

QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC ĐỐI VỚI HOẠT ĐỘNG XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG Ở VIỆT NAM

Phùng Minh Thu Thủy* Nguyễn Thị Ngọc Huyền**

Hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn tại nước ngoài (gọi tắt là xuất khẩu lao động) góp phần giải quyết việc làm, xóa đói giảm nghèo, cải thiện đời sống cho nhiều người dân, tăng nguồn ngoại tệ cho đất nước và nhiều lợi ích kinh tế khác. Mặc dù vậy, hiện nay vẫn tồn tại một số khó khăn trong công tác này mà chủ yếu xuất phát từ vướng mắc trong công tác quản lý của nhà nước. Bài viết này dựa trên quan sát tình hình thực tế và các số liệu từ những báo cáo của Cục quản lý lao động ngoài nước, Bộ Lao động Thương binh và Xã hội để phân tích thực trạng hoạt động xuất khẩu lao động tại Việt Nam và đề xuất một số giải pháp nhằm khắc phục vấn đề này.

Từ khóa: Chính sách, Quản lý nhà nước, Xuất khẩu lao động, Kiềm hời

1. Giới thiệu

Theo thống kê của Cục Quản lý lao động ngoài nước – Bộ Lao động Thương binh & Xã hội, hiện nay có khoảng trên 500.000 người lao động Việt Nam đang làm việc tại trên 40 quốc gia và vùng lãnh thổ. Trong 5 năm trở lại đây mỗi năm có trên 82.000 lao động đi làm việc có thời hạn tại nước ngoài chiếm hơn 5% tổng số lao động được giải quyết việc làm hàng năm tại Việt Nam và trung bình mỗi năm đem về nguồn ngoại tệ khoảng gần 2 tỷ Đô la Mỹ. Điều này cho thấy, xuất khẩu lao động đem lại một nguồn lợi lớn đóng góp vào nền kinh tế quốc dân. Mặc dù vậy, còn không ít những hạn chế và khó khăn cần phải khắc phục từ cả phía người lao động và cơ quan quản lý nhà nước.

Về phía người lao động, chất lượng của lao động Việt Nam khi đi làm việc tại nước ngoài vẫn chưa được đánh giá cao mặc dù tỷ lệ lao động được đào tạo đã tăng 35% so với trước (Trúc Thanh, 2009). Thực trạng tỷ lệ lao động Việt Nam vi phạm hợp đồng, cư trú bất hợp pháp ở nhiều quốc gia rất cao, thậm chí có nơi lên đến mức báo động. Nhiều lao động bỏ trốn hoặc cố tình ở lại bất hợp pháp khi hết hạn hợp đồng, đã làm ảnh hưởng đến uy tín của lao động Việt Nam trên thị trường quốc tế; ảnh hưởng lớn đến việc tiếp nhận lao động ở các quốc gia có nhu cầu tiếp nhận lao động Việt Nam, giảm tỷ lệ xuất khẩu lao động.

Trong thống kê năm 2008 của tổ chức Hợp tác đào tạo Quốc tế Nhật Bản, số thực tập sinh Việt

Nam làm việc bất hợp pháp ở Nhật Bản chiếm khoảng 30%. Tỷ lệ vi phạm này vượt cao hơn nhiều so với thực tập sinh ở các nước khác cũng đến Nhật Bản tu nghiệp. Thêm vào đó, ở Hàn Quốc, tỷ lệ lao động Việt Nam vi phạm hợp đồng (bỏ trốn hoặc hết hạn hợp đồng không về nước, ở lại cư trú bất hợp pháp) chiếm 49,6% (Số liệu thống kê của Cục Quản lý lao động ngoài nước tính đến tháng 5/2012), trong khi đó tỷ lệ vi phạm bình quân của lao động các nước khác đến Hàn Quốc cùng thời điểm thống kê là 21,5%. Thậm chí, trong năm 2012, trước tình trạng tỷ lệ lao động Việt Nam cư trú bất hợp pháp ở Hàn Quốc quá cao, chính phủ Hàn Quốc đã có biện pháp mạnh là tạm dừng tiếp nhận lao động Việt Nam sang Hàn Quốc. Việc đó đã khép chặt cánh cửa xuất khẩu lao động sang Hàn Quốc với nhiều lao động khác.

Về công tác quản lý của nhà nước, mặc dù hệ thống pháp luật về người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng đã liên tục được hoàn thiện nhưng vẫn tồn tại một vài quy định và thủ tục pháp lý không rõ ràng, tạo khe hở cho các doanh nghiệp lợi dụng và lách luật với mục đích trục lợi, thu chi phí cao một cách bất hợp lý từ người lao động. Thêm vào đó, còn có một số doanh nghiệp làm sai quy định của pháp luật bằng cách không thẩm định hợp đồng, không đào tạo hoặc đào tạo chưa chất lượng lao động trước khi xuất cảnh, không báo cáo về tình hình tuyển dụng lao động hay gửi danh sách cho cơ quan quản lý, thu tiền quá quy

định. Một số cá nhân và tổ chức không có giấy phép hoặc không được cấp phép hoạt động trong lĩnh vực xuất khẩu lao động cũng đứng ra môi giới trái phép hoặc lừa đảo đưa người lao động ra nước ngoài. Những vấn đề này không chỉ gây ra tác hại không hề nhỏ đối với người dân và với những doanh nghiệp làm ăn chân chính mà còn làm ảnh hưởng tới uy tín của xuất khẩu lao động Việt Nam trên thế giới (Trâm Anh, 2013).

Đây là một thách thức lớn với chính phủ Việt Nam trong việc làm thế nào để quản lý công tác xuất khẩu lao động hiệu quả, giảm được những sai phạm và khắc phục những khó khăn hiện hữu.

2. Thực trạng hoạt động xuất khẩu lao động tại Việt Nam

Lịch sử xuất khẩu lao động ở Việt Nam đã có từ trên 30 năm qua từ những năm 1980, với năm hình thức xuất khẩu lao động đi nước ngoài bao gồm: (1) Hiệp định chính phủ ký kết giữa hai nước; (2) Hợp tác lao động và chuyên gia; (3) Thông qua doanh nghiệp Việt Nam nhận thầu, khoán xây dựng công trình, liên doanh, liên kết chia sản phẩm ở nước ngoài và đầu tư ra nước ngoài; (4) Thông qua các doanh nghiệp Việt Nam có giấy phép làm dịch vụ cung ứng lao động (chủ yếu); (5) Người lao động trực tiếp ký hợp đồng lao động với cá nhân, tổ chức nước ngoài.

Có thể chia ra làm hai giai đoạn như sau:

Giai đoạn từ năm 1980 -1990

Trong giai đoạn này, Chính phủ Việt Nam giao cho Bộ Lao động Thương binh và Xã hội phối hợp với các bộ ngành liên quan tuyển chọn lao động và chuyên gia cung cấp cho Chính phủ các nước tiếp nhận để đưa đến làm việc tại các doanh nghiệp, xí

ngiệp và các trường Đại học của các nước trong hệ thống Xã hội Chủ nghĩa ở Đông Âu, Trung Đông và một số nước Châu Phi theo cơ chế tập trung thông qua các hiệp định Chính phủ.

Theo Cục Quản lý lao động ngoài nước (2012), Việt Nam đã đưa được gần 300.000 lao động và chuyên gia đi làm việc tại nước ngoài ở giai đoạn này. Tập trung chủ yếu tại các nước Xã hội Chủ nghĩa Đông Âu (cũ) với 244.186 người đi lao động trực tiếp và 23.713 người chuyển sang lao động từ hình thức thực tập sinh và học sinh học nghề tại các nước này. Cao điểm vào năm 1989 có tới 71.830 người đi sang Đông Âu theo hình thức đi lao động.

Năm 1989, do có nhiều biến động lớn về chính trị xảy ra tại các nước Xã hội chủ nghĩa Đông Âu, hệ thống XHCN hoàn toàn sụp đổ và khủng hoảng kinh tế, chính trị tại nhiều nước châu Phi, dẫn đến phần lớn các quốc gia này không còn nhu cầu nhận lao động từ Việt Nam. Vào năm 1990, những công nhân chưa hết hợp đồng tại Đức được đền bù để trở về nước, do sự kiện tái thống nhất nước Đức.

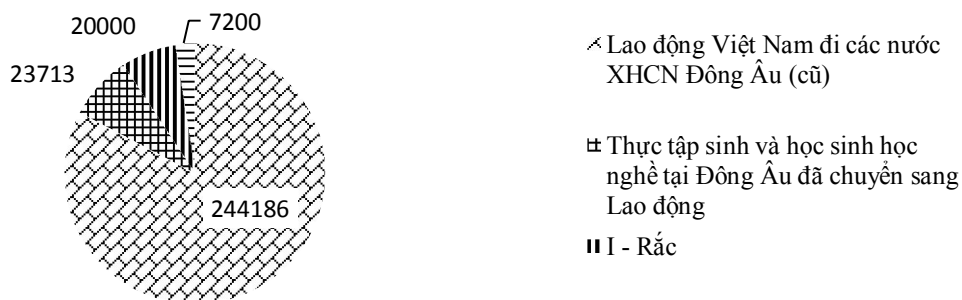
Giai đoạn từ năm 1991 đến nay

Từ cuối những năm 80, Kinh tế Việt Nam đang trong thời kỳ đổi mới, chuyển đổi cơ chế quản lý kinh tế từ kế hoạch hóa tập trung sang cơ chế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa có sự quản lý của Nhà nước. Vì thế cơ chế về hoạt động xuất khẩu lao động cũng được thay đổi từ phía chính quyền, tăng cường công tác quản lý từ phía Nhà nước với hoạt động xuất khẩu lao động.

Ngày 9 tháng 11 năm 1991, Chính phủ ban hành Nghị định 370 – HĐBT về quy chế đưa người lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài, cho phép các tổ chức kinh tế được thành lập và cấp giấy phép hoạt động xuất khẩu lao động. Cụ

Hình 1: Số lượng lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài giai đoạn 1980 – 1990

Đơn vị: Người



Nguồn: Cục Quản lý lao động ngoài nước (2012)

thể, các tổ chức doanh nghiệp được cấp phép kinh doanh dịch vụ xuất khẩu lao động có quyền ký kết hợp đồng, tuyển chọn lao động và quản lý lao động làm việc ở nước ngoài theo quy định của pháp luật. Cơ chế này đã đẩy mạnh hoạt động xuất khẩu lao động Việt Nam, mở rộng thị trường xuất khẩu tại một loạt các quốc gia và vùng lãnh thổ. Năm 1992, Việt Nam mở rộng thị trường kí các hợp đồng xuất khẩu thuyền viên với Đài Loan, Hàn Quốc. Thị trường Hàn Quốc có đặc thù riêng khi Việt Nam ký thỏa thuận đưa người lao động qua Hàn Quốc mà không thông qua doanh nghiệp, người lao động trực tiếp nộp hồ sơ với Bộ Lao động Thương binh & Xã hội. Cho tới nay, lao động Việt Nam chiếm tới trên 25% tổng lượng lao động mà Hàn Quốc tuyển chọn từ các quốc gia. Năm 2002, Việt Nam bắt đầu đưa lao động sang thị trường Nhật Bản dưới hình thức thực tập sinh, bên cạnh đó còn có trên 1000 kỹ sư và lao động kỹ thuật cao của Việt Nam hiện đang làm việc tại Nhật Bản. Theo thỏa thuận giữa Chính phủ Việt Nam và Malaysia từ cuối năm 2002 về hợp tác

kinh tế thì hiện nước ta cũng đưa được khoảng 80.000 lao động sang thị trường này. Khu vực Trung Đông là một thị trường mới gần đây nhưng cũng thu hút một lượng tương đối các lao động Việt Nam sang làm việc trong lĩnh vực xây lắp, đóng tàu, dịch vụ khách sạn và nữ giúp việc gia đình. Trong khi đó, thị trường Châu Phi vẫn tiếp tục được duy trì tương đối ổn định.

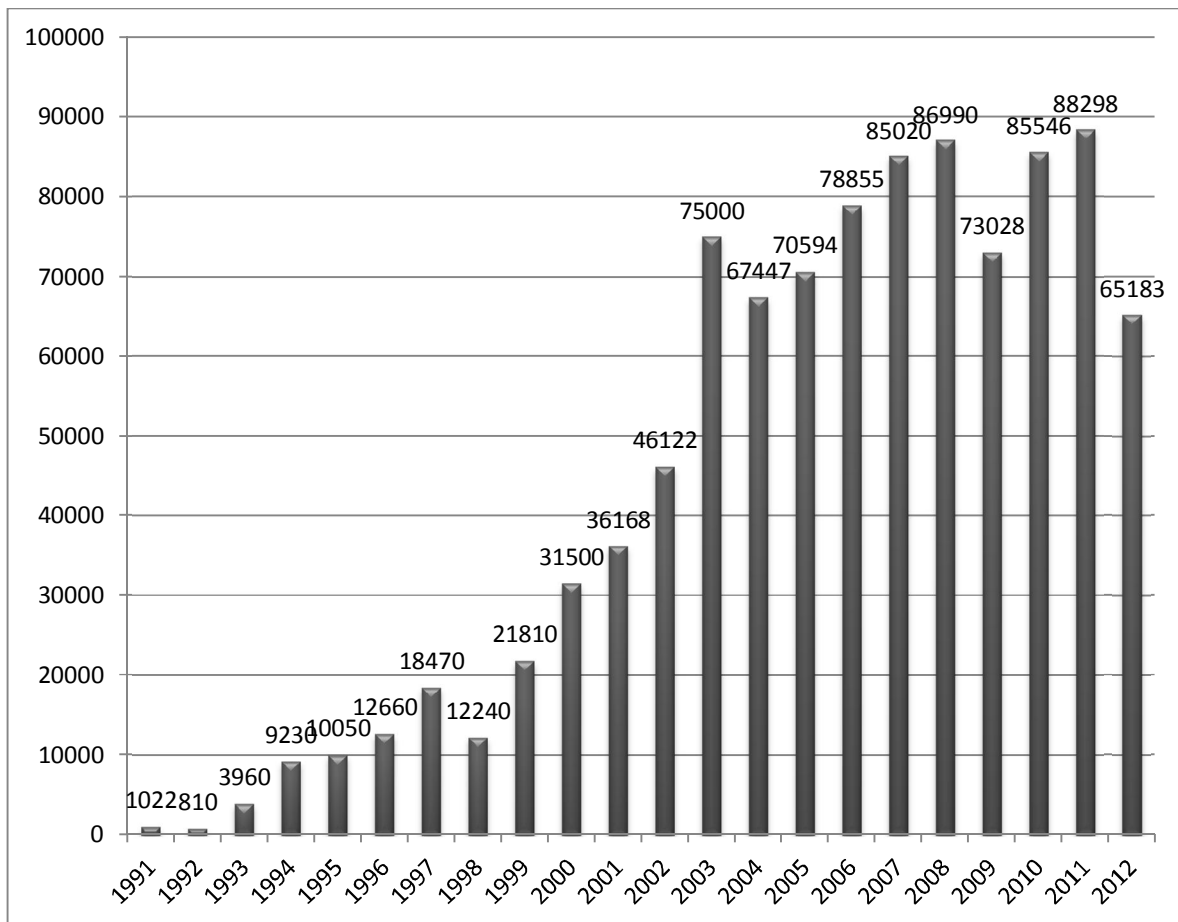
3. Vấn đề tồn tại và một số đề xuất khắc phục trong công tác quản lý xuất khẩu lao động

Để xảy ra những tồn tại như đã nêu một phần là do công tác quản lý và chính sách hỗ trợ của Nhà nước còn chưa chặt chẽ, công tác xuất khẩu lao động chưa được quan tâm đúng mức. Vì vậy, Nhà nước cần chú trọng đẩy mạnh một số chính sách giúp đỡ người đi xuất khẩu lao động tập trung vào hai giai đoạn trước và sau khi về nước.

Giai đoạn trước khi xuất cảnh

Đầu tiên, Nhà nước cần quan tâm đến chính sách hỗ trợ người lao động được vay vốn trước khi xuất cảnh, đặc biệt với người lao động thuộc diện chính

Hình 2: Số lượng lao động đi làm việc ở nước ngoài giai đoạn 1991 – 2012 (Đơn vị: Người)



Nguồn: Cục Quản lý lao động ngoài nước (2012)

sách như người nghèo, người có công với cách mạng hoặc con em các gia đình dân tộc thiểu số. Cản trở đầu tiên với người lao động và doanh nghiệp xuất khẩu lao động là thủ tục vay vốn. Lao động thuộc diện chính sách xã hội sẽ được vay vốn tại hệ thống ngân hàng Chính sách xã hội địa phương, các đối tượng khác được vay ở ngân hàng Nông nghiệp & Phát triển nông thôn (NN&PTNT). Mức vay tối đa không quá 20 triệu hoặc có ngân hàng cho vay tối đa không quá 30 triệu với mỗi lao động (Ngân hàng Chính sách Xã hội, 2009). Mức vay như vậy sẽ hạn chế người lao động tiếp cận được với một số thị trường khó tính hoặc có thu nhập cao như Nhật Bản, Châu Âu, Australia, Đài Loan,... Số tiền vay như vậy chỉ phù hợp với một số thị trường có thu nhập không cao như Malaysia, Trung Đông, hoặc Châu Phi.

Theo báo cáo của Trung tâm nghiên cứu và phát triển Quốc tế có khoảng 97% người đi xuất khẩu lao động không đủ điều kiện kinh tế trang trải chi phí đi, 62% trường hợp người đi xuất khẩu lao động phải thế chấp nhà đất để vay vốn.

Nhiều địa phương coi xuất khẩu lao động là chiến lược phát triển kinh tế, giúp tăng thu nhập, giải quyết việc làm, đã triển khai đồng bộ các ban ngành cùng phối hợp đẩy mạnh công tác xuất khẩu lao động, và vì thế, hệ thống Ngân hàng, đặc biệt là ngân hàng Chính sách xã hội và ngân hàng Nông nghiệp & Phát triển nông thôn đã tạo điều kiện thủ tục giúp người dân vay vốn được thuận lợi. Tuy nhiên, sau một thời gian triển khai hỗ trợ người lao động được vay vốn trước khi đi xuất khẩu lao động, nhiều lao động đã không thực hiện nghĩa vụ của mình theo cam kết trả lãi và gốc đúng thời hạn với Ngân hàng. Tỷ lệ nợ xấu tăng cao. Theo thống kê của Ngân hàng Nông nghiệp & Phát triển nông thôn, tỷ lệ nợ xấu năm 2009 là 15 tỷ đồng, chiếm 10,4% so với tổng dư nợ cho vay xuất khẩu lao động, trong khi nợ xấu cho vay thông thường không vượt quá mức 3%. Vì thế, ngân hàng ở nhiều địa phương đã đề xuất biện pháp hạn chế nợ xấu bằng cách ràng buộc trách nhiệm của doanh nghiệp xuất khẩu lao động trong việc thu nợ xấu hoặc phải làm thủ tục ký quỹ. Có nhiều ngân hàng yêu cầu doanh nghiệp ký quỹ lên đến 10% tổng số tiền giải ngân của lao động trên địa bàn, đây cũng là khó khăn cho doanh nghiệp xuất khẩu lao động. Những năm gần đây, nhiều doanh nghiệp đã giảm tỷ lệ lao động xuất khẩu, cá biệt có nhiều doanh nghiệp giảm tới 40% đến 50% lượng lao động xuất khẩu do hạn chế về việc chuẩn bị vốn.

Để thực hiện tốt chính sách này, rất cần Nhà nước

có thêm một số chính sách bổ sung nhằm hạn chế tình trạng nợ quá hạn và tạo điều kiện giúp người dân vay được vốn một cách thuận lợi hơn.

Thứ hai, công tác quản lý và cấp phép cho các doanh nghiệp và cơ quan xuất khẩu lao động cần được kiểm soát chặt chẽ hơn, công tác thanh tra kiểm tra cần được thực hiện thường xuyên và nghiêm túc để loại bỏ những đơn vị không đủ năng lực trong lĩnh vực này nhằm tránh rủi ro cho người lao động khi lựa chọn đơn vị đưa đi xuất khẩu lao động.

Thêm vào đó cần đẩy mạnh thêm công tác đào tạo lao động trước khi lao động đi làm việc tại nước ngoài. Trong điều 47 Hệ thống văn bản về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng (2010) quy định nghĩa vụ của doanh nghiệp dịch vụ là cần tổ chức bồi dưỡng kiến thức cần thiết và bổ túc tay nghề cho người lao động nhưng chưa rõ ràng về mức độ. Cần có hướng dẫn cụ thể với từng loại công việc thì mức độ đào tạo đến đâu, yêu cầu về trình độ ngoại ngữ, trình độ tay nghề như thế nào? Tránh trường hợp hiện nay nhiều lao động vừa sang nước ngoài làm việc theo hợp đồng đã bị trục xuất về nước do không đủ trình độ ngoại ngữ, không nghe hiểu và làm đúng yêu cầu của chủ thuê lao động. Điều này gây thiệt thòi không chỉ cho chính bản thân người lao động mà còn tới uy tín của thị trường lao động Việt Nam.

Hệ thống giáo trình đào tạo người lao động của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội được phát hành đã lâu nhưng nội dung còn sơ sài, không cập nhật và có nhiều thiếu sót. Đây cũng là một vấn đề cần được cải thiện ngay để hỗ trợ công tác đào tạo lao động.

Hiện nay, việc tuyển chọn lao động và công tác tạo nguồn chủ yếu được thực hiện bởi phía doanh nghiệp xuất khẩu lao động. Các doanh nghiệp này xây dựng trung tâm đào tạo, trường đào tạo lao động tập trung, mặc dù vậy hiệu quả chưa được cao. Cần có sự phối hợp giữa Bộ Lao động Thương binh và Xã hội và các cơ quan ban ngành khác trong việc đào tạo này mới có thể đảm bảo chất lượng và đem lại quy trình đào tạo bài bản hơn. Một trong những biện pháp có thể áp dụng là Bộ Lao động Thương binh và Xã hội phối hợp với các trường nghề tại địa phương trong đào tạo và tổ chức các kỳ thi sát hạch về ngoại ngữ cho người đi xuất khẩu lao động, đặc biệt nên triển khai ở các tỉnh nghèo, những nơi tập trung nhiều lao động có mong muốn đi xuất khẩu lao động. Đào tạo ở bước này mang tính đào tạo nguồn, cung cấp kỹ năng cơ bản. Sau đó phía doanh nghiệp, tùy thuộc vào yêu cầu của công việc sẽ chịu trách nhiệm trong đào tạo chuyên sâu. Nếu làm

được như vậy, chất lượng của lao động Việt Nam sẽ được đảm bảo hơn.

Giai đoạn sau khi lao động về nước

Nhà nước cần chú trọng đến chính sách hỗ trợ giải quyết việc làm, giúp người lao động tái hòa nhập. Trong đó công tác tư vấn khởi nghiệp và giới thiệu việc làm cho người lao động sau khi đi xuất khẩu lao động về nước là một trong những khâu quan trọng của quy trình đưa lao động đi làm việc có thời hạn theo hợp đồng ở nước ngoài. Hệ thống văn bản về người Lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng (Bộ Lao động Thương binh và Xã hội, 2010) đã dành Điều 59 và Điều 60 về chính sách đối với người lao động sau khi về nước, tuy nhiên văn bản điều hành cụ thể việc hướng dẫn chi tiết vấn đề này còn thiếu. Thực sự sẽ rất hiệu quả khi có những chính sách phù hợp để thu hút và sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực này, bởi đây là lực lượng lao động có kinh nghiệm làm việc, có chất lượng tay nghề, có tác phong công nghiệp, có trình độ ngoại ngữ, giúp bổ sung, chuyên giao cho đất nước những giá trị công nghệ và văn hóa tiên tiến, đóng vai trò quan trọng trong quá trình xây dựng và phát triển đất nước.

Thứ hai, hỗ trợ tìm việc làm cho người lao động sau khi về nước cũng là một giải pháp tích cực nhằm ngăn ngừa tình trạng bỏ trốn, cư trú bất hợp pháp của lao động ở một số thị trường, đặc biệt là thị trường Nhật Bản, Đài Loan và Hàn Quốc vấn đề gây ảnh hưởng xấu đến thị trường xuất khẩu lao động tại Việt Nam.

Theo kết quả điều tra xã hội học năm 2012 của Cục Quản lý lao động ngoài nước, tỷ lệ lao động sau khi về nước mong muốn được hỗ trợ tư vấn, giới thiệu việc làm chiếm 63,38%, trong khi đó tỷ lệ rất nhỏ chưa đầy 2% số lao động tham gia phỏng vấn nhận được một phần sự hỗ trợ về tư vấn, giới thiệu việc làm từ các cơ quan chức năng của nhà nước hoặc của doanh nghiệp xuất khẩu lao động.

Chính sách hỗ trợ giải quyết việc làm cho lao động sau khi về nước có một ý nghĩa hết sức quan trọng. Về mặt vĩ mô, hỗ trợ giải quyết việc làm cho người lao động trở về nước sau khi đi xuất khẩu lao động là điều kiện cần thiết để đảm bảo hiệu quả kinh tế, xã hội của xuất khẩu lao động

Nhìn chung, lao động Việt Nam khi tham gia xuất khẩu lao động trên thị trường quốc tế được đối tác đánh giá cao, vì là một trong nhóm lao động năng động, thông minh, sớm tiếp cận được yêu cầu của dây chuyền sản xuất, luôn làm việc cần cù, hiệu quả, và có ý thức chấp hành nội quy, quy định của nơi làm việc, sẵn sàng làm thêm giờ, chịu được áp lực

công việc (P. Thanh & K.Vũ, 2011). Những lao động tham gia xuất khẩu lao động, sau khi về nước, hầu như được coi là các lao động đã qua đào tạo từ môi trường thực tế, có trình độ chuyên môn, kỹ thuật theo ngành nghề, có tác phong công nghiệp hiện đại, có trình độ ngoại ngữ hợp lý, có ý thức tổ chức kỷ luật, dễ dàng chấp hành nội quy và kỷ luật lao động, sẵn sàng phù hợp áp lực công việc. Do đó tạo ra tính cạnh tranh khá cao so với lao động được đào tạo trong nước.

Hiện nay, một số quốc gia, vùng lãnh thổ đã từng nhập khẩu lao động Việt Nam như Nhật Bản, Hàn Quốc, Đài Loan,... đều đã có một số nhà đầu tư đầu tư vào Việt Nam, mở ra nhiều khu công nghiệp với nhiều ngành nghề như sản xuất, lắp ráp linh kiện điện tử, may mặc, và cơ khí. Do đó, việc khai thác và sử dụng nguồn nhân lực Việt Nam đã từng đi xuất khẩu lao động ở các thị trường này trở về sẽ là cơ hội rất tốt cho người lao động và cho cả doanh nghiệp; Giúp giảm thời gian của quá trình đào tạo nhân công, sử dụng hiệu quả nguồn lao động có tay nghề, tạo việc làm, tăng thu nhập cho người lao động.

Sử dụng hợp lý nguồn lao động sau khi đi xuất khẩu lao động trở về là động lực gián tiếp làm tăng khả năng cung cấp nguồn cho xuất khẩu lao động, đồng thời hạn chế tình trạng lao động bỏ trốn hoặc cố tình ở lại bất hợp pháp sau khi kết thúc hợp đồng.

Theo số liệu thống kê trong một nghiên cứu vào năm 2012 của Viện Khoa học và xã hội (Bộ Lao động Thương binh và Xã hội) có gần 60% số lao động sau khi đi xuất khẩu lao động về nước đã tìm được việc làm, nhưng lại là những việc giản đơn, chưa tận dụng được tay nghề đã có, không phát huy được kiến thức, kỹ năng làm việc mà người lao động đã thu nhận được trong quá trình làm việc ở nước ngoài, gây lãng phí nguồn nhân lực có chất lượng.

Hơn nữa, việc sử dụng nguồn lao động sau khi đi xuất khẩu lao động trở về sẽ bổ sung cho đất nước chúng ta những giá trị văn hóa tiên tiến, phát huy những giá trị tinh hoa của nhân loại, tạo điều kiện cho người lao động rất nhiều thuận lợi trong tái hòa nhập công đồng.

Lao động của Việt Nam khi ra nước ngoài làm việc, hầu hết được làm việc trong các nhà máy, xí nghiệp của các nước có nền công nghiệp phát triển; họ được làm việc trong môi trường đa quốc gia, hiện đại hóa, có trình độ sản xuất, có tính kỷ luật cao. Vì thế người lao động có điều kiện để trưởng thành nhanh chóng. Môi trường làm việc đó còn là nơi hội tụ nhiều nét văn hóa giao tiếp xã hội hiện đại, văn minh, có tác phong công nghiệp, có ý thức tự giác, chấp hành nội quy lao động. Điều này, là tiêu chuẩn

hết sức cần thiết với các lao động trong nước. Vì vậy, sử dụng nguồn lao động sau khi đi xuất khẩu lao động trở về là tạo cơ hội bổ sung thêm các giá trị văn hóa giao tiếp, nâng cao chất lượng lao động, giảm chi phí đào tạo mới lao động, xây dựng được lực lượng lao động tiên phong có tay nghề và tính kỷ luật cao. Ngoài ra việc tiếp nhận lao động lành nghề sau khi về nước, cũng một phần để tiếp nhận việc chuyển giao công nghệ tiến tiến của Thế giới đến Việt Nam, đây có thể coi là chiến lược phát triển kinh tế trong quá trình đất nước hội nhập kinh tế thế giới.

Cuối cùng, việc bỏ trốn của lao động có nhiều nguyên nhân, trong đó có nguyên nhân đã được xác

định là chế tài xử phạt lao động bỏ trốn không mạnh hoặc không đủ răn đe vì thế họ đã phá vỡ hợp đồng hoặc hết hợp đồng thì bỏ trốn ra ngoài, ở lại làm việc và cư trú bất hợp pháp để kiếm tiền, số tiền phạt nếu bị bắt không đáng là bao so với số tiền lao động có thể kiếm được khi ở lại lao động chui. Nghị định 144/2007/NĐ-CP ngày 10/09/2007 của Chính phủ quy định xử phạt hành chính trong hoạt động xuất khẩu lao động nhưng còn rất sơ sài, chưa rõ vai trò của các bên liên quan nên rất khó xử lý khi người lao động bỏ trốn, chưa đủ tính răn đe đối với người vi phạm. Do vậy, Chính phủ cần đưa ra những chế tài phù hợp hơn để hỗ trợ việc quản lý người lao động và xử phạt khi xảy ra vi phạm. □

Tài liệu tham khảo:

Bộ Lao động Thương binh và Xã hội (2010), *Hệ thống văn bản về người Lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng*, Hà Nội.

Cục Quản lý lao động ngoài nước (2012), *Báo cáo về tình hình đưa lao động Việt Nam ra nước ngoài*, Hà Nội.

Ngân hàng Chính sách Xã hội (2009), *Hướng dẫn số 2667*, Hà Nội.

P. Thanh & K.Vũ (2011), *Nhật Bản tín nhiệm lao động Việt Nam*, truy cập ngày 3 tháng 11 năm 2013, <<http://dantri.com.vn/nghe-nghiep/nhat-ban-tin-nhiem-lao-dong-viet-nam-486436.htm>>.

Trâm Anh (2013), *Thăm hoạ Xuất khẩu Lao động... chui*, truy cập ngày 25 tháng 11 năm 2013, <<http://www.anninhthudo.vn/Xa-hoi/>>.

Trúc Thanh (2009), *Việc làm và Xuất khẩu Lao động– những vấn đề đặt ra*, truy cập ngày 3 tháng 12 năm 2013, <<http://www.cpv.org.vn/cpv/Modules/News/NewsDetail>>.

Public management of labour export in Vietnam

Abstract:

Sending Vietnamese laborers to work abroad for a defined time (referred to as labor export) plays a vital role in creating jobs, reducing poverty, improving living conditions for many people, increasing remittances for the country and other economic benefits. However, there still exist some drawbacks in public management. By reviewing public strategies, activities and data from the Department of Overseas Labor Management, Ministry of Labor, Invalids and Social Affairs, this paper makes an attempt to analyze the current situation of labor export activities in Vietnam and proposes some solutions to overcome those drawbacks.

Thông tin tác giả:

* **Phùng Minh Thu Thủy**, Thạc sỹ

- Nơi công tác: Khoa Khoa học Quản lý – Đại học Kinh tế Quốc dân

- Lĩnh vực nghiên cứu của tác giả: Khoa học quản lý, Quản lý kinh tế, Chính sách

Email: phungminhthuthuy@gmail.com/ thuyphung@neu.edu.vn

** **Nguyễn Thị Ngọc Huyền**, Phó giáo sư, Tiến sỹ

- Nơi công tác: Khoa Khoa học Quản lý – Đại học Kinh tế Quốc dân

- Lĩnh vực nghiên cứu của tác giả: Khoa học quản lý, Quản lý kinh tế, Chính sách

- Một số tạp chí tiêu biểu tác giả đã đăng bài: *Tạp chí Kinh tế và Phát triển; Tạp chí Công nghiệp; Tạp chí Quản lý Nhà nước; Tạp chí khoa học của trường Quản lý Matxcova*

Email: Bhchi_86@yahoo.com