

Trên khía cạnh việc làm, XKLD là kênh tạo việc làm với mức thu nhập cao so với lao động có cùng tính chất, ngành nghề ở trong nước. Trên khía cạnh kinh nghiệm làm việc, XKLD đem lại kỹ năng sử dụng công nghệ hiện đại và tác phong lao động công nghiệp cho người lao động. Đây là những yếu tố quan trọng trong việc nâng cao trình độ và chất lượng nguồn nhân lực của một quốc gia. Trên khía cạnh kinh tế vĩ mô, XKLD là hoạt động kinh tế đối ngoại có khả năng đem lại nguồn thu ngoại tệ lớn, góp phần lành mạnh cán cân vãng lai của các nước đang phát triển vốn thường xuyên lâm vào tình trạng thâm hụt do kim ngạch xuất khẩu hàng hoá, dịch vụ thấp hơn kim ngạch nhập khẩu.

Đối với Việt Nam, một quốc gia 84 triệu dân với hơn một nửa đang trong độ tuổi lao động, nhưng số người thất nghiệp ở thành thị lên đến 5,6% và số thời gian chưa được sử dụng ở nông thôn khoảng 20%, thì XKLD là một kênh giải quyết việc làm cho người lao động rất có ý nghĩa. Những năm gần đây, số lao động đi xuất khẩu của nước ta mỗi năm lên đến trên dưới 80 nghìn người và hiện có khoảng 500 nghìn người Việt Nam đang làm việc ở 45 quốc gia và vùng lãnh thổ. Với những kinh nghiệm, kỹ năng học hỏi được ở nhiều nơi trên thế giới (từ nghề nghiệp cụ thể đến tác phong công nghiệp, trình độ ngoại ngữ...), cùng với số vốn tích lũy được sau những năm làm việc ở nước ngoài, nhiều lao động Việt Nam đã và đang trở về quê hương đầu tư thành lập những doanh nghiệp nhỏ và vừa hoặc tiếp tục tham gia vào lực lượng lao động đáp ứng nhu cầu của các khu công nghiệp, các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài.

Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả tích cực, hoạt động XKLD của Việt Nam thời gian qua còn bộc lộ một số tồn tại sau:

Một là, số lượng lao động đưa đi của các doanh nghiệp nhìn chung còn thấp so với tiềm năng của Việt Nam và yêu cầu của thị trường lao động

Bản, Hàn Quốc, Đài Loan. Theo báo cáo, trung bình tỷ lệ lao động Việt Nam về nước trước hạn ở Nhật Bản, Hàn Quốc và Đài Loan lần lượt là 27 - 30%, 20 - 25%, và 9 - 12%.

XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG CỦA VIỆT NAM: VẤN ĐỀ VÀ GIẢI PHÁP

Nguyễn Hữu Hiệu

Xuất khẩu lao động (XKLD) thực chất là quá trình di chuyển sức lao động từ nước này sang nước khác để làm việc trong một khoảng thời gian nhất định. Tham gia vào thị trường XKLD có cả nước phát triển và đang phát triển, nhưng dòng dịch chuyển lao động hiện nay chủ yếu là từ các nước có trình độ phát triển thấp sang nước có trình độ phát triển cao hơn, do chênh lệch về thu nhập, tiền lương. XKLD có ý nghĩa quan trọng đối với các nước đang phát triển.

Quốc tế. Các doanh nghiệp chủ yếu có quy mô hoạt động nhỏ, thiếu chủ động trong tìm kiếm, khai thác thị trường để ký kết hợp đồng cung ứng lao động. Tuyên truyền về công tác dạy nghề, học nghề còn yếu. Hệ thống dạy nghề còn mất cân đối, nhiều nơi phát triển chậm, nhất là dạy nghề dài hạn. Bên cạnh đó, cơ cấu ngành nghề đào tạo chưa sát với nhu cầu của thị trường lao động quốc tế.

Hai là, nhiều trường hợp người lao động tự bỏ hợp đồng trốn ra ngoài sống bất hợp pháp gây ảnh hưởng không tốt đến uy tín lao động và thị trường lao động của Việt Nam. Một số doanh nghiệp của Indônêxia đã tuyên bố không tiếp tục tuyển lao động nam Việt Nam nếu như phía Việt Nam không có giải pháp hữu hiệu để giải quyết vấn đề bỏ trốn của người lao động. Tình trạng lao động, do nhiều nguyên nhân, phải về nước trước hạn cũng xảy ra phổ biến, dẫn đến việc doanh nghiệp mất nguồn thu phí dịch vụ và tăng chi phí do phải giải quyết các vấn đề phát sinh. Đây thực sự đã là hồi chuông cảnh báo ở các thị trường Nhật

Ba là, việc quản lý người lao động ở nước ngoài còn nhiều bất cập. Hiện có khoảng 50 doanh nghiệp được phép đưa người lao động sang làm việc tại các nước Trung Đông. Nhưng chỉ có 3 doanh nghiệp có văn phòng đại diện tại các nước này. Qua đó cho thấy tính chuyên nghiệp của phần lớn các doanh nghiệp XKLD chưa cao. Hơn nữa, cơ sở vật chất, trình độ của nhân viên làm việc tại các doanh nghiệp XKLD chưa đáp ứng được yêu cầu đặt ra, gây khó khăn trong việc đưa lao động ra nước ngoài và quản lý lao động trong quá trình thực hiện hợp đồng.

Bốn là, công tác quản lý nhà nước về XKLD chưa đáp ứng được yêu cầu đặt ra. Nhà nước tuy đã ban hành nhiều chính sách về XKLD nhưng chậm được cụ thể hóa và triển khai trong cuộc sống. Công tác quản lý lao động còn nhiều yếu kém do đội ngũ cán bộ thiếu năng lực. Mặt khác, quản lý lao động xuất khẩu chỉ giới hạn trong một số vấn đề như quyền nghĩa vụ của doanh nghiệp và

người lao động khi ký kết hợp đồng lao động; giữa người lao động Việt Nam với người sử dụng lao động nước ngoài.

Những chính sách của nhà nước nhằm hỗ trợ hoạt động XKLD còn thiếu, không đồng bộ và tính khả thi chưa cao. Những chính sách hỗ trợ XKLD về mặt tài chính như cho vay tín dụng ưu đãi đối với doanh nghiệp đào tạo nghề, với người nghèo muốn làm thủ tục XKLD,... không được triển khai hiệu quả. Bên cạnh đó, nhiều lĩnh vực cần sự hỗ trợ của Nhà nước nhưng còn thiếu vắng những chính sách hỗ trợ nhằm tạo lập, giữ vững và phát triển thị trường XKLD; bảo hộ cho hoạt động XKLD khi thâm nhập thị trường mới; vấn đề tư pháp quốc tế...

Năm là, công tác đào tạo nguồn lao động xuất khẩu chưa tốt, chưa xây dựng được hệ thống trường dạy nghề phục vụ cho chiến lược đẩy mạnh XKLD. Phần lớn lao động xuất khẩu là lao động giản đơn hoặc từ các cơ quan, xí nghiệp trong nước. Lao động được đào tạo tại các cơ sở chuyên đào tạo nghề còn ít. Hiện nay, số lao động xuất khẩu có nghề chỉ đạt 35%, còn lại 65% chưa có nghề. Trong khi đó những nghề đào tạo lại chưa được căn cứ vào nhu cầu thực tiễn của thị trường lao động quốc tế. Chất lượng đội ngũ lao động xuất khẩu của các doanh nghiệp vẫn còn thấp so với đòi hỏi của thị trường, nhất là ngoại ngữ; tay nghề chưa đáp ứng được nhu cầu của công nghệ sản xuất hiện đại, chủ yếu là XKLD phổ thông.

Một số giải pháp:

Thứ nhất, củng cố và phát triển các doanh nghiệp XKLD

- Tiếp tục mở rộng và đa dạng hoá loại hình doanh nghiệp tham gia XKLD. Xây dựng các doanh nghiệp XKLD đủ mạnh để cạnh tranh trên thị trường quốc tế. Các doanh nghiệp cần tập trung đầu tư xây dựng và đào tạo đội ngũ cán bộ

am hiểu tình hình di chuyển lao động quốc tế, biết ngoại ngữ, giỏi luật lao động quốc gia, quốc tế. Bên cạnh đó quan tâm đầu tư cho công tác tìm kiếm, thăm dò thị trường lao động ngoài nước cũng như trao đổi kinh nghiệm với các nước khác.

- Nâng cao năng lực dự báo của các doanh nghiệp về sự biến đổi quan hệ cung cầu của thị trường lao động trong và ngoài nước ở tất cả ngành nghề, loại hình lao động, loại hình đầu tư. Ngoài ra, cần tìm hiểu và khai thác những lợi thế trong kinh doanh, dự báo xu thế phát triển của thị trường lao động quốc tế, tiến hành công tác xúc tiến XKLD.

Thứ hai, đa dạng hoá các hình thức XKLD

- Đẩy mạnh hoạt động XKLD theo hình thức "xen ghép". Tức là đưa lao động sang làm việc chung với lao động các nước khác trong cùng dây chuyền sản xuất hoặc cùng công việc do chủ sử dụng lao động nước ngoài điều hành. Đây là phương thức mà các nước XKLD thường thực hiện và là kênh chính thu hút lao động, chiếm khoảng 70 - 80% tổng số nhu cầu sử dụng lao động nước ngoài.

- Từng bước tiếp cận, học tập kinh nghiệm các nước phát triển, các nước có truyền thống trong lĩnh vực nhận thầu quốc tế, chuẩn bị các điều kiện kỹ thuật, tài chính và quản lý để đưa lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hình thức nhận thầu công trình.

- Đa dạng hoá ngành nghề xuất khẩu, đẩy mạnh xuất khẩu chuyên gia, lao động lành nghề. Đầu tư đào tạo các chuyên gia phần mềm máy tính để tiếp cận và thâm nhập thị trường Tây Âu, Bắc Mỹ, Hàn Quốc, Nhật Bản; gia tăng quy mô xuất khẩu chuyên gia trong lĩnh vực nông nghiệp sang thị trường châu Phi; mở rộng lĩnh vực XKLD dịch vụ gia đình và dịch vụ xã hội cho các nước trong khu vực Đông Nam Á và các nước phát triển Tây Âu.

Thứ ba, Nhà nước cần có biện pháp hỗ trợ chi phí tìm việc làm ngoài nước cho người lao động.

Trước khi đi làm việc ở nước ngoài, người lao động phải chi phí một số khoản, như: chi phí khám sức khỏe, hồ sơ thủ tục xuất nhập cảnh, giáo dục, đào tạo định hướng, học ngoại ngữ, bỏ túc nghề, tiền vé máy bay đến nước làm việc, lệ phí sân bay, phí dịch vụ, BHXH, phí môi giới,... Ví dụ, phí dịch vụ phải nộp của người lao động đối với thị trường Đài Loan cho 1 hợp đồng 2 năm đối với công nhân nhà máy, xây dựng, khán hộ công, giúp việc gia đình là 700 - 800 USD, cho hợp đồng làm việc 1 năm đối với chuyên viên tàu cá là 250 - 350 USD. Các mức tương ứng đối với thị trường Hàn Quốc là 1.000 USD và 240 - 320 USD, thị trường Malaysia là 900 USD và 240 - 400 USD. Ngoài ra, người lao động còn phải nộp tiền đặt cọc cho doanh nghiệp khoảng 1.000 USD. Tổng số các loại chi phí này là khá lớn, vượt quá sức chi trả của người lao động. Để khắc phục khó khăn này thiết nghĩ Nhà Nước nên:

- Hỗ trợ chi phí học ngoại ngữ, học nghề, giáo dục định hướng cho người lao động thuộc đối tượng chính sách, lao động nghèo hoặc thuộc các vùng sâu, vùng xa. Nguồn kinh phí có thể được lấy từ Quỹ xóa đói giảm nghèo.

- Hỗ trợ người lao động thuộc đối tượng chính sách vay vốn của Ngân hàng Chính sách xã hội để trang trải chi phí đào tạo, phí dịch vụ, tiền đặt cọc, vé máy bay và các chi phí cần thiết khác.

Thứ tư, tăng cường quản lý nhà nước về XKLD

- Hoàn thiện các văn bản pháp luật hướng dẫn thi hành Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

- Đẩy mạnh công tác thông tin, tuyên truyền về XKLD với nhiều hình thức phù hợp, định hướng thông tin về nhu cầu, điều kiện và tiêu chuẩn lao

động để người lao động chủ động đầu tư học tập nâng cao trình độ nghề nghiệp và ngoại ngữ, đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động quốc tế.

- Mở rộng và thiết lập quan hệ với các nước có nhu cầu sử dụng lao động nước ngoài. Thiết lập hệ thống mạng lưới tuý viên lao động trong các cơ quan đại diện của nước ta để thực hiện chức năng tìm kiếm thị trường lao động và quản lý nhà nước về lao động nước ta làm việc ở nước sở tại. Trước mắt, các cơ quan hữu quan như Bộ Ngoại giao, Bộ Công thương, và một số bộ, ngành có đại diện ở nước ngoài có thể là các đầu mối tốt cho việc

nghiên cứu thị trường lao động từng nước và khu vực.

- Các cơ quan quản lý nhà nước có liên quan cần tiến hành thanh tra, kiểm tra định kỳ hoạt động của các doanh nghiệp XKLD để uốn nắn những sai sót, lệch lạc có thể xảy ra trong quá trình đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài.

- Làm tốt công tác quản lý lao động ở nước ngoài. Nâng cao năng lực và hiệu quả công tác quản lý và bảo vệ người lao động Việt Nam ở nước ngoài.

- Cần có chính sách sử dụng hợp lý đội ngũ lao động đã hoàn thành hợp đồng ở nước ngoài nhằm khai thác lợi thế

của họ về ngoại ngữ, kỹ năng nghề nghiệp, tác phong công nghiệp, quan hệ chủ - thợ, vận hành được kỹ thuật công nghệ mới. Đối với những người có nguyện vọng tiếp tục đi làm việc ở nước ngoài thì tạo điều kiện thuận lợi tổ chức họ thành đội quân chuyên nghiệp tham gia chương trình XKLD, đặc biệt là tổ chức, xây dựng các đội lao động đồng bộ để tham gia nhận khoán các phần việc của các công trình ở nước ngoài, tiến tới nhận thầu công trình quốc tế. Đây là hình thức hiệu quả nhất của XKLD, nhưng yêu cầu về trình độ tổ chức, quản lý rất cao./

NĂM 2008 LẠM PHÁT... (Tiếp theo trang 15)

rằng, “tăng trưởng quá nóng không phải là kết quả của việc chi tiêu ngân sách quá cao của Chính phủ”. Dựa theo tiêu chuẩn quốc tế thì mức thâm hụt ngân sách của Việt nam trong năm 2007 ước khoảng 1% GDP. Mức đánh giá sơ bộ này không khác nhiều so với các năm trước. Thâm hụt ngân sách chung (bao gồm cả các hạng mục chi tiêu ngoài ngân sách như phát hành trái phiếu của Chính phủ cho phát triển giáo dục, hạ tầng cơ sở, tái cấp vốn cho các ngân hàng thương mại quốc doanh) ước tính ở mức 5% GDP. Tuy vậy, tăng trưởng tín dụng ngân hàng trong năm 2007 thì lại ở mức rất cao, từ 25,4% vào năm 2006 lên hơn 50% tính đến hết tháng 11/2007. Tốc độ tăng quá lớn này đã gây ra những mối quan ngại về chất lượng các hạng mục đầu tư của ngân hàng. Tín dụng của các ngân hàng cổ phần tăng cao đến 95%, trong khi mức tín dụng của các ngân hàng thương mại quốc doanh chỉ ở mức 25%.

Tình trạng “tam bất khả thi” Quá trình chu chuyển dòng vốn, tỷ giá cố định và chính

sách tiền tệ độc lập tạo thành bộ ba “tam pháp bất khả thi”. Gia nhập WTO đã tạo cho Việt Nam lợi thế trong việc thu hút nguồn vốn đầu tư nước ngoài. Tính đến hết năm 2007, cam kết đầu tư trực tiếp từ nước ngoài (FDI) tăng gấp đôi năm 2006, lên mức 20,3 tỷ USD, tổng giá trị thị trường chứng khoán đạt tới 43% GDP tính đến cuối năm 2007, so mức 1,5% của năm 2005. Việc lượng ngoại tệ vào nhiều đã khiến cho NHNN Việt Nam “đau đầu” trong việc đưa ra những chính sách ứng xử thích hợp. Trong thời gian cuối năm 2007 - đầu năm 2008, NHNN đã có những biện pháp dè dặt như trái ngược nhau dẫn đến tình trạng thiếu khả năng thanh toán của hệ thống ngân hàng thương mại. NHNN mua vốn vào để duy trì tỷ giá tiền đồng đã làm ảnh hưởng đến tính thanh khoản của tiền đồng trong nền kinh tế. Tính thanh khoản có thể được nâng cao nhờ nghiệp vụ trung hoà, song NHNN gần như đã bán hết trái phiếu Chính phủ. Đến quý 4/2007, NHNN đã không thể tiếp tục duy trì chính sách thắt chặt cung tiền đồng bằng cách

bán hồi phiếu do tỷ giá đưa ra ra thiếu tính hấp dẫn. Việc tín dụng tăng hơn 50% trong năm 2007 đã góp phần làm tăng giá, tăng nhập khẩu và tạo bong bóng trên thị trường bất động sản.

Nhìn nhận về triển vọng kinh tế Việt Nam năm 2008, Báo cáo của WB đánh giá nền kinh tế Việt Nam cũng sẽ tăng trưởng chậm lại theo tình hình kinh tế chung của thế giới. Tăng trưởng GDP sẽ vào khoảng 8,0% trong năm 2008, trong trường hợp thấp nhất, tăng trưởng sẽ rơi vào khoảng 7,5%. Tuy nhiên mức lạm phát của Việt Nam sẽ trên dưới 19%. Theo ông Martin Rama, việc hy sinh mục tiêu tăng trưởng khoảng 1% sẽ giúp cho Việt Nam đạt được lợi ích to lớn hơn nhiều.

Tài liệu tham khảo:

- <http://vietbao.vn/> ngày 1/4/2008.

- <http://vneconomy.vn/>: Lãi suất cho vay ngược chiều lãi suất huy động vốn - Nguyễn Hà: 1/4/2008.