiều nước khác nhau, đặc biệt là ở các nước Trung Đông như Ả Rập Saudi, Kuwait, Tiểu vương quốc Ả Rập... Trình độ của người đi lao động cũng tương đối khác nhau nên họ có thể làm nhiều việc khác nhau, từ những công việc đòi hỏi chất xám như họa sĩ, chuyên gia máy tính, kiến trúc sư... cho đến những công việc như: nội trợ, chăm sóc người già, khán hộ công ... Hàng năm, thu nhập từ XKLD của Philippines đạt từ 6 - 7 tỷ USD, gần bằng 50% tổng giá trị xuất khẩu hàng hóa của VN năm 2001. Để bảo vệ quyền cho người lao động ở nước ngoài, chính phủ Philippines đã xây dựng các bộ phận trực thuộc Đại sứ quán chuyên phụ trách những người lao động đang cư trú ở nước sở tại. Ngoài việc theo dõi tình hình làm việc, thực trạng cuộc sống của mỗi công dân Philippines, các tổ chức này còn sẵn sàng đứng ra để giải quyết các tranh chấp, bảo vệ quyền lợi vật chất và tinh thần của người lao động một khi bị giới chủ vi phạm. Hết thời hạn làm việc ở nước ngoài, người lao động Philippines trở về nước hoàn toàn yên tâm vì đã được chính phủ tạo cơ hội thuận lợi để họ tiếp tục tham gia vào guồng máy kinh tế của đất nước.

Vốn gần 1,3 tỷ người, áp lực công ăn việc làm ở Trung Quốc là rất lớn, đè nặng lên vai chính phủ. Để giải quyết vấn đề đó, một trong những giải pháp quan trọng là họ thực hiện XKLD. Thị trường XKLD chủ yếu của Trung Quốc và Nhật, Hàn Quốc, một số nước Trung Đông và đặc biệt là Mỹ. Để tiếp thu công nghệ tiên tiến và học tập kinh nghiệm của các nước đi trước, Trung Quốc đã chú ý đưa sinh viên ra nước ngoài học tập. Hiện nay, Trung Quốc là quốc gia "xuất khẩu sinh viên" lớn nhất thế giới. Theo số liệu điều tra của UNESCO, Trung Quốc hiện có 380.000 sinh viên đang học tại 108 quốc gia và lãnh thổ trên thế giới và mức tăng hàng năm là 25.000 du học sinh, sinh viên. Hiện nay, Trung Quốc vẫn là một trong những nước hiếm hoi trên thế giới thực hiện chế độ cấp học bổng cho sinh viên (khoảng 2.000

xuất mỗi năm). Số sinh viên này, sau khi tốt nghiệp, một bộ phận còn ở lại làm việc tại nước sở tại thêm một vài năm nữa. Nhờ đó, họ học tập được kinh nghiệm quản lý, tiếp thụ công nghệ tiên tiến, kỹ thuật hiện đại để mang những kiến thức đó về phục vụ cho công cuộc cải cách kinh tế trong nước. Tất nhiên, để thu hút được số sinh viên về nước làm việc, chính phủ Trung Quốc đã thực thi nhiều chính sách như tạo công ăn việc làm thích hợp với chế độ lương bổng cao và cả những biện pháp xử phạt, bồi thường học phí khi cố tình ở lại nước sở tại. Ngoài Trung Quốc, kinh nghiệm thu hút người lao động từ nước ngoài trở về phải kể đến Đài Loan. Chính phủ nước này sẵn sàng mở trường song ngữ để dạy con em họ, sẵn sàng cho họ đầu tư vào các khu công nghệ kỹ thuật cao. Nhờ đó, họ sẵn sàng chấp nhận thu nhập có thấp hơn ở Mỹ từ 20 – 30%, nhưng bù vào đó, họ được sống trên quê nhà, ăn những món ăn dân tộc, hợp khẩu vị và ở bên cạnh những người ruột thịt, nơi chôn nhau cắt rốn của mình.

Thực trạng XKLD ở Việt Nam

Nhận thức được tầm quan trọng của XKLD, ngay từ đầu những năm 80, Chính phủ ta đã đưa lao động ra nước ngoài, chủ yếu là Liên Xô cũ và các nước Đông Âu với mục tiêu là “giải quyết việc làm và đào tạo tay nghề cho người lao động” (NQ 362/CP – 29.11.1980) và sau này là “giải quyết việc làm, nâng cao tay nghề và tăng thu nhập cho người lao động” (CT 108/HĐBT – 30.6.1988). Nghiên cứu quá trình phát triển



XKLD ở VN có thể chia ra 2 giai đoạn. Giai đoạn 1 là những năm đầu của thập niên 80. Ở giai đoạn này, hợp tác lao động quốc tế hoạt động theo cơ chế quản lý hành chính bao cấp, phần lớn lao động trước khi đi không qua đào tạo mà chủ yếu do nước tiếp nhận đài thọ chi phí đào tạo. XKLD ở giai đoạn này đã mang về một số kết quả như: giải quyết công ăn việc làm cho gần 30 vạn người; một bộ phận thanh niên được đào tạo nghề và ta thu về 1.200 tỷ đồng tính theo thời giá của năm 1990 gồm nguồn thu ngân sách tăng và người lao động mua hàng hóa và gửi tiền về nước. Giai đoạn 2 là từ đầu thập niên 90 đến nay, ở giai đoạn này hoạt động XKLD đã phát triển theo hướng kinh tế thị trường có sự quản lý của Nhà nước, tức là chịu sự tác động của quy luật cung cầu nên phải đối đầu với những đối thủ cạnh tranh trong khu vực có tiềm năng và kinh nghiệm về XKLD hơn ta. Đặc điểm của XKLD ở giai đoạn này là tuy có giảm sút về số lượng (mỗi năm chỉ gần 1 vạn người) nhưng chất lượng nguồn lao động lại được tăng lên do trước khi đi, người lao động đều được tham gia một khóa học do công ty cung ứng lao động tổ chức, chủ yếu là học ngoại ngữ, luật pháp, phong tục tập quán... của nước nhập khẩu lao động, đồng thời nghiên cứu về hợp đồng lao động, tranh chấp lao động... Bên cạnh đó, thị trường XKLD của ta cũng rộng

mở hơn nhiều so với trước đây. Hiện nay, lao động VN đã có mặt trên 40 nước và vùng lãnh thổ với trên 30 ngành nghề khác nhau. Theo số liệu của Bộ lao động và TBXH thì 9 tháng đầu năm 2002 ta đã đưa được 33.000 lao động và chuyên gia ra nước ngoài làm việc, đưa tổng số lao động hiện đang làm việc nước ngoài lên đến con số hơn 300 ngàn người và một năm gửi về cho đất nước khoảng 1,4 tỷ USD, (vẫn đứng sau các mặt hàng dầu thô, dệt may, thủy sản, giày dép). Những thị trường mà lao động VN đã có mặt nhiều trong những năm qua phải kể đến là Nhật, Hàn Quốc, khu vực Trung Đông, Đông Âu, Lào, Đài Loan... và gần đây là Malaysia. Riêng 9 tháng đầu năm nay XKLD sang Malaysia đã đạt con số trên 10.000 người (gấp đôi so với dự kiến cả năm 2002).

Như vậy, với hơn 20 năm phát triển XKLD, ngoài việc mở rộng thị trường, XKLD VN cũng đã mở ra nhiều hình thức hoạt động mới như nhận thầu xây dựng, hợp tác sản xuất theo hình thức chia sản phẩm, cung ứng sĩ quan, thuyền viên, lao động cá nhân... Những người lao động này chẳng những có điều kiện tiếp xúc với trang thiết bị tiên tiến, kỹ thuật hiện đại, cung cách quản

lý khoa học mà còn học tập được một lối lối tác phong làm việc theo hướng CNH – HĐH. Ngoài đóng góp ngoại tệ cho quốc gia, XKLD còn giúp nhà nước tiết kiệm hàng trăm tỷ đồng để tạo việc làm cho người lao động.

Tuy nhiên, bên cạnh những thành công đã đạt được, XKLD hiện nay của nước ta cũng còn khác nhiều vấn đề bất cập, đó là:

Thứ nhất, thiếu chặt chẽ trong quản lý dẫn đến nhiều tiêu cực.

XKLD là một lĩnh vực hoạt động rất đặc biệt, tiếp xúc với một xứ sở hoàn toàn khác, với môi trường làm việc, và phong tục tập quán cũng rất khác. Do đó, cần phải quản lý thật chặt chẽ ngay từ khâu tuyển chọn đến khâu đào tạo và theo dõi cả quá trình họ làm việc tại nước ngoài và thậm chí phải xây dựng cả kế hoạch để sử dụng họ sau khi hết thời hạn hợp đồng làm việc ở nước ngoài. Như trên thực tế, trong những năm qua, việc quản lý XKLD ở VN còn rất nhiều sơ hở. Trước hết, theo Bộ công nghiệp thì các doanh nghiệp XKLD chỉ đăng ký báo cáo trực tiếp với Cục quản lý lao động với nước ngoài mà không báo cáo cho bộ chủ quản. Do đó, bộ chủ quản không nắm được thông tin để giám sát, quản lý và số lượng các doanh nghiệp XKLD tăng lên nhanh chóng ngoài sự kiểm soát của các đơn vị có liên quan. Theo Nghị định 152/NĐ/CP đã quy định rõ các bộ, các ngành, cơ quan trung ương và các đoàn thể, ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương có trách nhiệm chỉ đạo, quản lý và chịu trách nhiệm về hoạt động của các doanh nghiệp đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài thuộc phạm vi quản lý. Tuy nhiên, theo Cục cảnh sát kinh tế (Bộ công an) thì khi doanh nghiệp trực thuộc sai phạm, chưa thấy bộ nào, ngành nào chịu trách nhiệm.

Lợi dụng sơ hở trong quản lý, nhiều công ty không có giấy phép XKLD cũng đã tham gia vào các đường dây tuyển dụng, đào tạo lao động trái phép rồi thu tiền, lừa đảo gây thiệt hại cho người lao động. Ngoài ra lại còn có công ty đưa lao động đi làm vũ nữ hoặc thông qua còn đường du lịch để trốn hàng trăm triệu đồng tiền thuế đóng cho Nhà nước...

Thứ hai, xuất khẩu lao động chủ yếu vẫn ở dạng thô, chưa được chuẩn bị kỹ càng về mọi mặt. Đa số lao động xuất khẩu không có trình độ chuyên môn, chỉ là lao động phổ thông. Điều đó chẳng những làm cho họ không có cơ hội để làm những công việc có thu nhập cao mà khi hết hạn về nước sẽ trở thành gánh nặng cho xã hội do không có tay nghề nhất định. Trong thời gian làm việc ở nước ngoài, loại lao động này cũng không tận dụng được những cơ hội để học tập kinh nghiệm sản xuất, bí quyết kinh doanh của bạn.

Người lao động xuất khẩu không những yếu về trình độ chuyên môn mà còn yếu về ngoại ngữ, giao tiếp và đặc biệt là ý thức chấp hành pháp luật của nước sở tại.

Ở VN, tiếng Anh chưa phải là ngôn ngữ thứ hai cho nên trình độ sử dụng của người lao động xuất khẩu còn rất yếu. Trong khi đó, thời gian đào tạo ngoại ngữ hiện nay chỉ kéo dài từ 2 đến 4 tháng, thậm chí có nơi còn dưới 2 tháng. Như vậy là số thời gian để chuẩn bị ngoại ngữ cho một người đi XKLD là quá ít. Nhất là lao động từ nông thôn lên, trình độ ngoại ngữ càng kém. Trong khi đó đã từ lâu, ở nhiều nước, tiếng Anh được coi như là một ngôn ngữ thứ 2, chỉ sau tiếng mẹ đẻ, người dân đã sử dụng ngôn ngữ một cách thành thạo trong giao tiếp, trong kinh doanh.

Ngoài ra, người lao động VN còn thiếu một sự hiểu biết về pháp luật nước sở tại do ý thức coi thường pháp luật ngay từ VN, nơi mà pháp luật chưa thực sự trở thành một công cụ quản lý. Thậm chí ngay cả những quy định của doanh nghiệp, của công ty, người lao động VN cũng hay vi phạm. Có một nhận xét chung là người VN sống khá tùy tiện, giải quyết các vấn đề còn mang cảm tính. Bên cạnh đó, ý thức cộng đồng chưa cao, tính hợp tác giữa các thành viên chưa chặt chẽ, vẫn coi lợi ích cá nhân là trên hết. Ngoài ưu điểm của lao động VN là cần cù, chịu khó, xử lý công việc tương đối nhanh thì so với lao động xuất khẩu của một số nước trong khu vực, lao động VN còn kém hơn về nhiều mặt (bảng 1).

Bảng 1: Lợi thế của lao động xuất khẩu ở một số nước trong khu vực so với VN.

Các nước trong khu vực	Việt Nam
- Giỏi tiếng Anh	- Tiếng Anh kém
- Trình độ kỹ thuật cao	- Trình độ kỹ thuật thấp
- Tâm lý xã hội ổn định	- Tâm lý thiếu ổn định
- Sức khỏe tốt	- Sức khỏe chưa tốt
- Quan niệm đúng về ngành nghề, sẵn sàng chấp nhận những công việc nhà, khấn hộ	- Quan niệm chưa đúng về ngành nghề, cho rằng làm công việc nhà, khấn hộ là thấp hèn.
- Nhận thức rõ về quan hệ chủ thợ	- Nhận thức về quan hệ chủ thợ một cách mơ hồ, nhầm lẫn.
- Chịu khó học hỏi, chấp hành nghiêm các quy định của doanh nghiệp	- Nặng óc bảo thủ (khi chưa hiểu rõ thì không dám hỏi, khi biết rồi thì lại hay cãi, thích làm theo ý mình, không tuân thủ các yêu cầu của người quản lý)

Thứ ba, tình trạng người lao động lao động bỏ trốn ở Nhật và Hàn Quốc. Cũng vì không được tuyển chọn cẩn thận, người lao động thiếu ý thức mà chỉ chạy theo lợi ích cá nhân trước mắt nên có tình trạng bỏ trốn của tu nghiệp sinh (TNS) ở hai thị trường truyền thống đó là Hàn Quốc và Nhật Bản. Trong những năm gần đây, tỷ lệ TNS bỏ trốn tăng lên nhanh chóng. Theo thống kê của Tổ chức hợp tác đào tạo quốc tế Nhật Bản (Jiteco), nếu năm 1996, tỷ lệ TNS VN bỏ trốn ở Nhật Bản chỉ chiếm 3,05% thì đến năm 2000, con số này là 24,73% và đến nay đã lên tới gần 40%. Ở Hàn Quốc, tỷ lệ TNS bỏ trốn còn cao hơn. Tỷ lệ TNS bỏ trốn của VN là cao hơn hẳn so với các nước trong khu vực có TNS đang làm việc ở hai thị trường này. Điều đó chứng tỏ rằng nếu lấy lý do khách quan là nền kinh tế sa sút do tác động của cuộc khủng hoảng ở 2 nước này làm nguyên nhân chính dẫn đến TNS bỏ VN bỏ trốn thì không đúng mà điều quan trọng hơn chính là ý thức kỷ luật của người lao động VN là quá kém.

Việc TNS bỏ trốn ở Nhật và Hàn Quốc dẫn đến nhiều hệ quả tiêu cực. Thứ nhất, đối với người lao động, vì phải cư trú bất hợp pháp nên họ gặp rất nhiều rủi ro; thứ hai, đối với doanh nghiệp XKLD ở VN, nếu có tỷ lệ TNS bỏ trốn cao, chẳng những họ không ký tiếp được hợp đồng nào mà còn đứng trước nguy cơ bị phá sản vì tiền đền bù cho đối tác quá cao; và thứ ba, đối với Nhà nước, việc TNS bỏ trốn đã làm eo hẹp 2 thị trường truyền thống vốn có thu nhập cao và điều kiện làm việc tốt và nhiều tiềm năng đó là Nhật Bản và Hàn Quốc và cơ hội này sẽ được chuyển sang các nước trong khu vực như Trung Quốc, Thái Lan, Philippines, Indonesia.

Thứ tư, tiền thế chấp còn cao, người nghèo khó có thể đi XKLD. Theo nhận xét của nhiều người đi XKLD thì tiền thế chấp là còn quá cao so với thu nhập của họ, nhất là những người từ nông thôn. Thí dụ, đi Nhật phải thế chấp từ 140 - 150 triệu đồng; đi Malaysia phải thế chấp từ 10 - 15 triệu đồng. Đây quả là những khoản tiền quá lớn mà người lao động khó có thể đáp ứng được. Điều đó dẫn đến nhiều gia đình phải thế chấp cầm cố, thế chấp giấy chứng nhận quyền sử dụng ruộng đất, bởi không còn tài sản nào khác. Có những gia đình đất ít phải mượn thêm giấy tờ của anh em, bà con dòng họ để lo cho con em mình đi XKLD. Theo quy định thông thường, người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài chỉ nộp khoản phí dịch vụ không quá 12% thì nhập theo hợp đồng, không bao gồm tiền ăn, ở, bảo hiểm tại chỗ trong thời gian làm việc ở nước ngoài. Tuy nhiên quy định này không mấy khi được các doanh nghiệp XKLD thực hiện đúng.

(Xem tiếp trang 40)

Người lao động xuất khẩu không những yếu về trình độ chuyên môn mà còn yếu về ngoại ngữ, giao tiếp và đặc biệt là ý thức chấp hành pháp luật của nước sở tại.

cách nào chỉ được". Một yêu cầu của Khổng Tử là gắn liền sự học với hành, hiểu thế nào là nhân, nghĩa, lễ, trí, tín mà không hành thì cái hiểu đó hoàn toàn vô dụng, trái lại nếu thực hành thì một ngày một tiến tới. Cho nên trong bộ Luận ngữ một tác phẩm chủ yếu của Khổng Tử mở đầu bằng câu "học mà ngày nào cũng tập tành thì chẳng vui ư?".

Khổng Tử là nhà giáo dục có khả năng tâm lý tuyệt vời. Ông dạy mỗi người một khác, tùy tư cách, trí tuệ từng người mà giảng người tử bực trung trở lên thì đem điều cao mà nói, người dưới bậc trung thì nói điều thấp hơn. Ông tìm sở đoản của mỗi học trò mà sửa sở trường mà bồi bổ cho; vì vậy, bốn học trò cùng hỏi về chữ hiếu, mà ông trả lời mỗi người một khác. Về đức nhân cũng vậy, có cả chục lần học trò đem ra hỏi, mỗi lần Khổng Tử trả lời cũng một khác. Ví dụ về đức nhân, đối với từng học trò ông đã có ba cách trả lời như sau: "nhân là ái nhân", "khắc kỷ phục lễ vi nhân", "kỷ sở bất dục, vật thi ư nhân" có nghĩa là ông căn cứ vào trí tuệ, nhân cách của từng học trò để trả lời. Ông không hề có thái độ xa

lánh đối với học trò, ông gần gũi với họ, thân mật với họ. Trước mặt các học trò, ông bảo "các anh cho rằng ta có thể có chỗ lớn hơn các anh một ngày mà ngại, nhưng đừng ngại gì cả. Nếu có người biết thì các anh đem tài năng gì ra dùng?". Bởi vậy, quan hệ giữa Khổng Tử với các học trò không chỉ dừng lại ở tình thầy trò mà còn có tình anh em, bạn bè rất thân thiết.

Khổng Tử đã đào tạo ra một số đông học trò mang tư tưởng và hoài bão của thầy, truyền bá khắp trong thiên hạ, làm cho dân tộc Trung Hoa nói riêng, các dân tộc Á Đông nói chung có tinh thần ham học, "tôn sư trọng đạo". Sức sống của tinh thần đó quả là bất diệt, trong quá khứ, hiện tại cũng như trong tương lai. Công lớn đó trước hết thuộc về Khổng Tử, người thầy của muôn đời.

Trong bối cảnh lịch sử hiện nay, các dân tộc cần phải hội nhập, giao lưu văn hóa với nhau. Việc tìm hiểu sự nghiệp giáo dục của Khổng Tử không nằm ngoài mục đích đó. Tri thức về tự nhiên, xã hội của xã hội thời cổ đại chưa nhiều cho nên Khổng Tử với một trí tuệ kiệt xuất có thể tích hợp, tổ hợp

tất cả các tri thức của thời đó. Ngày nay, tri thức của nhân loại đã đạt đến mức khổng lồ về tất cả các lĩnh vực tự nhiên, xã hội và tư duy, đạt đến mức hiểu biết sâu rộng về thế giới vi mô lẫn vi mô, không thể có bộ óc vĩ đại nào có thể bao quát được tri thức của mọi lĩnh vực. Do đó, có thể làm thầy trong lĩnh vực này, nhưng có thể là trò trong lĩnh vực khác. Điều đó hoàn toàn phù hợp trong thời đại "xã hội học tập". Song tinh thần và phương pháp giáo dục của Khổng Tử vẫn tồn tại mãi mãi. Đó là, học không biết chán, dạy không biết mỏi, tự học, tự khám phá, kết hợp học với hành. Kết thúc bài viết này, xin được dẫn lời của cố học giả Hoàng Xuân Hãn: "Vẫn biết sống về tương lai, nhưng dĩ vãng là gương nên ngắm lại". Vâng, ngắm lại thì thấy mình trong đó và sẽ vững bước trong tương lai ■

Tài liệu tham khảo

- Nguyễn Hiến Lê, *Nhà giáo họ Khổng*, NXB TP.HCM, 1992.
- Nguyễn Hiến Lê, *Khổng Tử*, NXB Văn hóa, 1992.
- Trần Trọng Kim, *Nho Giáo*, NXB TP.HCM, 1992.

(Tiếp theo trang 9)

Xuất khẩu lao động

Và một số giải pháp

Để thực hiện mục tiêu mà "chiến lược về việc làm thời kỳ 2001 - 2010" đã xác định, đó là từ năm 2010 trở đi VN phải luôn có khoảng từ 0,8 - 1,0 triệu lao động và chuyên gia làm việc ở nước ngoài, mà cụ thể là đến năm 2005, mỗi năm phải xuất khẩu được 150 - 200 ngàn lao động và chuyên gia, xuất phát từ những vấn đề đang đặt ra trên đây, theo chúng tôi cần thực hiện một số giải pháp sau:

1. Chấn chỉnh lại công tác quản lý XKLD. Trước mắt, Cục quản lý lao động với người nước ngoài nên rà soát lại toàn bộ các doanh nghiệp có thực hiện chức năng XKLD, ngưng cấp phép mới mà đợi sắp xếp lại các doanh nghiệp theo hướng đầu tư nâng cấp để có những doanh nghiệp đủ mạnh. Về mặt quản lý nhà nước phải được phân cấp, làm rõ và tăng cường trách nhiệm của các cơ quan chủ quản đối với doanh nghiệp XKLD, đồng thời chính quyền các địa phương phải có trách nhiệm trong việc tuyển chọn lao động xuất khẩu trên địa bàn của mình quản lý. Mọi doanh nghiệp cung ứng lao động phải công khai về các tiêu chuẩn, điều kiện tuyển và làm việc, tiền lương và các khoản lệ phí phải nộp. Ngoài những biện pháp chế tài về kinh tế phải xử lý nghiêm những trường hợp TNS hồ trốn, trong đó vai trò của chính quyền địa phương cũng là rất quan trọng để ràng buộc trách nhiệm, nghĩa vụ của thân nhân TNS trong trường hợp có con em hồ trốn.

2. Làm tốt công tác đào tạo, chuẩn bị nguồn lao động có chất lượng về mọi mặt để đưa đi XKLD

Cần quy hoạch và chỉ cho phép các trường dạy nghề đạt tiêu chuẩn mới được tham gia vào hoạt động đào tạo nguồn nhân lực để cung ứng cho các thị trường XKLD. Cần có một giáo trình dạy nghề thống nhất, phù hợp với trình độ người lao động từng ngành nghề và gắn liền với nhu cầu nhân lực ở nước mà họ đến làm việc. Để làm tốt công tác đào tạo, Nhà nước phải có chính sách về tín dụng và đầu tư như chính sách quốc gia về tạo việc làm. Nguồn quỹ này có thể lấy từ quỹ hỗ trợ việc làm, nguồn do doanh nghiệp XKLD đóng góp. Cần thành lập quỹ hỗ trợ phát triển XKLD để hỗ trợ cho việc tìm khai thác thị trường mới, giải quyết các vướng mắc phát sinh ở nước ngoài...

3. Mở rộng diện các ngân hàng cho vay để hỗ trợ cho người lao động XKLD. Có thể vay theo 3 hình thức, cá nhân vay nếu đáp ứng đủ điều kiện, gia đình đứng ra vay nếu có cam kết bảo lãnh để trả nợ, vay thông qua sự bảo lãnh của đơn vị cung ứng lao động. Ngân sách của các địa phương cũng đóng vai trò quan trọng trong việc hỗ trợ cần thiết cho người lao động thông qua lãi suất thấp, đặc biệt đối với con em các gia đình thuộc diện chính sách, những xã nghèo, khó khăn...

4. Giáo dục định hướng cho người lao động là rất quan trọng, bao gồm ý thức chấp hành luật lệ, tăng cường tính cộng đồng, khơi dậy truyền thống lòng tự tôn dân tộc... để mỗi người lao động khi đi ra nước ngoài làm việc phải hiểu được vai trò, trách nhiệm của mình. Hơn ai hết, họ chính là người đem hình ảnh của đất nước VN đến với bạn bè trên toàn thế giới ■