

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO      BỘ NÔNG NGHIỆP VÀ PTNT  
**HỌC VIỆN NÔNG NGHIỆP VIỆT NAM**

---

**ĐOÀN THỊ YẾN**

**QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG  
TẠI CÁC DOANH NGHIỆP TRÊN ĐỊA BÀN  
THÀNH PHỐ HÀ NỘI**

**LUẬN ÁN TIẾN SĨ  
CHUYÊN NGÀNH: KINH TẾ PHÁT TRIỂN**

**HÀ NỘI, 2014**

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO      BỘ NÔNG NGHIỆP VÀ PTNT**  
**HỌC VIỆN NÔNG NGHIỆP VIỆT NAM**

---

**ĐOÀN THỊ YẾN**

**QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG**  
**TẠI CÁC DOANH NGHIỆP TRÊN ĐỊA BÀN**  
**THÀNH PHỐ HÀ NỘI**

**CHUYÊN NGÀNH: KINH TẾ PHÁT TRIỂN**  
**MÃ SỐ: 62 31 01 05**

**NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC:**

- 1. PGS.TS. NGUYỄN THỊ MINH HIỀN**
- 2. PGS.TS. NGUYỄN TIỆP**

**HÀ NỘI, 2014**

## LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan rằng, đây là nghiên cứu của tôi. Các số liệu và kết quả nghiên cứu trong luận án này là trung thực và chưa từng được dùng để bảo vệ một học vị nào.

Tôi xin cam đoan rằng, mọi sự giúp đỡ cho việc thực hiện luận án đã được cảm ơn và các thông tin trích dẫn trong luận án đều được chỉ rõ nguồn gốc.

*Hà Nội, ngày tháng 9 năm 2014*

**Tác giả luận án**

**Đoàn Thị Yến**

## LỜI CẢM ƠN

Trong thời gian thực hiện đề tài “Quản lý hoạt động xuất khẩu lao động tại các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội” tôi đã nhận được sự giúp đỡ, hướng dẫn, chỉ bảo tận tình của các thầy cô giáo Khoa Kinh tế và PTNN, Học viện Nông nghiệp Việt Nam, một số cơ quan, ban ngành, các cán bộ, đồng nghiệp và bạn bè.

Tôi xin bày tỏ lòng biết ơn sâu sắc tới PGS.TS. Nguyễn Thị Minh Hiền và PGS.TS. Nguyễn Tiệp, người hướng dẫn khoa học đã tận tình giúp đỡ và định hướng tôi trưởng thành trong công tác nghiên cứu khoa học và hoàn thiện luận án.

Tôi xin trân trọng cảm ơn tới các thầy cô giáo Bộ môn Phát triển nông thôn, các thầy cô giáo trong Khoa Kinh tế và PTNN, Ban Quản lý đào tạo, Học viện Nông nghiệp Việt Nam đã tận tình giúp đỡ và tạo điều kiện cho tôi trong suốt thời gian học tập và thực hiện luận án.

Tôi xin trân trọng cảm ơn Sở Lao động - Thương binh và Xã hội Hà Nội, Cục Quản lý lao động ngoài nước, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, các doanh nghiệp XKLD trên địa bàn thành phố Hà Nội đã giúp đỡ tôi trong việc thu thập tài liệu, số liệu để nghiên cứu.

Trân trọng cảm ơn bạn bè, đồng nghiệp và gia đình đã luôn sát cánh, tạo điều kiện tốt nhất để tôi học tập và hoàn thiện luận án.

Xin trân trọng cảm ơn!

*Hà Nội, ngày tháng 9 năm 2014*

**Tác giả luận án**

**Đoàn Thị Yến**

## MỤC LỤC

	<b>Trang</b>
Lời cam đoan	i
Lời cảm ơn	ii
Mục lục	iii
Danh mục chữ viết tắt	v
Danh mục bảng	vi
Danh mục sơ đồ	ix
Danh mục biểu đồ	x
PHẦN MỞ ĐẦU	1
1. Tính cấp thiết của đề tài	1
2. Mục tiêu nghiên cứu	2
3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu	3
4. Những đóng góp mới của luận án	3
CHƯƠNG 1. CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN VỀ QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG TẠI CÁC DOANH NGHIỆP	5
1.1. Cơ sở lý luận	5
1.1.1. Các khái niệm	5
1.1.2. Vai trò của quản lý hoạt động xuất khẩu lao động tại các doanh nghiệp	8
1.1.3. Nội dung của quản lý hoạt động xuất khẩu lao động tại doanh nghiệp	11
1.1.4. Các nhân tố ảnh hưởng đến quản lý hoạt động xuất khẩu lao động tại các doanh nghiệp	19
1.2. Cơ sở thực tiễn nghiên cứu quản lý hoạt động xuất khẩu lao động tại các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội	23
1.2.1. Các kinh nghiệm trong quản lý hoạt động xuất khẩu lao động của một số nước trên thế giới	23
1.2.2. Những bài học kinh nghiệm được rút ra đối với quản lý hoạt động xuất khẩu lao động ở Việt Nam	30
1.2.3. Các quy định của pháp luật Việt Nam về quản lý hoạt động xuất khẩu lao động tại các doanh nghiệp	34
1.2.4. Tổng quan các đề tài và công trình nghiên cứu có liên quan	37
TÓM TẮT CHƯƠNG 1	40

CHƯƠNG 2. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU	41
2.1. Đặc điểm tự nhiên, kinh tế - xã hội của Hà Nội	41
2.1.1. Đặc điểm tự nhiên	41
2.1.2. Đặc điểm về dân số và nguồn lao động	42
2.1.3. Đặc điểm kinh tế - xã hội	44
2.2. Đặc điểm các doanh nghiệp xuất khẩu lao động trên địa bàn thành phố Hà Nội	48
2.2.1. Lĩnh vực kinh doanh của các doanh nghiệp đa dạng và có lợi thế khác nhau	48
2.2.2. Thị trường và ngành nghề cung ứng lao động của doanh nghiệp tương đối ổn định	48
2.2.3. Tổ chức bộ máy và cơ cấu bộ máy quản lý hoạt động xuất khẩu lao động tại các doanh nghiệp	48
2.3. Phương pháp nghiên cứu	49
2.3.1. Khung phân tích	49
2.3.2. Phương pháp tiếp cận	51
2.3.3. Phương pháp chọn điểm nghiên cứu và mẫu điều tra	53
2.2.4. Phương pháp thu thập thông tin	55
2.2.5. Phương pháp phân tích	57
2.2.6. Các chỉ tiêu phân tích	57
TÓM TẮT CHƯƠNG 2	59
CHƯƠNG 3. THỰC TRẠNG QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG TẠI CÁC DOANH NGHIỆP TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ HÀ NỘI	61
3.1. Khái quát về xuất khẩu lao động Việt Nam	61
3.1.1. Quá trình hình thành và phát triển của xuất khẩu lao động Việt Nam	61
3.1.2. Thị trường chủ yếu của xuất khẩu lao động Việt Nam	66
3.1.3. Sự hình thành và phát triển doanh nghiệp xuất khẩu lao động Việt Nam	60
3.1.4. Sự hình thành và phát triển doanh nghiệp xuất khẩu lao động ở Hà Nội	71
3.2. Thực trạng quản lý hoạt động xuất khẩu lao động tại các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội	72
3.2.1. Thực trạng lập kế hoạch xuất khẩu lao động	73
3.2.2. Thực trạng tổ chức thực hiện hoạt động xuất khẩu lao động	76
3.2.3. Thực trạng kiểm tra - giám sát	102

3.2.4. Thực trạng công tác đánh giá - điều chỉnh	107
3.3. Các nhân tố ảnh hưởng đến quản lý hoạt động xuất khẩu lao động tại các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội	109
3.3.1. Các nhân tố thuộc về doanh nghiệp xuất khẩu lao động	109
3.3.2. Các nhân tố thuộc về người lao động tham gia xuất khẩu lao động	116
3.3.3. Các nhân tố thuộc về nước nhập khẩu lao động	119
3.3.4. Các nhân tố thuộc về cơ chế chính sách của Nhà nước Việt Nam	123
<b>TÓM TẮT CHƯƠNG 3</b>	126
<b>CHƯƠNG 4. GIẢI PHÁP TĂNG CƯỜNG QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG TẠI CÁC DOANH NGHIỆP TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ HÀ NỘI</b>	127
4.1. Quan điểm và định hướng nhằm tăng cường quản lý hoạt động xuất khẩu lao động	127
4.1.1. Quan điểm	127
4.1.2. Định hướng	128
4.2. Căn cứ đề xuất các giải pháp tăng cường quản lý hoạt động xuất khẩu lao động tại các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội	129
4.3. Một số giải pháp tăng cường quản lý hoạt động xuất khẩu lao động tại các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội	129
4.3.1. Nhóm giải pháp về lập kế hoạch	129
4.3.2. Nhóm giải pháp về tổ chức thực hiện	131
4.3.3. Nhóm giải pháp về kiểm tra - giám sát	140
4.3.4. Nhóm giải pháp về đánh giá - điều chỉnh	141
4.3.5. Nhóm giải pháp về đội ngũ cán bộ quản lý hoạt động xuất khẩu lao động tại các doanh nghiệp	142
4.3.6. Giải pháp tăng cường quản lý Nhà nước đối với các doanh nghiệp xuất khẩu lao động	143
<b>TÓM TẮT CHƯƠNG 4</b>	147
<b>KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ</b>	148
<b>DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH ĐÃ CÔNG BỐ LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN</b>	151
<b>TÀI LIỆU THAM KHẢO</b>	152
<b>PHỤ LỤC</b>	157

## DANH MỤC CHỮ VIẾT TẮT

CMKT	: Chuyên môn kỹ thuật
CNH	: Công nghiệp hóa
DNNN	: Doanh nghiệp Nhà nước
DNNNN	: Doanh nghiệp ngoài Nhà nước
HĐH	: Hiện đại hóa
KHH	: Kế hoạch hóa
LĐ	: Lao động
LĐTBXH	: Lao động - Thương binh và Xã hội
LĐXK	: Lao động xuất khẩu
PTTH	: Phổ thông trung học
QLNN	: Quản lý Nhà nước
TĐCM	: Trình độ chuyên môn
XKLD	: Xuất khẩu lao động
XHCN	: Xã hội chủ nghĩa



## DANH MỤC BẢNG

<b>STT</b>	<b>Tên bảng</b>	<b>Trang</b>
2.1	Danh sách các đơn vị hành chính cấp huyện của Hà Nội	42
2.2	Tỷ số việc làm trên dân số quý 3 năm 2013	43
3.1	Số lao động đi làm việc ở các nước Xã hội Chủ nghĩa từ 1980 - 1990	61
3.2	Số lượng lao động đi làm việc ở nước ngoài từ 1991 -1995	62
3.3	Số lượng lao động đưa đi làm việc ở nước ngoài từ 1996 - 2013	63
3.4	Lao động xuất khẩu qua các năm từ năm 1992 - 2012	66
3.5	Số lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài từ 2005-2012 chia theo giới tính và quốc gia đến làm việc	68
3.6	Tỷ lệ lao động xuất khẩu phân theo giới tính và quốc gia đến làm việc, giai đoạn 2005 - 2012	69
3.7	Số doanh nghiệp được cấp Giấy phép hoạt động xuất khẩu lao động giai đoạn 2005 - 2012 phân theo quy mô xuất khẩu	70
3.8	Số doanh nghiệp được cấp Giấy phép hoạt động xuất khẩu lao động ở Hà Nội	71
3.9	Tổng hợp ý kiến đánh giá vai trò và chất lượng lập kế hoạch xuất khẩu lao động tại các doanh nghiệp	76
3.10	Quy trình tuyển chọn - đào tạo - hoàn tất thủ tục đi xuất khẩu lao động tại Đài Loan	81
3.11	Ý kiến đánh giá về công tác tuyển chọn lao động của cán bộ quản lý hoạt động xuất khẩu lao động	85
3.12	Số lượng và tỷ lệ lao động xuất khẩu phân theo kênh thông tin đi xuất khẩu lao động	86
3.13	Nội dung tổng quát và phân bổ thời gian giáo dục định hướng	90
3.14	Nguyên nhân lao động về nước trước thời hạn	93
3.15	Tự đánh giá về kiến thức và kỹ năng sau đào tạo - giáo dục định hướng của lao động xuất khẩu	93
3.16	Thời gian giáo dục định hướng cho lao động xuất khẩu	94
3.17	Thời gian đào tạo nghề cho lao động xuất khẩu	95

3.18	Thời gian đào tạo ngoại ngữ cho lao động xuất khẩu	95
3.19	Ý kiến đánh giá về công tác quản lý lao động ở nước ngoài của cán bộ quản lý hoạt động xuất khẩu lao động	96
3.20	Lý do người lao động về nước trước thời hạn theo ý kiến đánh giá của lao động xuất khẩu đã về nước	97
3.21	Tỷ lệ người lao động nhận được sự hỗ trợ của các bên tham gia	98
3.22	Nội dung quản lý lao động ở nước ngoài tại các doanh nghiệp	99
3.23	Tỷ lệ lao động quay lại thành lý hợp đồng theo đánh giá của cán bộ quản lý hoạt động xuất khẩu lao động	102
3.24	Ý kiến đánh giá về công tác kiểm tra, giám sát của cán bộ quản lý hoạt động xuất khẩu lao động	104
3.25	Số lượng và tỷ lệ phần trăm doanh nghiệp sử dụng kết quả kiểm tra, giám sát vào chính sách sử dụng nhân lực	106
3.26	Các nội dung đã thực hiện trong đánh giá, điều chỉnh	108
3.27	Đánh giá của cán bộ quản lý hoạt động xuất khẩu lao động đối với hoạt động đánh giá, điều chỉnh	108
3.28	Lý do công tác đánh giá - điều chỉnh tại các doanh nghiệp hoạt động kém hiệu quả	109
3.29	Các kỹ năng cần thiết đối với cán bộ quản lý hoạt động xuất khẩu lao động tại các doanh nghiệp	112
3.30	Tỷ lệ cán bộ hạn chế về kỹ năng, kiến thức và các nguyên nhân	112
3.31	Số lượng và tỷ lệ các doanh nghiệp có bộ phận chuyên trách làm công tác lập kế hoạch xuất khẩu lao động	113
3.32	Số lượng và tỷ lệ doanh nghiệp có bộ phận theo dõi, quản lý lao động ở nước ngoài	115
3.33	Số lao động đi làm việc ở nước ngoài từ năm 2005 - 2012 chia theo giới tính và trình độ chuyên môn kỹ thuật	117
3.34	Cơ cấu lao động xuất khẩu theo trình độ học vấn và trình độ chuyên môn kỹ thuật	118