

PHÁT TRIỂN XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG VIỆT NAM

Phạm Thị Ngọc Vân*

Trường Đại học Kinh tế & Quản trị kinh doanh - ĐH Thái Nguyên

TÓM TẮT

Hoạt động xuất khẩu lao động ở Việt Nam đã được coi là giải pháp quan trọng trong việc giải quyết nhu cầu bức xúc về việc làm trước mắt cho một bộ phận nguồn nhân lực trong nước, vì mục tiêu xã hội: Xoá đói, giảm nghèo, giảm thiểu thất nghiệp. Không chỉ mang lại một nguồn thu nhập cho người lao động, tạo ra nguồn thu ngoại tệ đáng kể cho đất nước mà hoạt động xuất khẩu lao động còn là công cụ để tiếp nhận sự chuyển giao công nghệ tiên tiến nước ngoài, thông qua đó đào tạo một đội ngũ lao động có chất lượng cao về chuyên môn, ngoại ngữ và tác phong lao động công nghiệp, mang tính chiến lược trong quá trình phát triển & hội nhập kinh tế thế giới.

Từ khóa: Lao động, Xuất khẩu lao động, Nguồn lao động, Việt Nam

THỰC TRẠNG LAO ĐỘNG XUẤT KHẨU VIỆT NAM

Về số lượng

Xuất khẩu lao động Việt Nam là hoạt động kinh tế dưới hình thức cung ứng lao động Việt Nam ra nước ngoài theo hợp đồng có thời hạn, phục vụ cho nhu cầu nhân công lao động của doanh nghiệp nước ngoài. Hoạt động này bắt đầu từ năm 1980 dưới hình thức hợp tác lao động với các nước Xã hội chủ nghĩa.

Từ khi cơ chế thay đổi năm 1991, hoạt động xuất khẩu lao động phát triển mạnh mẽ, mở rộng thị trường ra nhiều quốc gia và vùng lãnh thổ. Bước sang thế kỷ 21, có sự tăng đột biến lượng lao động Việt Nam xuất khẩu sang nước ngoài, nhiều nhất tại ba thị trường Đài Loan, Malaysia và Hàn Quốc.

Tính đến 2011, Việt Nam có khoảng 500.000 lao động làm việc tại nước ngoài, trong đó 85.650 tại Đài Loan, giữ vị trí thứ 2 về tổng số lao động nước ngoài tại Đài Loan.

Hiện nay Việt Nam đã đưa lao động làm việc trên 40 quốc gia và vùng lãnh thổ với trên 30 nhóm ngành khác nhau, thu nhập hàng năm của người lao động khoảng 1,7-2 tỷ USD, trong đó 2 thị trường được đánh giá là kỳ vọng nhất sử dụng chủ yếu lao động công nghiệp là Hàn Quốc hàng năm gửi về khoảng 700 triệu USD và Nhật Bản trên 300 triệu USD. Một số thị trường mới được tiếp cận và hợp tác thành công như Trung đông và UAE,

Pháp, Úc, Mỹ...đều đã có những đoàn lao động của Việt Nam đến làm việc.

Theo số liệu tổng hợp từ 58 tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương thì 4 tỉnh có trên 20 nghìn lao động đi làm việc ở nước ngoài; 10 tỉnh, thành phố có từ 5.000 đến 12.000 người, 16 tỉnh có từ trên 1.000 đến 4.000 và 2 tỉnh chỉ có dưới 100 người là Lai Châu (72 người) và Bà Rịa - Vũng Tàu (11 người). Lao động các tỉnh, thành phố khu vực miền Bắc, miền Trung chiếm 95%; phía Nam chiếm 5%. Đa số ngành, nghề, việc làm theo yêu cầu của nước ngoài thường đòi hỏi trình độ không cao nên phù hợp với khả năng lao động nông thôn Việt Nam như: xây dựng; giày da, may mặc; giúp việc gia đình, chăm sóc người bệnh hoặc người già yếu, tàn tật; nông nghiệp; lắp ráp điện tử...

Về chất lượng

Hiện nay, nhà nước đã và đang có những chính sách hỗ trợ về đào tạo nghề cho lao động xuất khẩu như vốn vay ưu đãi cho một số đối tượng người nghèo, vùng sâu vùng xa, đối tượng chính sách, tới đây có thể nhà nước tiếp tục xem xét các chính sách hỗ trợ cho các doanh nghiệp xuất khẩu lao động trong hoạt động đào tạo, bồi dưỡng nghề nghiệp cho lao động xuất khẩu, điều đó càng cho thấy mục tiêu của nhà nước là nâng cao chất lượng nguồn lực đáp ứng cho nhu cầu cung ứng lao động làm việc ở thị trường ngoài nước, cạnh tranh với các quốc gia XKLD có cùng thị trường với chúng ta.

* Tel: 0906 066799, Email: Phamngocvan.kt@gmail.com

Bảng 1. Số lượng lao động xuất khẩu phân theo thị trường trọng điểm

Đơn vị tính: Người

TT	Năm	Tổng số	Nước tiếp nhận				
			Đài Loan	Nhật Bản	Hàn Quốc	Malaysia	Nước khác
1	2001	36.168	7.782	3.249	3.910	23	21.204
2	2002	46.122	13.191	2.202	1.190	19.965	9.574
3	2003	75.000	29.069	2.256	4.336	38.227	1.112
4	2004	67.447	37.144	2.752	4.779	14.567	8.205
5	2005	70.594	22.784	2.955	12.102	24.605	8.148
6	2006	78.855	14.127	5.360	10.577	37.941	10.850
7	2007	85.020	23.640	5.517	12.187	26.704	16.972
8	2008	87.000	33.000	5.800	16.000	7.800	24.400
9	2009	73.028	21.677	5.456	7.578	2.792	35.525
10	2010	85.546	28.499	4.913	8.628	11.741	31.765
	Cộng	704.780	230.913	40.460	81.287	184.365	167.755

Nguồn: Cục quản lý lao động ngoài nước

Bảng 2: Cơ cấu ngành nghề của lao động xuất khẩu

Đơn vị: %

Ngành nghề xuất khẩu lao động	Cơ cấu theo thời kỳ	
	2000-2004	2005-2009
Số lao động đi làm việc ở nước ngoài	256.237	394.487
Trong đó (%)	100,00	100,00
- Nhà máy công nghiệp	53,58	56,62
- Xây dựng	18,32	22,92
- Nông, lâm nghiệp	2,93	1,78
- Giúp việc gia đình, khán hộ công	14,26	8,83
- Sỹ quan, thuyền viên	8,52	5,92
- Ngành nghề khác	2,39	3,93

Nguồn: Tính toán của tác giả dựa vào số liệu của Bộ LĐ, TB và XH

Cơ cấu lao động của Việt Nam theo trình độ tay nghề thời gian qua có những chuyển biến tích cực tăng cả về số lượng và tỷ lệ đối với chuyên gia, lao động có tay nghề và giảm về số lượng và tỷ lệ đối với lao động phổ thông, điều này phản ánh xu hướng thay đổi cơ bản trong XKLD của Việt Nam trong những năm gần đây. Nếu xét cơ cấu lao động được đưa đi làm việc ở nước ngoài năm 2003 và năm 2009 thì số lượng lao động phổ thông giảm từ 77,98% xuống còn 55,39%, trong khi lao động đã qua đào tạo đã tăng từ 22,02% lên 44,61% trong khi đó đặc biệt là chuyên gia kỹ thuật và lao động lành nghề tăng từ 2,44% lên đến 12,49%.

Như vậy, thời gian qua từ chỗ chủ yếu XKLD phổ thông, tay nghề thấp. Chúng ta đã tăng dần số lượng cũng như tỷ lệ chuyên gia, lao động có chuyên môn kỹ thuật, góp phần chuyển dịch cơ cấu và chất lượng lao động xuất khẩu theo hướng tăng khả năng cạnh

tranh của lao động Việt Nam trên thị trường quốc tế.

Cơ cấu lao động xuất khẩu theo ngành nghề cũng có nhiều thay đổi theo ngành nghề và những thay đổi này có lợi cho người lao động. Lao động Việt Nam hiện nay làm việc ở nước ngoài trong môi trường đa dạng với 30 nhóm nghề thuộc cả 4 khu vực: nông, lâm, ngư nghiệp; công nghiệp; xây dựng và dịch vụ. Cơ cấu ngành nghề được phản ánh qua bảng 2.

Cơ cấu ngành nghề có sự chuyển dịch dần từ khu vực nông nghiệp, lâm nghiệp, giúp việc gia đình là công việc nặng nhọc và cho thu nhập thấp, nhiều rủi ro sang công việc ít rủi ro, ổn định và thu nhập cao hơn đó là công việc dịch vụ.

Hiệu quả kinh tế của lao động xuất khẩu

Hiệu quả kinh tế của người lao động khi đi làm việc ở nước ngoài phụ thuộc vào thu nhập bình quân và khả năng tích lũy theo từng thị trường như sau:

Bảng 3: Thu nhập bình quân hàng tháng của người lao động tại một số thị trường

Đơn vị tính: USD

Nước	Tiền lương theo hợp đồng	Các khoản đóng góp	Tiền thưởng, làm thêm	Chi tiêu cho bản thân	Tích lũy theo tháng
Hàn Quốc	800-900	0	300	250	850-950
Nhật Bản	600-800	60-80	400	300	640-820
Đài Loan	600-800	40-60	300	200	660-840
Malaysia	160-250	30	100	100	130-220
Lào	150-200	30	70	50	140-190
Libya	200-400	20	150	100	230-430
Trung Đông	200-400	15	150	100	235-435
Đông Âu	400-600	30-50	400	300	470-650
Úc, Bắc Mỹ	2000-2500	200-250	200	500	1500-1950
Bình quân	660	54	228	211	623

Nguồn: Trung tâm lao động người nước ngoài thuộc Bộ Lao động TB & XH

HẠN CHẾ XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG TRONG THỜI GIAN QUA

Hạn chế từ thị trường lao động: Thị trường XKLD của nước ta thời gian qua phát triển chưa ổn định, phụ thuộc vào nhiều biến động của thị trường lao động nước ngoài. Thị trường XKLD hiện nay còn hạn hẹp, đặc biệt là thị trường có thu nhập cao, việc mở rộng các thị trường tiềm năng đang gặp nhiều khó khăn và có chiều hướng chững lại, công tác thông tin và dự báo thị trường còn thiếu và yếu.

Hạn chế từ quản lý nhà nước về xuất khẩu lao động: Quản lý nhà nước về xuất khẩu lao động chưa theo kịp đòi hỏi của thực tế. Chúng ta đang thiếu bộ máy quản lý đồng bộ, một cơ chế quản lý hợp lý, bài bản và có hiệu quả nhằm bảo vệ quyền lợi và lợi ích hợp pháp của các bên tham gia trong xuất khẩu lao động và Nhà nước khi tham gia vào thị trường lao động quốc tế.

Hạn chế từ quản lý lao động làm việc ở nước ngoài: Tình hình lao động Việt Nam ở nước ngoài đang rất phức tạp, lao động bỏ trốn ở các thị trường trọng điểm chiếm tỷ trọng lớn so với các nước xuất khẩu lao động khác, tỷ lệ lao động phải về nước trước thời hạn còn cao so với số lượng lao động đưa đi hàng năm, xuất hiện các băng đảng tội phạm có lao động Việt Nam tham gia, số vụ việc phức tạp liên quan đến người lao động Việt Nam gia tăng.

Hạn chế từ nguồn lao động: Chất lượng lao động của ta thấp, trình độ tay nghề, trình độ

ngoại ngữ còn nhiều hạn chế, sức cạnh tranh và thu nhập của người lao động không cao, chưa đáp ứng được yêu cầu ngày càng cao của thị trường tiếp nhận lao động, đặc biệt là thị trường có thu nhập cao. Một bộ phận lao động xuất khẩu còn có tác phong, kỷ luật lao động, ý thức chấp hành pháp luật tại nước sở tại còn kém, vi phạm hợp đồng lao động, vi phạm pháp luật đã làm ảnh hưởng đến khả năng duy trì và phát triển thị trường lao động.

Hạn chế từ doanh nghiệp xuất khẩu lao động: Đội ngũ doanh nghiệp XKLD Việt Nam vừa thiếu lại vừa yếu, thời gian qua chúng ta mới chú trọng phát triển về số lượng mà thiếu sự quan tâm về chất lượng, chưa là lực lượng xung kích của hoạt động XKLD, chưa thực sự trở thành “người bạn chí cốt” của người lao động, chưa làm tròn sứ mệnh Nhà nước giao phó.

Hạn chế từ hiệu quả kinh tế – xã hội của xuất khẩu lao động: Xuất khẩu lao động thời gian qua tuy đã đạt được một số thành tựu nhất định nhưng hiệu quả kinh tế do XKLD mang lại còn thấp, ở thị trường có thu nhập cao như: Hàn Quốc, Nhật Bản, Bắc Mỹ...

NNGUYÊN NHÂN HẠN CHẾ TRONG THỜI GIAN QUA

Thứ nhất, thiếu sự phối hợp đồng bộ giữa các cơ quan quản lý nên việc ban hành và thực hiện các chính sách, quy định hướng dẫn về XKLD còn chậm so với yêu cầu phát triển đất nước và thị trường lao động quốc tế.

Thứ hai, đầu tư của Nhà nước cho hoạt động XKLD, nhất là đầu tư phát triển thị trường, đầu tư cho doanh nghiệp XKLD, đào tạo nguồn lao động xuất khẩu chất lượng cao chưa được quan tâm đúng mức, chưa tương xứng với mục tiêu nhiệm vụ và quy mô XKLD và nhu cầu của thị trường ngoài nước.

Thứ ba, quản lý nhà nước về xuất khẩu lao động từ Trung ương đến địa phương chưa chặt chẽ, chưa theo kịp yêu cầu phát triển của xuất khẩu lao động theo cơ chế mới, chưa xử lý nghiêm những vi phạm quy định của pháp luật về xuất khẩu lao động. Công tác kiểm tra, thanh tra nhằm phát hiện và xử lý các vi phạm chưa thường xuyên và còn nhiều hạn chế.

Thứ tư, thị trường lao động ngoài nước đang có những thay đổi căn bản về nhu cầu, chất lượng và cơ cấu lao động nhập khẩu dẫn đến 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, Ấn Độ, Philippin... là những nước có nhiều năm kinh nghiệm về XKLD, đã có quan hệ hợp tác lao động lâu dài với một số nước tiếp cận lao động.

Thứ năm, phần lớn lao động xuất khẩu có chất lượng thấp, một bộ phận chưa ý thức được về quyền lợi và nghĩa vụ khi tham gia XKLD, thiếu ý thức về danh dự và cộng đồng, nhiều lao động còn thụ động trong việc xác định nghề nghiệp và công việc.

Thứ sáu, công tác thông tin, tuyên truyền về XKLD còn nhiều hạn chế và bất cập, đơn giản và sơ sài, chưa có sự phối hợp đồng bộ và còn mang nặng tính hành chính và sự vụ, thiếu những nội dung cụ thể hấp dẫn người lao động và làm cho người lao động hiểu rõ được mục đích của việc đi XKLD.

Thứ bảy, chính sách hậu XKLD chưa tạo được sự an tâm cho người lao động làm việc ở nước ngoài cũng như phát huy hiện quả vốn, tay nghề, kinh nghiệm của người lao động thu lượm được trong thời gian ở nước ngoài.

GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG

Giải pháp 1: giải pháp về thị trường xuất khẩu lao động, Nhà nước và doanh nghiệp xuất khẩu lao động phải chủ động mở rộng và phát triển thị trường lao động, bằng cách thiết lập các quan hệ chính thức về hợp tác lao động với các quốc gia và vùng lãnh thổ có nhu cầu tiếp nhận lao động Việt Nam, tranh thủ vai trò của các tổ chức quốc tế để phát triển thị trường XKLD.

Giải pháp 2: giải pháp về nguồn lao động, trong đó Nhà nước chủ động nâng cao chất lượng lao động xuất khẩu, tăng cường đào tạo nghề, dạy ngoại ngữ và giáo dục định hướng, nâng cao ý thức kỷ luật, tác phong công nghiệp, nhận thức về quan hệ chủ thợ, ý nghĩa và mục đích đi làm việc ở nước ngoài của người lao động, thường xuyên theo dõi sự rèn luyện và tu dưỡng của người lao động trong quá trình đào tạo.

Giải pháp 3: Quản lý và hỗ trợ của nhà nước về xuất khẩu lao động thông qua việc hoàn thiện bộ máy và cơ chế quản lý nhà nước về xuất khẩu lao động, ban hành kịp thời các văn bản pháp lý và điều chỉnh các nội dung của các bộ luật khác có liên quan đến XKLD, hài hòa hóa luật về XKLD của Việt Nam với luật tiếp nhận lao động nước ngoài của các nước nhập cư, tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra nhà nước về XKLD.

Tăng cường vai trò của hiệp hội xuất khẩu lao động Việt nam, nâng cao hiệu quả và sức cạnh tranh của hội viên.

Giải pháp 4: Quản lý người lao động làm việc ở nước ngoài, quốc hội cần sớm phê duyệt các công ước có liên quan đến XKLD, chính phủ cần đàm phán với các nước có lao động Việt Nam làm việc, để đi đến sự công nhận tính pháp lý các văn phòng đại diện quản lý lao động của doanh nghiệp XKLD và tạo điều kiện cho doanh nghiệp trong việc thực hiện quy định quản lý lao động ở nước ngoài.

Các doanh nghiệp cần 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 ở nước ngoài.

Giải pháp 5: đối với doanh nghiệp và tổ chức xuất khẩu lao động càng phải củng cố, xây dựng đội ngũ doanh nghiệp mạnh, trụ cột trong XKLD, nâng cấp doanh nghiệp thuộc mức trung bình, các doanh nghiệp đang hoạt động có kết quả tuy hiệu quả chưa cao, sắp xếp, tổ chức lại các doanh nghiệp kém hiệu quả.

Giải pháp 6: Đảm bảo công tác thông tin, tuyên truyền về XKLD, cần quán triệt các phương tiện thông tin đại chúng thông tin đúng, chọn lọc, đưa các điển hình đi làm việc tại nước ngoài, tổ chức định kỳ các hội trợ việc làm, hội trợ xuất khẩu lao động, sàn giao

dịch lao động, các hội thảo chuyên đề XKLD để đưa thông tin đến được người lao động.

Giải pháp 7: vấn đề tài chính cho XKLD, khuyến khích các doanh nghiệp giảm tiền phí dịch vụ cho người lao động hoặc tạo điều kiện để người lao động được khấu trừ dần từ thu nhập khi ra nước ngoài làm việc.

Giải pháp 8: Về hậu XKLD, đối với người lao động về nước trước hạn cần phân biệt nguyên nhân về nước để có quy định hỗ trợ cụ thể nhằm tạo điều kiện cho người lao động sớm hòa nhập vào cộng đồng.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Chính trị, chỉ thị số 41-CT/TW (22/9/1998), *Về xuất khẩu lao động và chuyên gia.*
2. Trường Đại học Lao động-Xã hội, (2005), *Giáo trình nguồn nhân lực*, Nxb Lao động-Xã hội, Hà Nội
3. Cục thông kê tỉnh Thái Nguyên, Niên giám thống kê tỉnh Thái Nguyên 2010, Thái Nguyên
4. <http://xuatkhaulaodong.wordpress.com>

SUMMARY

DEVELOPING LABOR EXPORT IN VIETNAM

Phạm Thị Ngọc Vân*

College of Economics and Business Administration – TNU

Labor export activities in Vietnam was considered an important solution in addressing the pressing needs for immediate employment for a human resources department in the country, because social goals: alleviation poverty and reduce unemployment. Not only a source of income for workers, creating a significant source of foreign exchange for the country where labor export activities are also tools to receive the transfer of foreign advanced technology, through that training a workforce with high quality professional language and behavior of industrial labor, strategic in the development & integration of the world economy, while enhancing relationships between Vietnam and the international community to raise a step management of the state and central agencies as well as local authorities.

Keywords: labor, labor export, labor resources, Viet Nam

Ngày nhận bài: 15/8/2014; Ngày phản biện: 02/9/2014; Ngày duyệt đăng: 15/9/2014

Phản biên khoa học: TS. Nguyễn Quang Hợp – Trường Đại học Kinh tế & Quản trị kinh doanh - ĐHTN

* Tel: 0906 066799, Email: Phamngocvan.kt@gmail.com