

Quản lý nhà nước về di chuyển lao động Việt Nam ra làm việc ở nước ngoài : Luận án TS. Kinh tế: 60 31 01 01 Lê Hồng Huyền ; Nghd. : PGS.TS. Phạm Quang Thao

1- Tính cấp thiết của việc nghiên cứu

Ngày nay, dưới tác động của toàn cầu hoá và hội nhập quốc tế, di chuyển quốc tế về lao động diễn ra mạnh mẽ trên phạm vi toàn cầu. Ở Việt Nam, xuất khẩu lao động (XKLĐ) và chuyên gia đã thực hiện từ những năm 1980 theo phân công lao động trong Hội đồng tương trợ kinh tế (SEV); từ năm 1991 đến nay, di chuyển lao động Việt Nam ra nước ngoài làm việc thực hiện theo cơ chế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa đã và đang thu được những kết quả bước đầu.

Tuy nhiên, hoạt động XKLĐ và chuyên gia vẫn còn một số hạn chế: số lượng lao động đưa đi còn ít; chất lượng thấp, ý thức tổ chức kỷ luật và tôn trọng pháp luật của người lao động chưa cao; người lao động tự phá vỡ hợp đồng ở nước ngoài chưa chấm dứt; quyền lợi hợp pháp của người lao động đi làm việc ở nước ngoài chưa được bảo vệ đúng mức; các nguồn lực do lao động đi làm việc ở nước ngoài mang lại chưa được sử dụng hiệu quả; năng lực cạnh tranh của các doanh nghiệp XKLĐ yếu và cạnh tranh không lành mạnh; tệ nạn lừa đảo trong XKLĐ chưa chấm dứt. Điều đó làm cho hiệu quả kinh tế - xã hội của XKLĐ chưa đạt được như mong muốn; lợi ích của người lao động, của doanh nghiệp XKLĐ và lợi ích của Nhà nước bị xâm phạm.

Từ ngày 12/01/2007, Việt Nam là thành viên của Tổ chức Thương mại thế giới (WTO), lao động Việt Nam ra nước ngoài làm việc có thêm phương thức *hiện diện thể nhân* để cung cấp dịch vụ theo quy định của Hiệp định chung về thương mại dịch vụ (GATS) với các lợi thế hơn hẳn so với XKLĐ nhưng chưa được khai thác đúng mức, làm cho các lợi thế chưa được phát huy đầy đủ và sử dụng hiệu quả.

Tình hình trên có nhiều nguyên nhân, nhưng chủ yếu do nhận thức và hoạt động quản lý nhà nước về di chuyển lao động Việt Nam ra nước ngoài làm việc chưa đáp ứng kịp yêu cầu trong điều kiện Việt Nam hội nhập quốc tế ngày càng sâu, rộng. Trước những đòi hỏi cấp thiết cả về lý luận và thực

tiền trong thời kỳ hội nhập và phát triển, tác giả chọn vấn đề **“Quản lý nhà nước về di chuyển lao động Việt Nam ra làm việc ở nước ngoài”** làm đề tài nghiên cứu của Luận án tiến sỹ chuyên ngành Kinh tế chính trị.

2- Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài

Ở nước ngoài, *di trú quốc tế* được nhiều tổ chức quốc tế như: Tổ chức Lao động quốc tế (ILO), Tổ chức Di cư quốc tế (IOM), Chương trình Phát triển Liên hiệp quốc (UNDP), Ngân hàng Thế giới (WB), Quỹ Tiền tệ Quốc tế (IMF), v.v... và các nhà khoa học nghiên cứu độc lập với các mục tiêu khác nhau.

Các nghiên cứu trong nước chủ yếu tập trung vào vấn đề XKLD, tiếp cận dưới góc độ của kinh tế lao động, tài chính và tiền tệ, kinh tế phát triển v.v... với đối tượng và phương pháp khác nhau. Đến nay, chưa có một công trình nào nghiên cứu toàn diện vấn đề *Quản lý nhà nước di chuyển lao động Việt Nam ra nước ngoài làm việc* trong điều kiện Việt Nam là thành viên của Tổ chức Thương mại thế giới tiếp cận dưới góc độ khoa học Kinh tế chính trị. Do đó, việc nghiên cứu thấu đáo vấn đề *quản lý nhà nước đối với di chuyển lao động Việt Nam ra nước ngoài làm việc* dưới góc độ Kinh tế chính trị để tiếp tục hoàn thiện là điều có ý nghĩa cả lý luận và thực tiễn to lớn.

3- Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

** Đối tượng nghiên cứu:*

Nghiên cứu quản lý nhà nước về di chuyển lao động Việt Nam ra nước ngoài làm việc bao gồm cả XKLD và hiện diện thể nhân để cung cấp dịch vụ theo Hiệp định chung về Thương mại dịch vụ (GATS) với cách tiếp cận của khoa học kinh tế chính trị.

** Phạm vi nghiên cứu:*

- *Về không gian:* chỉ nghiên cứu quản lý nhà nước đối với di chuyển lao động Việt Nam ra khỏi biên giới nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam để làm việc, bao gồm: trước khi đi, khi người lao động ở nước ngoài và khi về nước

- *Về thời gian:* nghiên cứu di chuyển lao động Việt Nam ra nước ngoài làm việc từ năm 1986 đến nay; trong đó, chủ yếu là giai đoạn 1991 - 2009.

4- Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

** Mục đích nghiên cứu:* làm rõ cơ sở lý luận và kinh nghiệm quốc tế trong quản lý nhà nước về XKLD, hiện diện thể nhân để cung cấp dịch vụ; phân tích một cách khoa học, đánh giá khách quan thực trạng, phát hiện những vấn đề cần giải quyết trong chức năng quản lý nhà nước về di chuyển lao động Việt Nam ra nước ngoài làm việc để đề xuất các giải pháp có tính đột phá, khả thi nhằm tiếp tục hoàn thiện quản lý nhà nước về di chuyển lao động Việt Nam ra nước ngoài làm việc trong điều kiện toàn cầu hoá và hội nhập kinh tế quốc tế.

** Nhiệm vụ của luận án:*

- Khái quát hóa những vấn đề lý luận cơ bản về di chuyển lao động ra nước ngoài làm việc và quản lý nhà nước về di chuyển của lao động ra nước ngoài làm việc.

- Rút ra những bài học kinh nghiệm hữu ích về quản lý sự di chuyển của lao động ra nước ngoài làm việc từ việc nghiên cứu kinh nghiệm của một số nước châu Á.

- Phân tích khoa học, đánh giá khách quan thực trạng và phát hiện những vấn đề cần giải quyết trong quản lý nhà nước về di chuyển lao động Việt Nam ra nước ngoài làm việc trong bối cảnh chuyển đổi và hội nhập quốc tế.

- Đề xuất một số giải pháp có căn cứ khoa học và thực tiễn nhằm hoàn thiện quản lý lao động Việt Nam ra nước ngoài làm việc trong điều kiện Việt Nam hội nhập quốc tế ngày càng sâu, rộng.

5- Cơ sở lý luận và phương pháp nghiên cứu

- Khái quát các nghiên cứu liên quan đến đề tài, xây dựng các khái niệm có liên quan đến mục tiêu nghiên cứu.

- Nghiên cứu quản lý nhà nước về di chuyển lao động Việt Nam ra làm việc ở nước ngoài dưới giác độ của khoa học kinh tế chính trị bằng các phương pháp: phân tích hệ thống và trừu tượng hóa khoa học; thống kê, và mô hình toán; chuyên gia, đối chiếu so sánh; nghiên cứu thông qua các tài liệu ở thư viện và Internet.

6- Những đóng góp khoa học của luận án

Luận án có những đóng góp khoa học sau đây:

- Khái quát và hệ thống hóa những vấn đề lý luận về di chuyển lao động quốc tế; phân biệt rõ XKLD và hiện diện thể nhân để cung cấp dịch vụ trong khuôn khổ GATS; Làm rõ nội dung quản lý nhà nước về di chuyển lao động ra nước ngoài làm việc; Đúc kết kinh nghiệm về quản lý nhà nước đối với di chuyển lao động ra nước ngoài làm việc ở một số nước.

- Đánh giá khách quan, khoa học và phát hiện những vấn đề đặt ra cần giải quyết trong quản lý nhà nước về di chuyển lao động Việt Nam ra nước ngoài làm việc giai đoạn 1991-2008.

- Đề xuất định hướng và các nhóm giải pháp hoàn thiện quản lý nhà nước về di chuyển lao động Việt Nam ra nước ngoài làm việc với chiến lược và chính sách tổng thể đối với di chuyển lao động Việt Nam ra nước ngoài làm việc theo các dạng thức: *XKLD* và *hiện diện thể nhân* để cung cấp dịch vụ trong khuôn khổ GATS.

7- Kết cấu của luận án

Luận án gồm có 3 chương, 11 tiết:

Chương 1: Lý thuyết quản lý nhà nước về di chuyển lao động ra làm việc ở nước và kinh nghiệm quốc tế.

Chương 2: Thực trạng quản lý nhà nước về di chuyển lao động Việt Nam ra làm việc ở nước ngoài.

Chương 3: Quan điểm, định hướng và giải pháp hoàn thiện quản lý nhà nước về di chuyển lao động Việt Nam ra làm việc ở nước ngoài.

Chương 1

QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ DI CHUYỂN LAO ĐỘNG RA NƯỚC NGOÀI LÀM VIỆC: CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ KINH NGHIỆM QUỐC TẾ

1.1- Nhận diện di chuyển lao động ra làm việc ở nước ngoài

1.1.1- Các khái niệm cơ bản liên quan đến di chuyển lao động ra nước ngoài làm việc

(1)- Lao động và việc làm

- *Sức lao động* hay năng lực lao động là toàn bộ năng lực thể chất và tinh thần tồn tại trong cơ thể, trong một con người đang sống và được người đó đem ra vận dụng mỗi khi sản xuất ra một giá trị sử dụng nào đó.

- *Lao động* là hoạt động của con người, tạo ra của cải vật chất và các giá trị tinh thần của xã hội.

- *Việc làm* là là hoạt động lao động hợp pháp, tương đối ổn định, tạo ra thu nhập hoặc có khả năng tạo ra thu nhập.

(2)- Thị trường lao động và phân đoạn thị trường lao động

- *Thị trường lao động* là tổng thể các quan hệ và hoạt động nhằm trao đổi, mua bán hàng hóa sức lao động giữa người sử dụng lao động và người lao động; qua đó, tiền lương, điều kiện làm việc và các quan hệ khác được xác lập bằng hợp đồng lao động theo quy định của pháp luật lao động của các nước tham gia và điều ước quốc tế.

- *Phân đoạn thị trường lao động theo phạm vi địa lý*, gồm có: thị trường lao động trong nước, thị trường lao động quốc tế, thị trường lao động khu vực hoặc thị trường lao động trong một liên minh kinh tế và thị trường lao động thế giới.

- *Phân đoạn thị trường lao động theo chuỗi giá trị toàn cầu*, gồm có ba đoạn thị trường cơ bản: thị trường lao động có giá trị gia tăng thấp, thị trường lao động có giá trị gia tăng trung bình và thị trường lao động có giá trị gia tăng cao.

- *Quan hệ lao động* là quan hệ xã hội hình thành giữa người lao động và người sử dụng lao động phát sinh trên cơ sở hợp đồng lao động.

- *Hợp đồng lao động* là văn bản thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động về việc làm có trả công, trong đó quy định điều kiện lao động, quyền và nghĩa vụ mỗi bên trong quan hệ lao động

- *Hiện diện thể nhân* theo quy định của GATS là phương thức thương mại dịch vụ gắn liền với việc con người di chuyển từ nước này sang nước khác để cung cấp dịch vụ.

1.1.2- Di chuyển lao động ra nước ngoài làm việc

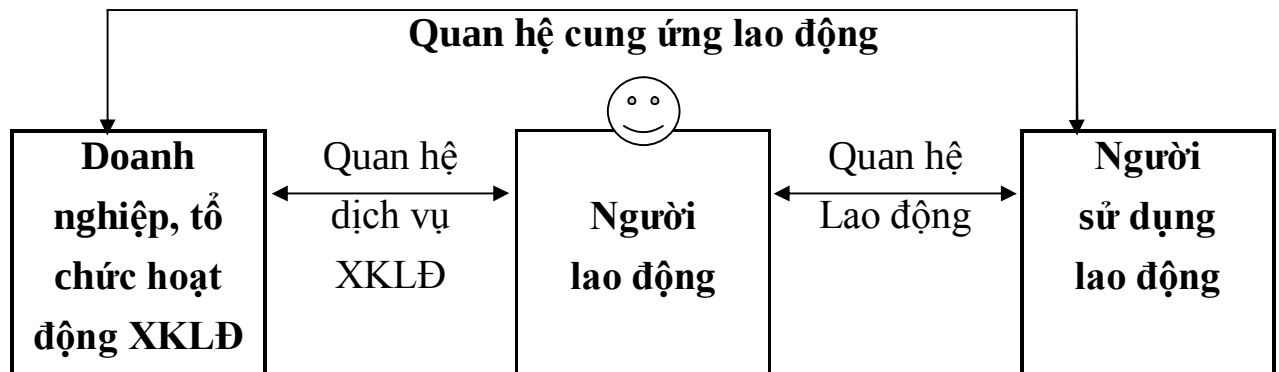
(1)- *Khái niệm: Di chuyển lao động ra nước ngoài làm việc* là di chuyển sức lao động ra nước ngoài để làm việc cho người sử dụng lao động nước tiếp nhận theo hợp đồng lao động (gọi tắt là XKLD) hoặc để cung cấp dịch vụ cho người tiêu dùng tại nhập khẩu dịch vụ theo hợp đồng cung cấp dịch vụ trong một thời hạn nhất định (hiện diện thể nhân).

(2)- XKLD (XKLĐ) và các quan hệ giữa các đối tượng trong XKLD

- *XKLĐ* là cung cấp (cung ứng) sức lao động trên thị trường quốc tế trong một thời hạn nhất định thông qua hợp đồng cung ứng lao động và hợp đồng lao động.

- *Quan hệ* giữa người lao động với doanh nghiệp và tổ chức *XKLĐ* là *quan hệ dịch vụ việc làm ngoài nước* (còn gọi là dịch vụ *XKLĐ*), *quan hệ* giữa người lao động với người sử dụng lao động nước ngoài là *quan hệ lao động*. Mọi *quan hệ* giữa các đối tượng tham gia *XKLĐ* thể hiện trên sơ đồ 1.

Sơ đồ 1- Quan hệ giữa các đối tượng trong *XKLĐ*



- Các hình thức *XKLĐ*, gồm: Hợp đồng lao động cá nhân, Hợp đồng cung ứng lao động và Hợp đồng đưa lao động đi thực tập nâng cao tay nghề ở nước ngoài.

(3)- *Hiện diện thể nhân để cung cấp dịch vụ và quan hệ giữa các đối tượng trong hiện diện thể nhân để cung cấp dịch vụ*

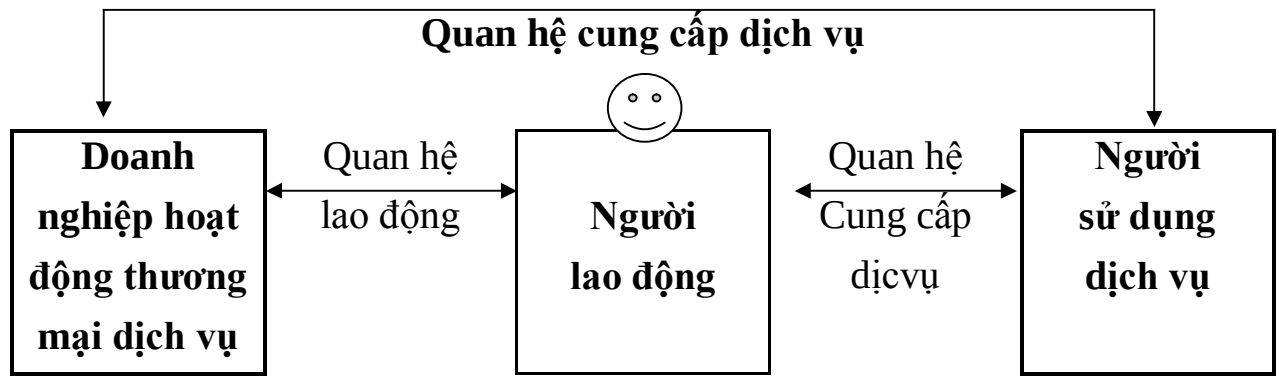
- *Di chuyển lao động ra nước ngoài để cung cấp dịch vụ* là quá trình đưa người lao động ra nước ngoài để thực hiện thương mại dịch vụ trong một thời gian nhất định, khi đó người lao động cung cấp dịch vụ được gọi là *hiện diện thể nhân*.

- *Hiện diện thể nhân* (presence of natural persons) là phương thức thương mại dịch vụ gắn liền với việc con người di chuyển từ nước thành viên sang nước thành viên khác để cung cấp dịch vụ.

- *Quan hệ giữa các đối tượng trong phương thức hiện diện thể nhân để cung cấp dịch vụ*: giữa người lao động với doanh nghiệp cung cấp dịch vụ là *quan hệ lao động*, giữa người lao động với người sử dụng dịch vụ là *quan hệ cung cấp dịch vụ*.

Mọi *quan hệ* giữa các đối tượng trong hiện diện thể nhân để cung cấp dịch vụ thể hiện trên sơ đồ 2.

Sơ đồ 2- Quan hệ giữa các đối tượng trong hiện diện thể nhân để cung cấp dịch vụ



- Các hình thức hiện diện thể nhân để cung cấp dịch vụ: Hợp đồng nhận thầu với phía nước ngoài; Đầu tư ra nước ngoài.

1.1.3- Nguyên nhân, xu hướng và các giai đoạn di chuyển lao động ra nước ngoài làm việc

(1)- Nguyên nhân di chuyển lao động ra nước ngoài làm việc: là tổng hợp của của các nhân tố như, sự khác biệt về cung và cầu lao động ở nước xuất xứ và nước tiếp nhận lao động; phân tích chi phí - lợi ích (cost-benefit) của cá nhân người lao động; đa dạng hoá nguồn thu nhập, giảm thiểu rủi ro, để kiếm tiền và tạo dựng vốn; sự tồn tại thị trường lao động lương cao và thị trường lao động lương thấp; tác động của cơ cấu kinh tế tư bản đối với xã hội phi tư bản; sự tham gia của mỗi quốc gia vào chuỗi giá trị toàn cầu dựa trên các lợi thế tương đối nhằm tìm kiếm lợi ích tối đa trong điều kiện tự do hoá.

(2)- Các dòng di chuyển lao động ra nước ngoài làm việc: có 3 dòng chủ yếu: lao động có kỹ năng cao từ các nước phát triển đến các nước đang phát triển; lao động có kỹ năng từ các nước đang phát triển đến các nước phát triển; lao động không có kỹ năng từ các nước đang phát triển đến các nước phát triển.

(3)- Các giai đoạn của di chuyển lao động ra nước ngoài làm việc: trước khi xuất cảnh và trong cuộc hành trình đến nước làm việc, khi đến nơi và trong thời gian làm việc và khi về nước.

1.1.4- Hiệu quả kinh tế - xã hội của di chuyển lao động ra nước ngoài làm việc

(1)- Quy mô lao động làm việc ở nước ngoài cho biết, nếu hoạt động tạo việc làm ngoài nước được duy trì thường xuyên với quy mô hợp lý, sẽ có

một lượng lao động làm việc ổn định ở nước ngoài có thu nhập cao hơn trong nước. Công thức tính trên phụ lục 1.1

(2)- *Mức độ giải quyết việc làm* cho biết hàng năm số việc làm mới ở nước ngoài chiếm bao nhiêu % trong tổng số lao động cần giải quyết việc làm. Công thức tính trên phụ lục 1.2

(3)- *Hệ số xuất khẩu ròng* của di chuyển lao động ra làm việc ở nước ngoài cho biết trạng thái cân đối ngoại thương từ di chuyển lao động ra làm việc ở nước ngoài. Công thức tính trên phụ lục 1.3

(4)- *Mức gia tăng thu nhập quốc gia* từ di chuyển lao động ra làm việc ở nước ngoài cho biết khoản thu nhập quốc gia tăng thêm do thu nhập từ xuất khẩu dịch vụ, thu nhập của các doanh nghiệp hoạt động XKLD và thu nhập của cá nhân người lao động làm việc ở nước ngoài mang lại. Công thức tính trên phụ lục 1.4

1.2- Quản lý nhà nước về di chuyển lao động ra nước ngoài làm việc trong nền kinh tế thị trường hiện đại

1.2.1- Các nhân tố tác động đến quản lý nhà nước về di chuyển lao động ra nước ngoài làm việc

- Cơ hội và thách thức đối với di chuyển lao động ra nước ngoài làm việc trong toàn cầu hoá và hội nhập kinh tế quốc tế;
- Đặc điểm của di chuyển lao động ra nước ngoài làm việc;
- Tác động hai chiều của di chuyển lao động ra nước ngoài làm việc đối với các nước có lao động xuất cư: thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội trong nước và tác động ngoài mong muốn;
- Lợi ích của các tổ chức và cá nhân trong di chuyển lao động ra nước ngoài làm việc.

1.2.2- Chủ thể và đối tượng của quản lý nhà nước về di chuyển lao động ra nước ngoài làm việc

- *Chủ thể quản lý nhà nước về di chuyển lao động ra nước ngoài làm việc*, theo nghĩa rộng, bao gồm: cơ quan lập pháp (quốc hội, nghị viện, viện dân biểu, v.v...); cơ quan hành pháp (chính phủ, các bộ, cơ quan hành chính địa phương); cơ quan tư pháp (tòa án, viện kiểm sát).

- *Đối tượng của quản lý nhà nước về di chuyển lao động ra nước ngoài làm việc* theo nghĩa rộng, bao gồm: cơ quan nhà nước, doanh nghiệp XKLD

và xuất khẩu dịch vụ, tổ chức sự nghiệp hoạt động XKLD, người lao động ra nước ngoài làm việc và các tổ chức xã hội; theo nghĩa hẹp, bao gồm các cơ quan hành chính nhà nước liên quan, doanh nghiệp XKLD và doanh nghiệp xuất khẩu dịch vụ, tổ chức sự nghiệp hoạt động di chuyển lao động ra nước ngoài làm việc và người lao động.

1.2.3- Nội dung quản lý nhà nước về di chuyển lao động ra nước ngoài làm việc

- *Quản lý nhà nước về di chuyển lao động ra nước ngoài làm việc* là việc nhà nước xác định mục tiêu và tác động có tổ chức, có mục đích lên các quan hệ và hoạt động di chuyển lao động ra nước ngoài làm việc nhằm khai thác và sử dụng có hiệu quả các tiềm năng, các cơ hội, các nguồn lực trong và ngoài nước do di chuyển lao động ra nước ngoài làm việc mang lại để thực hiện mục tiêu trước mắt và lâu dài cho sự phát triển kinh tế - xã hội của đất nước.

- *Nội dung quản lý nhà nước về di chuyển lao động ra nước ngoài làm việc* bao gồm: Định hướng di chuyển lao động ra nước ngoài làm việc; tạo lập môi trường cho di chuyển lao động ra nước ngoài làm việc bao gồm cả môi trường trong nước và môi trường quốc tế; tổ chức hoạt động di chuyển lao động ra nước ngoài làm việc và kiểm soát và khắc phục các khuyết tật của thị trường trong di chuyển lao động ra nước ngoài làm việc.

1.3- Kinh nghiệm quản lý nhà nước về di chuyển lao động ra nước ngoài làm việc ở một số nước Châu Á và những gợi ý đối với Việt Nam

1.3.1- Quản lý nhà nước về di chuyển lao động ra nước ngoài làm việc của một số nước

Năm 2007, lượng tiền chuyển về nước của kiều dân Ấn Độ gần 35,3 tỷ USD Trung Quốc gần 33 tỷ USD, Phi-lip-pin hơn 16 tỷ USD, In-đô-nê-xi-a là 6 tỷ.

- *Quản lý nhà nước về di chuyển lao động ra nước ngoài để cung cấp dịch vụ công nghệ phần mềm ở Ấn Độ.*

- *Quản lý nhà nước của Hàn Quốc về di chuyển lao động ra làm việc ở nước ngoài để cung ứng dịch vụ xây dựng*

- Quản lý nhà nước về di chuyển lao động ra nước ngoài làm việc ở In-đô-nê-xi-a . - Quản lý nhà nước về di chuyển lao động ra nước ngoài để cung cấp dịch vụ ở Phi-líp-pin.

1.3.2- Một số gợi ý đối với quản lý nhà nước về di chuyển lao động Việt Nam ra nước ngoài làm việc

- Xây dựng chiến lược xuất khẩu dịch vụ kết hợp với di chuyển lao động ra làm việc ở nước ngoài trên cơ sở phân tích lợi thế so sánh.
- Chính phủ tạo lập môi trường thuận lợi, doanh nghiệp, hộ gia đình, người lao động tự lựa chọn và quyết định việc ra nước ngoài làm việc.
- Tạo lập môi trường pháp lý trong nước, quản lý di chuyển lao động ra làm việc ở nước ngoài bằng luật pháp;
- Phát triển thị trường lao động đi đôi với bảo vệ quyền lợi của người lao động ở nước ngoài.
- Hỗ trợ gia đình và người lao động trước khi đi, trong khi ở nước ngoài và sau khi hoàn thành hợp đồng về nước.;
- Hỗ trợ tài chính đủ mạnh, đúng tầm cho di chuyển lao động ra làm việc ở nước ngoài.
- Chính sách tài chính - tiền tệ mềm dẻo để thu hút ngoại tệ và đầu tư.

Kết luận chương 1

Chương 1 đã hệ thống hoá cơ sở lý luận về di chuyển lao động quốc tế; phân biệt sự khác nhau trong mối quan hệ giữa các đối tượng tham gia XKLD và hiện diện thể nhân để cung cấp dịch; khẳng định tính tất yếu khách quan của quản lý nhà nước về di chuyển lao động ra nước ngoài làm việc; làm rõ nội dung quản lý nhà nước về di chuyển lao động ra làm việc ở nước ngoài bao gồm: định hướng, tạo lập môi trường, tổ chức hoạt động và kiểm tra, giám sát, hỗ trợ di chuyển lao động ra nước ngoài làm việc. Rút ra những kinh nghiệm trong quản lý nhà nước về di chuyển lao động ra nước ngoài làm việc ở một số nước Châu Á có thể xem xét vận dụng vào Việt Nam.

Chương 2

THỰC TRẠNG QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ DI CHUYỂN LAO ĐỘNG VIỆT NAM RA LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI

2.1- Quá trình đổi mới quản lý nhà nước về di chuyển lao động Việt Nam ra làm việc ở nước ngoài

2.1.1- Quá trình đổi mới đường lối và chính sách đối ngoại

Từ Đại hội Đảng lần thứ VII, thực hiện nhất quán đường lối đối ngoại độc lập tự chủ, hoà bình, hợp tác và phát triển; chính sách đối ngoại rộng mở, đa phương hoá, đa dạng hoá các quan hệ quốc tế.

2.1.2- Quá trình đổi mới quản lý nhà nước về xuất khẩu lao động và chuyên gia

- Xác định XKLD và chuyên gia là một hoạt động kinh tế - xã hội góp phần phát triển nguồn nhân lực, giải quyết việc làm, tạo thu nhập và nâng cao trình độ tay nghề cho người lao động, tăng nguồn thu ngoại tệ cho đất nước và tăng cường hợp tác quốc tế giữa nước ta với các nước.

- Thực hiện quản lý nhà nước về XKLD và chuyên gia bằng pháp luật và chính sách, tạo môi trường quốc tế thuận lợi, phép các thành phần kinh tế tham gia XKLD

2.1.2- Đổi mới quản lý nhà nước đối với xuất khẩu dịch vụ và hiện diện thể nhân để cung cấp dịch vụ

Đẩy mạnh các lĩnh vực dịch vụ ngoại tệ: Du lịch, đưa lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, vận tải, bưu chính - viễn thông, tài chính - tiền tệ, dịch vụ kỹ thuật, tư vấn, thu hút kiều hối.

2.2- Phân tích thực trạng quản lý nhà nước về di chuyển lao động Việt Nam ra nước ngoài làm việc

- *Hoạt động định hướng XKLD và chuyên gia:* đã xác định rõ ràng mục tiêu, thị trường, đối tượng, hình thức XKLD và chuyên gia; xây dựng, phát triển hệ thống doanh nghiệp và tổ chức hoạt động XKLD; phát triển nguồn lao động xuất khẩu.

- *Tạo lập môi trường cho XKLD và chuyên gia* bằng hệ thống pháp luật và các chính sách về XKLD và chuyên gia; đã ký kết hiệp định về lao động với 12 nước.

- *Tổ chức hoạt động XKLD và chuyên gia:* ở Trung ương, Cục Quản lý lao động ngoài nước là đơn vị giúp Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội thực hiện chức năng quản lý nhà nước; các Sở Lao động - Thương binh và Xã hội thực hiện chức năng quản lý nhà nước ở địa phương; tổ chức hệ thống

doanh nghiệp, tổ chức sự nghiệp hoạt động XKLD và cá nhân đi làm việc ở nước ngoài; tạo nguồn lao động đi làm việc ở nước ngoài; cung cấp thông tin thị trường lao động.

- Kiểm tra, giám sát và hỗ trợ hoạt động XKLD và chuyên gia.

- Hỗ trợ và khắc phục các rủi ro trong hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài

2.3- Đánh giá thực trạng quản lý nhà nước về di chuyển lao động Việt Nam ra nước ngoài làm việc

2.3.1- Kết quả hoạt động di chuyển lao động Việt Nam ra nước ngoài làm việc

(1)- Số lượng và cơ cấu lao động ra nước ngoài làm việc

- + Giai đoạn 1980 - 1991, Việt Nam đưa được tổng số 288.106 lao động và chuyên gia đi làm việc ở nước ngoài tại các nước XHCN;

- + Giai đoạn 1991 - 2008, Việt Nam đã đưa được hơn 660 ngàn lượt lao động đi làm việc tại 40 nước và vùng lãnh thổ.

(2)- Thu nhập của người lao động và tiền gửi về nước

- + Giai đoạn 1980 - 1991, mỗi năm một lao động tích lũy được khoảng 1.000 Rúp MD; Nhà nước thu được 300 triệu Rúp, tương đương 10% kim ngạch xuất khẩu cùng kỳ.

- + *Giai đoạn từ năm 1991 đến 2008: Thu nhập bình quân của người lao động khoảng 300 - 350 USD/tháng, cao nhất là làm việc ở Nhật Bản, thấp nhất là làm việc tại Ma-lai-xi-a; hàng năm lao động chuyển về nước khoảng trên 2 tỷ USD .*

- Kết quả xuất khẩu dịch vụ: năm 1995 là 2,15 tỷ USD năm 2008 là 8,806 tỷ USD; giai đoạn 2004 - 2008, tốc độ tăng trưởng bình quân là 16%.

- Đời sống kinh tế - xã hội ở một số địa phương có nhiều lao động xuất khẩu được thay đổi rõ rệt như Cương Gián, Nghi Xuân, Hà Tĩnh; Thái Mỹ, Củ Chi, TP Hồ Chí Minh.

2.3.2- Hiệu quả kinh tế - xã hội của di chuyển lao động Việt Nam ra làm việc ở nước ngoài

Sử dụng các công thức (1.2), (1.3), (1.4) và nguồn số liệu thống kê, tác giả tính toán được:

- Hàng năm tạo ra việc làm ngoài nước xấp xỉ 7% so với nhu cầu việc làm hàng năm của cả nước;
- Chi ra 1 USD cho XKLD thì thu về xấp xỉ 4 USD;
- Làm tăng thu nhập quốc gia (Δ GNI) thêm khoảng 7-8% GDP/năm.
- Những địa phương có nhiều lao động xuất khẩu, đời sống hộ gia đình tăng lên rõ rệt, cơ cấu kinh tế và cơ cấu lao động chuyển dịch theo hướng hiện đại.

2.3.3- Thành công và hạn chế của quản lý nhà nước về di chuyển lao động Việt Nam ra nước ngoài làm việc

(1)- Thành công và hạn chế của quản lý nhà nước về di chuyển lao động Việt Nam ra nước ngoài làm việc ở tầm vĩ mô

- *Thành công:* mục tiêu, thị trường, đối tượng đưa lao động ra nước ngoài làm việc được xác định theo nguyên tắc thị trường; đã tạo lập hệ thống pháp luật và chính sách tương đối đầy đủ; đã tạo lập môi trường quốc tế thuận lợi; đã hình thành bộ máy quản lý nhà nước cả trong nước và ngoài nước, ở Trung ương và địa phương; hình thành hệ thống doanh nghiệp hoạt động xuất khẩu lao động và bước đầu hình thành một đội ngũ người lao động xuất khẩu.

- *Hạn chế, yếu kém:* Chưa có chiến lược rõ ràng về mục tiêu, thị trường, đối tượng trong di chuyển lao động Việt Nam ra nước ngoài làm việc; hệ thống pháp luật và chính sách còn lẫn lộn giữa xuất khẩu lao động với hiện diện thể nhân và cung cấp dịch vụ; số lượng các nước đã ký hiệp định song phương về lao động còn ít (12 nước); chưa khai thác được các lợi thế của hiện diện thể nhân để cung cấp dịch vụ theo quy định của GATS; chưa hạn chế được các khuyết tật của thị trường trong di chuyển lao động ra nước ngoài làm việc; chưa kiểm soát được chi phí môi giới việc làm và các khoản thu khác của người lao động; chưa giám sát được việc thực hiện các cam kết về mức lương, điều kiện làm việc, thời gian nghỉ ngơi ghi trong các hợp đồng cung ứng lao động, chưa ngăn chặn được nạn lừa đảo trong XKLD; quyền lợi hợp pháp của người lao động làm việc ở một số nước còn bị xâm hại; chưa giải quyết tốt vấn đề “hậu XKLD”.

(2)- Thành công và hạn chế của quản lý nhà nước đối với doanh nghiệp, tổ chức sự nghiệp hoạt động xuất khẩu lao động và người lao động

** Quản lý nhà nước đối với doanh nghiệp, tổ chức sự nghiệp hoạt động xuất khẩu lao động*

- *Mặt được:* bằng hệ thống pháp luật và chính sách, bước đầu hình thành hệ thống doanh nghiệp hoạt động dịch vụ XKLD tương đối chuyên nghiệp; phần lớn doanh nghiệp chấp hành và thực hiện đúng các quy định của pháp luật và chính sách về di chuyển lao động ra nước ngoài làm việc; nhiều doanh nghiệp chủ động tiếp cận và khai thác thị trường có thu nhập cao, điều kiện làm việc tốt, đưa được nhiều lao động đến làm việc và có đại diện của mình tại nước tiếp nhận lao động; một số doanh nghiệp đã xây dựng cơ sở đào tạo để nâng cao chất lượng lao động xuất khẩu.

- *Hạn chế, yếu kém:* Những sơ hở trong pháp luật, chính sách, tổ chức thực hiện, kiểm tra và giám sát làm cho nhiều doanh nghiệp chưa chấp hành và chưa thực hiện nghiêm chỉnh pháp luật, chính sách về xuất khẩu lao động; một số doanh nghiệp sử dụng các biện pháp cạnh tranh tiêu cực gây thiệt hại cho người lao động và các doanh nghiệp khác; một số doanh nghiệp không công khai hoặc thông tin thiếu trung thực điều kiện tuyển dụng gây khó khăn cho người lao động, chưa quan tâm bảo vệ quyền lợi của người lao động khi làm việc ở nước ngoài, không giải quyết thoả đáng, đúng pháp luật khi người lao động về nước; thiếu sự hợp tác, liên kết, hỗ trợ lẫn nhau về thông tin, quản lý, giải quyết các vấn đề phát sinh giữa các doanh nghiệp xuất khẩu lao động.

** Thành công và hạn chế của quản lý nhà nước đối với người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài*

- *Mặt được:* số lượng người lao động đi làm việc ở nước ngoài ngày càng tăng đã góp phần giải quyết việc làm với một số lượng nhất định (khoảng 7% nhu cầu việc làm của người lao động); chất lượng lao động đi làm việc ở nước ngoài được nâng lên; thu nhập bằng ngoại tệ của người lao động gửi về nước hàng năm (xấp xỉ 2 tỷ USD) đã góp phần cải thiện đáng kể đời sống gia đình người lao động, tăng nguồn thu ngoại tệ và thu nhập quốc gia.

- *Hạn chế, yếu kém:* số lượng lao động đến làm việc ở các thị trường có thu nhập cao còn ít; ý thức tôn trọng pháp luật, phong tục tập quán nước sở tại, kỷ luật lao động của người lao động Việt Nam còn thấp; trình độ ngoại

ngữ, kỹ năng nghề nghiệp, khả năng làm việc nhóm của người lao động còn hạn chế; khả năng thích nghi và tự bảo vệ quyền lợi hợp pháp của người lao động khi làm việc ở nước ngoài còn yếu.

** Thành công và hạn chế của quản lý nhà nước đối với các tổ chức xã hội*

- *Mặt được*, bước đầu hình thành Hiệp Hội xuất khẩu lao động để hỗ trợ các doanh nghiệp xuất khẩu lao động; ở một số ít địa phương, Đoàn thanh niên, Hội Liên hiệp thanh niên, Hội Liên hiệp Phụ nữ, Hội Nông dân đã tham gia giám sát và hỗ trợ hoạt động xuất khẩu lao động.

- *Hạn chế, yếu kém*: hoạt động giám sát và hỗ trợ của các tổ chức xã hội như Mặt trận, Đoàn thanh niên, Hội Liên hiệp thanh niên, Hội Liên hiệp Phụ nữ còn yếu; Hiệp Hội xuất khẩu lao động chưa thống nhất được ý chí và hành động của các doanh nghiệp xuất khẩu lao động; chưa có Hiệp hội các doanh nghiệp xuất khẩu dịch vụ; chưa có các hình thức phù hợp để tập hợp lao động ở các nước có nhiều lao động Việt Nam đến làm việc.

2.4- Những vấn đề đặt ra đối với quản lý nhà nước về di chuyển lao động Việt Nam ra nước ngoài làm việc

2.4.1- Những vấn đề thuộc về quản lý nhà nước ở tầm vĩ mô đối với di chuyển lao động Việt Nam ra nước ngoài làm việc

- Chưa có chiến lược quốc gia về di chuyển lao động Việt Nam ra làm việc ở nước ngoài gắn với chiến lược phát triển kinh tế - xã hội.

- Hệ thống luật pháp và chính sách đối với lao động Việt Nam ra nước ngoài làm việc chưa phân biệt XKLD với hiện diện thể nhân.

- Tổ chức hoạt động di chuyển lao động Việt Nam ra nước ngoài làm việc còn nhiều bất cập.

- Nội dung, chương trình, chất lượng giáo dục đào tạo chưa bắt kịp các chuẩn mực của khu vực và quốc tế.

- Công tác thanh tra, kiểm tra chưa thường xuyên, chưa tập trung vào những lĩnh vực, công việc trọng điểm.

- Vai trò của Nhà nước đối với “hậu di chuyển lao động Việt Nam ra nước ngoài làm việc” còn mờ nhạt.

2.4.2- Vấn đề quản lý nhà nước đối với hệ thống doanh nghiệp, tổ chức sự nghiệp và người lao động Việt Nam tham gia di chuyển ra nước ngoài làm việc

- Hệ thống doanh nghiệp hoạt động dịch vụ XKLD nhiều, nhưng năng lực hoạt động yếu và cạnh tranh tranh không lành mạnh; doanh nghiệp có vốn nước ngoài chưa được phép hoạt động XKLD.

- Chậm định hướng chiến lược và chính sách hỗ trợ phát triển doanh nghiệp xuất khẩu các dịch vụ mà Việt Nam có lợi thế so sánh để hình thành nên các ngành xuất khẩu dịch vụ mũi nhọn.

- Phân ngành thống kê chưa phù hợp với thống kê quốc tế.

- Tổ chức sự nghiệp độc quyền cung cấp dịch vụ XKLD ở mức cao, người lao động khó tiếp cận thông tin, chi phí thực tế đi làm việc ở nước ngoài qua tổ chức sự nghiệp của người lao động cao.

- Hệ thống pháp luật và chính sách đối với người lao động chưa đảm bảo tính bình đẳng giữa người lao động với doanh nghiệp.

2.4.3- Vấn đề quản lý nhà nước đối với các tổ chức xã hội liên quan đến hoạt động di chuyển lao động Việt Nam ra nước ngoài làm việc

- Vai trò của các tổ chức chính trị - xã hội chưa được phát huy một cách hiệu quả.

- Các tổ chức xã hội - nghề nghiệp chưa được huy động để hỗ trợ hiệu quả đối với doanh nghiệp XKLD và người lao động đi làm việc ở nước ngoài.

Kết luận chương 2

Chương 2 đã phân tích quá trình đổi mới quản lý nhà nước về di chuyển lao động Việt Nam ra nước ngoài làm việc; phân tích, đánh giá những thành tựu và yếu kém trong quản lý nhà nước về di chuyển lao động Việt Nam ra nước ngoài làm việc trong giai đoạn 1991 - 2008; phát hiện 3 nhóm vấn đề cần giải quyết trong thời gian tới đối với quản lý nhà nước về di chuyển lao động Việt Nam ra nước ngoài làm việc thuộc chức năng của Nhà nước, doanh nghiệp và tổ chức, của người lao động.

Chương 3

QUAN ĐIỂM, ĐỊNH HƯỚNG VÀ CÁC GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ DI CHUYỂN LAO ĐỘNG VIỆT NAM

RA LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI

3.1- Dự báo xu hướng di chuyển lao động ra nước ngoài làm việc

3.1.1- *Bối cảnh quốc tế và trong nước tác động đến quản lý nhà nước về di chuyển lao động Việt Nam ra làm việc ở nước ngoài*

**** Bối cảnh quốc tế:***

- Khoa học và công nghệ tiếp tục phát triển với tốc độ thần tốc.
- Toàn cầu hoá và hội nhập kinh tế vẫn tiếp tục là xu thế chủ đạo trong thời gian tới.
- Công nghiệp hoá tiếp tục diễn ra mạnh mẽ trên phạm vi toàn cầu trong những thập niên tiếp theo.
- Trình độ phát triển của thế giới về nguồn nhân lực và năng suất lao động cao hơn nhiều so với Việt Nam.
- Sau khủng hoảng kinh tế, nhu cầu lao động chất lượng cao sẽ tăng đột biến, do các quốc gia tái cấu trúc lại nền kinh tế.
- Các nước ASEAN bước vào thời kỳ hợp tác mới theo Hiến chương sẽ tạo điều kiện cho tự do di chuyển lao động trong các nước ASEAN.
- Cuộc cải cách về tổ chức và quản lý kinh tế - xã hội đã và đang diễn ra mạnh mẽ ở nhiều quốc gia.

**** Bối cảnh kinh tế - xã hội trong nước***

- Đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá để đến năm 2020 Việt Nam cơ bản trở thành nước công nghiệp theo hướng hiện đại; vấn đề việc làm và lao động có kỹ năng tiếp tục gay gắt.
- Việt Nam lựa chọn thực hiện 3 khâu đột phá: Hoàn thiện thể chế kinh tế thị trường định hướng XHCN; phát triển nhanh nguồn lực chất lượng cao; xây dựng hệ thống kết cấu hạ tầng đồng bộ, với một số công trình hiện đại.
- Trình độ phát triển của Việt Nam còn thấp (HDI 2009 đứng thứ 133/177 nước), trình độ quản lý nhà nước còn hạn chế (năng lực cạnh tranh quốc gia -GCI 2009 đứng thứ 75/134 nước)

3.1.2- *Dự báo thị trường lao động Việt Nam và thị trường quốc tế*

- *Dự báo thị trường lao động trong nước:* bình quân hàng năm có khoảng hơn 3 triệu người cần giải quyết việc làm. Trong đó, số lao động nông nghiệp cần giải quyết việc làm từ 1,5 - 2,4 triệu người.

- *Dự báo thị trường lao động một số khu vực:* Thị trường Khu vực Đông Nam Á, Khu vực Đông Bắc Á, Bắc Phi, Vùng Vịnh, Liên minh châu Âu (EU), Khu vực Liên Xô cũ và Đông Âu, Khu vực Bắc Mỹ và lãnh thổ thuộc Mỹ, Khu vực Nam Mỹ, Thị trường Úc và Niu-di-lon

3.1.3- Các xu hướng di chuyển lao động Việt Nam ra làm việc ở nước ngoài

- *Xu hướng xuất khẩu lao động:* tiếp tục phát triển theo các thoả thuận lao động song phương và trong nội bộ liên minh kinh tế ASEAN.

- *Xu hướng hiện diện thể nhân để cung cấp dịch vụ:* sẽ là xu thế chủ đạo để khai thác các lợi thế do GATS mang lại.

3.2- Quan điểm hoàn thiện quản lý nhà nước về di chuyển lao động Việt Nam ra làm việc ở nước ngoài

(1)- Đưa lao động ra nước ngoài làm việc là một hướng quan trọng để giải quyết việc làm và xuất khẩu dịch vụ.

(2)- Chủ động lựa chọn và tham gia phân công lao động quốc tế theo chuỗi giá trị toàn cầu ở những phân khúc Việt Nam có lợi thế so sánh.

(3)- Nâng cao sức cạnh tranh, thúc đẩy thị trường lao động và thị trường dịch vụ trong nước phát triển nhanh, bền vững.

(4)- Đảm bảo hài hoà lợi ích người lao động, lợi ích của doanh nghiệp và tổ chức, lợi ích Nhà nước Việt Nam, đồng thời đảm bảo thực hiện các cam kết quốc tế.

(5)- Nhà nước quản lý với mức độ và phạm vi thích hợp trong từng giai đoạn phát triển của đất nước nhằm hạn chế các khuyết tật của thị trường.

(6)- Khuyến khích tính năng động, sáng tạo, tự chịu trách nhiệm của người lao động, doanh nghiệp và tổ chức; Nhà nước quản lý gián tiếp bằng phương pháp kinh tế là chủ yếu

3.3- Định hướng và các giải pháp hoàn thiện quản lý nhà nước về di chuyển lao động Việt Nam ra làm việc ở nước ngoài

3.3.1- Nhóm giải pháp hoàn thiện quản lý nhà nước ở tầm vĩ mô về di chuyển lao động Việt Nam ra làm việc ở nước ngoài

- Nâng cao chất lượng dự báo, khẩn trương xây dựng chiến lược XKLD và chiến lược xuất khẩu dịch vụ dưới phương thức hiện diện thể nhân.

- Đẩy mạnh đàm phán song phương và đa phương để ký kết các thoả thuận, hiệp định về lao động, về công nhận trình độ tay nghề, chứng chỉ giữa Việt Nam với các nước và các hiệp định có liên quan tạo môi trường thuận lợi cho di chuyển lao động Việt Nam ra nước ngoài làm việc.

- Xây dựng khung khổ pháp luật theo nhận thức mới và xây dựng hệ thống chính sách phù hợp cho XKLD và hiện diện thể nhân để cung cấp dịch vụ.

- củng cố và hoàn thiện bộ máy quản lý nhà nước đối với di chuyển lao động ra nước ngoài làm việc; xây dựng, kiện toàn đội ngũ công chức có đủ năng lực và chống tham nhũng trong đội ngũ công chức quản lý nhà nước về di chuyển lao động ra nước ngoài làm việc.

- Đổi mới cách thức thực hiện và bảo vệ quyền lợi hợp pháp của người lao động, của tổ chức, doanh nghiệp hoạt động di chuyển lao động Việt Nam ra nước ngoài làm việc.

- Hoàn thiện chính sách hỗ trợ, huy động và sử dụng các nguồn lực do di chuyển lao động ra làm việc ở nước ngoài mang lại.

3.3.2- Nhóm giải pháp quản lý nhà nước nhằm nâng cao năng lực hoạt động của hệ thống doanh nghiệp, tổ chức sự nghiệp và người lao động Việt Nam di chuyển ra làm việc ở nước ngoài

(1)- *Nâng cao năng lực và hiệu quả hoạt động của hệ thống doanh nghiệp dịch vụ xuất khẩu lao động*, bao gồm:

- Kiên quyết thu hồi giấy phép hoạt động dịch vụ xuất khẩu lao động đối với doanh nghiệp vi phạm pháp luật về xuất khẩu lao động.

- Thí điểm cho phép doanh nghiệp có vốn nước ngoài dưới 50% hoạt động dịch vụ xuất khẩu lao động.

- Bổ sung nguồn lực tài chính cho các doanh nghiệp xuất khẩu lao động bằng cách khuyến khích người lao động xuất khẩu góp vốn với doanh nghiệp và cho phép huy động vốn trên thị trường vốn.

- Nâng cao năng lực quản trị doanh nghiệp bằng cách định kỳ bồi dưỡng kỹ năng quản trị cho giám đốc và cán bộ điều hành; tổ chức đào tạo và đào tạo lại đội ngũ cán bộ chuyên môn nghiệp vụ xuất khẩu lao động.

- Ưu tiên tuyển dụng lao động có trình độ ngoại ngữ, kỹ năng quản lý sau khi về nước vào làm việc tại doanh nghiệp xuất khẩu lao động.

- Xây dựng hệ thống cơ sở dữ liệu thông tin đầy đủ, chính xác, kịp thời về doanh nghiệp; cung cấp đầy đủ, chính xác, kịp thời thông tin về thị trường lao động trong nước và ngoài nước cho doanh nghiệp.

- Thực hiện chính sách ưu đãi trong việc giao đất đối với doanh nghiệp hoạt động dịch vụ xuất khẩu lao động, khuyến khích và tạo điều kiện thuận lợi để doanh nghiệp dễ dàng tiếp cận trực tiếp với người lao động có nhu cầu đi làm việc ở nước ngoài.

- Khuyến khích các doanh nghiệp cạnh tranh lành mạnh và hợp tác nhằm nâng cao năng lực của hệ thống doanh nghiệp, nâng cao chất lượng dịch vụ và hạ thấp chi phí xuất khẩu lao động.

- Ban hành cơ chế, chính sách để doanh nghiệp hoạt động dịch vụ xuất khẩu lao động hợp tác với các cơ sở đào tạo nghề, các doanh nghiệp sản xuất kinh doanh khác trong việc tạo nguồn lao động.

(2)- Nâng cao năng lực và hiệu quả của tổ chức sự nghiệp hoạt động di chuyển lao động ra nước ngoài trong khuôn khổ các hiệp định song phương, gồm:

- Thành lập thêm một số đơn vị sự nghiệp, tạo môi trường cạnh tranh giữa các đơn vị sự nghiệp, nâng cao chất lượng dịch vụ, chống độc quyền.

- Tiêu chuẩn hoá và công khai quy trình tuyển chọn lao động đi làm việc ở nước ngoài của tổ chức sự nghiệp.

- Nâng cao năng lực quản trị cho giám đốc; trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, ngoại ngữ của viên chức chuyên môn nghiệp vụ.

- Thực hiện việc giao quyền tự chủ cho đơn vị sự nghiệp, nâng cao thu nhập cho cán bộ, viên chức hoạt động đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài.

(3)- Nâng cao năng lực và hiệu quả của hệ thống doanh nghiệp hoạt động di chuyển con người để cung cấp dịch vụ theo các quy định của GATS, gồm:

- Xây dựng hệ thống thông tin và cung cấp thông tin về thị trường dịch vụ quốc tế một cách kịp thời, chính xác để các doanh nghiệp hoạch định chiến lược và chính sách di chuyển lao động để cung cấp dịch vụ.

- Cung cấp đầy đủ hệ thống các cam kết về hiện diện thể nhân để cung cấp dịch vụ của các nước tham gia GATS.

- Hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ và kỹ năng quản trị cho giám đốc, cán bộ quản lý doanh nghiệp đủ sức điều hành doanh nghiệp, đào tạo kỹ năng nghề nghiệp và bồi dưỡng ngoại ngữ cho người lao động đủ sức làm việc trong môi trường tự do hoá thương mại dịch vụ.

- Ban hành chính sách hỗ trợ và ưu đãi các doanh nghiệp trong việc huy động vốn (khi cần thiết thì Chính phủ bảo lãnh về vốn) khi tham gia vào chuỗi giá trị toàn cầu có giá trị gia tăng cao.

- Hỗ trợ đặc biệt cho các doanh nghiệp xuất khẩu những dịch vụ mà Việt Nam có lợi thế cạnh tranh.

- Khuyến khích các doanh nghiệp là thành viên của các công ty đa quốc gia đưa người lao động Việt Nam ra nước ngoài cung cấp dịch vụ.

(3)- Hoàn thiện quản lý nhà nước nhằm nâng cao năng lực cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài, gồm:

- Đổi mới phương pháp giáo dục pháp luật, rèn luyện ý thức kỷ luật và tác phong công nghiệp cho người lao động.

- Đổi mới và hoàn thiện phương pháp đào tạo ngoại ngữ cho người lao động.

- Đổi mới cách thức đào tạo nâng cao kỹ năng nghề nghiệp, huấn luyện kỹ năng làm việc nhóm (Teamwork skills) cho người lao động.

- Nâng cao khả năng tự bảo vệ quyền lợi hợp pháp và chính đáng cho người lao động.

3.3.3- Nhóm giải pháp tăng cường giám sát và hỗ trợ của các tổ chức xã hội đối với di chuyển lao động Việt Nam ra làm việc ở nước ngoài

- Tăng cường vai trò giám sát và hỗ trợ của các tổ chức chính trị - xã hội đối với người lao động trước khi ra nước ngoài làm việc và sau khi về nước.

- Nâng cao hiệu quả hoạt động hỗ trợ của các Hội nghề nghiệp.

- Hướng dẫn thành lập và nâng cao vai trò của các tổ chức cộng đồng người Việt Nam ở nước ngoài.

3.4- Các điều kiện chủ yếu để thực hiện các giải pháp

- Nhận thức đúng về di chuyển lao động quốc tế và quản lý nhà nước về di chuyển lao động Việt Nam ra nước ngoài làm việc.

- Tiếp tục đổi mới và đẩy mạnh cải cách hệ thống quản lý hành chính quốc gia.

- Bảo đảm các nguồn lực chủ yếu cho quản lý nhà nước về di chuyển lao động Việt Nam ra nước ngoài làm việc

Kết luận chương 3

Chương 3, trên cơ sở dự báo các xu hướng di chuyển lao động quốc tế, dự báo tình hình thị trường một số khu vực, cân đối cung cầu lao động của Việt Nam; luận án đề xuất 6 quan điểm định hướng cho di chuyển lao động Việt Nam ra nước ngoài làm việc; đề xuất 3 nhóm giải pháp tiếp tục hoàn thiện quản lý nhà nước về di chuyển lao động Việt Nam ra nước ngoài làm việc:

- Nhóm hoàn thiện quản lý nhà nước ở tầm vĩ mô.

- Nhóm hoàn thiện quản lý nhà nước đối với doanh nghiệp, tổ chức sự nghiệp và người lao động ra nước ngoài làm việc.

- Nhóm giải pháp tăng cường giám sát và hỗ trợ của các tổ chức xã hội.

Luận án đề xuất 3 điều kiện chủ yếu để thực hiện các giải pháp đó là: nhận thức đúng về di chuyển lao động quốc tế và quản lý nhà nước ra nước ngoài làm việc, tiếp tục đổi mới và đẩy mạnh cải cách hệ thống quản lý hành chính quốc gia và đảm bảo các nguồn lực chủ yếu cho quản lý nhà nước về di chuyển lao động Việt Nam ra nước ngoài làm việc.

KẾT LUẬN

1- Dưới góc độ kinh tế chính trị, *Quản lý nhà nước về di chuyển lao động ra nước ngoài làm việc* là việc nhà nước xác định mục tiêu và tác động có tổ chức, có mục đích lên các quan hệ và hoạt động di chuyển lao động ra nước ngoài làm việc nhằm khai thác và sử dụng có hiệu quả các tiềm năng, các cơ hội, các nguồn lực trong và ngoài nước để thực hiện mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội của đất nước, bao gồm: Định hướng, tạo lập môi trường, tổ chức hoạt động, kiểm soát và khắc phục các khuyết tật của thị trường trong di chuyển lao động ra nước ngoài làm việc.

2- Quá trình đổi mới quản lý nhà nước về di chuyển lao động Việt Nam ra nước ngoài làm việc đã hình thành hệ thống pháp luật và chính sách đối với XKLD và chuyên gia. Tuy nhiên, quản lý nhà nước về di chuyển lao động Việt Nam ra nước ngoài làm việc còn nhiều hạn chế, yếu kém đó là:

chưa có chiến lược quốc gia về di chuyển lao động Việt Nam ra nước ngoài làm việc; hệ thống pháp luật và chính sách còn lẫn lộn giữa XKLD và hiện diện thể nhân; chất lượng lao động ra làm việc ở nước ngoài còn thấp; năng lực của các doanh nghiệp hoạt động XKLD và xuất khẩu dịch vụ còn yếu; vai trò của các tổ chức xã hội chưa được phát huy đầy đủ.

3- Từ phân tích và dự báo các xu hướng di chuyển lao động ra nước ngoài làm việc, Luận án đề xuất định hướng và 3 nhóm giải pháp hoàn thiện quản lý nhà nước về di chuyển lao động Việt Nam ra nước ngoài làm việc gồm: Nhóm giải pháp hoàn thiện quản lý nhà nước ở tầm vĩ mô; nhóm giải pháp quản lý nhà nước nhằm nâng cao năng lực hoạt động của hệ thống doanh nghiệp, tổ chức và người lao động Việt Nam; nhóm giải pháp tăng cường giám sát và hỗ trợ của các tổ chức xã hội và các điều kiện đảm bảo thực hiện các giải pháp.

Tác giả chân thành cảm ơn các thầy, cô giáo, các nhà khoa học, các nhà quản lý, các doanh nghiệp, người lao động và những người quan tâm đến vấn đề quản lý nhà nước về di chuyển lao động Việt Nam ra nước ngoài làm việc nói riêng và di chuyển quốc tế về lao động nói chung đã giúp đỡ, tham gia góp ý trong quá trình tác giả nghiên cứu đề tài này.

Mặc dù đã cố gắng tìm tòi, phát hiện, đúc kết những vấn đề cần giải quyết đối với quản lý di chuyển lao động Việt Nam ra nước ngoài làm việc để đề xuất giải pháp tiếp tục hoàn thiện; nhưng do khả năng có hạn, luận án khó tránh khỏi những hạn chế, thiếu sót, tác giả xin tiếp tục tiếp thu những ý kiến đóng góp để công trình ngày càng hoàn thiện hơn.

PHỤ LỤC

1.1- Quy mô lao động làm việc ở nước ngoài hàng năm

Quy mô lao động làm việc ở nước ngoài là chỉ tiêu phản ánh số lượng lao động bình quân làm việc ở nước ngoài hàng năm. Quy mô lao động làm việc ở nước ngoài được xác định bằng số lượng lao động làm việc ở nước ngoài bình quân hàng năm theo công thức:

$$OE_j = OE_{j-1} + OE_{jex} - OE_{jim} \quad (1.1)$$

Trong đó:

- OE_j : Số lượng lao động làm việc ở nước ngoài bình quân năm j ;
- OE_{j-1} : Số lượng lao động đang làm việc ở nước ngoài cuối năm $j-1$;

- OE_{jex} : Số lao động đưa ra nước ngoài làm việc bình quân trong năm j ;
- OE_{jim} : Số lao động về nước bình quân trong năm j ;
- j : Là năm nghiên cứu

1.2- Mức độ giải quyết việc làm hàng năm từ di chuyển lao động ra làm việc ở nước ngoài

$$\delta_Y = \frac{OE_{jex}}{D_{LY}} \times 100\% \quad (1.2)$$

Trong đó:

- δ_Y là mức độ giải quyết việc làm trong năm Y từ di chuyển lao động ra làm việc ở nước ngoài;
- D_{LY} là số lượng lao động cần giải quyết việc làm hàng năm.

1.3- Hệ số xuất khẩu ròng của di chuyển lao động ra làm việc ở nước ngoài

$$H_{NX} = \frac{S_{EX} + I_{EX}}{S_{IM} + I_{IM}} \quad (1.3)$$

Trong đó:

- H_{NX} là hệ số xuất khẩu ròng của di chuyển lao động ra làm việc ở nước ngoài;
- S_{EX} là giá trị dịch vụ xuất khẩu;
- I_{EX} là khoản thu nhập người lao động chuyển về nước;
- S_{IM} là giá trị hàng hoá và dịch vụ nhập khẩu để sản xuất ra dịch vụ;
- I_{IM} là chi phí di chuyển lao động ra nước ngoài trả cho phía nước ngoài.

1.4- Mức gia tăng thu nhập quốc gia từ di chuyển lao động ra làm việc ở nước ngoài

$$\Delta GNI = \Delta C + \Delta I + \Delta G + \Delta N_x + \Delta NPI \quad (1.4)$$

Trong đó:

ΔC - Khoản chi tiêu của hộ gia đình tăng thêm từ di chuyển lao động ra làm việc ở nước ngoài,

ΔI - Khoản đầu tư tăng thêm của doanh nghiệp để cung ứng dịch vụ di chuyển lao động ra làm việc ở nước ngoài,

ΔG - Khoản chi tiêu tăng thêm của Chính phủ để đầu tư cho đào tạo lao động, đầu tư hạ tầng kỹ thuật cho xuất khẩu dịch vụ,

ΔN_x - Khoản xuất khẩu ròng tăng thêm nhờ di chuyển lao động ra làm việc ở nước ngoài,

ΔNPI - Khoản thu nhập ròng từ tài sản nước ngoài tăng thêm từ di chuyển lao động ra làm việc ở nước ngoài.