

Nâng cao năng lực cạnh tranh trong xuất khẩu lao động Việt Nam thời kỳ hội nhập

NGUYỄN QUANG HỒNG

Xuất khẩu (XK) lao động đang đóng vai trò quan trọng trong quá trình phát triển kinh tế xã hội của nhiều nước trên thế giới, đặc biệt đối với các nước đang phát triển có dân số đông và thu nhập còn chưa cao như nước ta. Kể từ khi bắt đầu thời kỳ đổi mới, XK lao động đã trở thành một chủ trương quan trọng của Đảng và Nhà nước. XK lao động đã góp phần đào tạo tay nghề, nâng cao năng lực kỹ thuật, giải quyết việc làm, tạo thu nhập cho người lao động và mang lại nguồn thu ngoại tệ cho đất nước. Tuy nhiên, khả năng cạnh tranh trong hoạt động XK lao động thời gian qua còn hạn chế cả phía người lao động, doanh nghiệp XK lao động và quản lý của Nhà nước, do đó cần có giải pháp kịp thời để đưa hoạt động này trở thành ngành kinh tế đối ngoại mang lại hiệu quả cao về kinh tế và xã hội.

Hoạt động XK lao động hiện đang là xu thế tất yếu phù hợp với điều kiện hội nhập kinh tế quốc tế và tự do hóa kinh tế, trong đó có sự tự do hóa của lao động trên phạm vi toàn cầu, nhất là khi Việt Nam đã là thành viên của WTO. Vì vậy, cần có các giải pháp để tăng cường khả năng cạnh tranh của hoạt động này để nó thực sự trở thành ngành kinh tế đối ngoại hiệu quả.

Với mục tiêu đưa 100.000 lao động đi làm việc ở nước ngoài trong năm 2012 và cao hơn trong những năm sau, chúng ta cần nhìn nhận lại hoạt động XK lao động trong thời gian 20 năm qua, tình hình thị trường lao động, công tác quản lý và đặc biệt là thực trạng nguồn lao động trong nước để có các biện pháp đồng bộ. Nhiệm vụ quan trọng đặt ra hiện nay là phải chuẩn bị tốt nguồn lao động để đáp ứng các yêu cầu của thị trường lao động các nước, tăng cường hiệu quả hoạt động của các doanh nghiệp. Chính phủ đã có các chương trình hỗ trợ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo Đề án "Đẩy mạnh xuất khẩu lao động, góp phần giảm nghèo nhanh, bền vững tại các huyện nghèo giai đoạn 2009-2015". Đặc biệt chú trọng hỗ trợ các người dân các huyện nghèo đi XK lao động, phấn đấu trong giai đoạn 2009-2015 đưa được 100.000 lao động ở các huyện nghèo đi làm việc ở các nước. Đồng

thời, chấn chỉnh những bất cập nhằm nâng cao năng lực cạnh tranh trong hoạt động xuất khẩu lao động trong giai đoạn mới.

1. Những kết quả đạt được trong những năm qua

Ngay từ những năm 1980, Việt Nam đã bắt đầu có hoạt động xuất khẩu lao động. Đặc biệt từ năm 1991, khi Việt Nam đẩy nhanh mở cửa nền kinh tế, tích cực và chủ động hội nhập kinh tế quốc tế, hoạt động XK lao động đã trở thành chủ trương lớn của Nhà nước đạt được những kết quả tích cực.

BẢNG 1: Số lượng lao động xuất khẩu của Việt Nam qua các năm

Năm	Số lượng (người)	Năm	Số lượng (người)	Năm	Số lượng (người)
1980-1990	244.186	1998	12.240	2005	70.000
1991	1.022	1999	21.810	2006	80.140
1992	816	2000	31.500	2007	84.625
1993	3.960	2001	37.000	2008	94.958
1994	9.230	2002	46.122	2009	79.000
1995	10.050	2003	60.370	2010	85.546
1996	12.660	2004	61.000	2011	88.000
1997	18.470	Tổng số		1.152.738	

Nguồn: Cục Hợp tác lao động với nước ngoài.

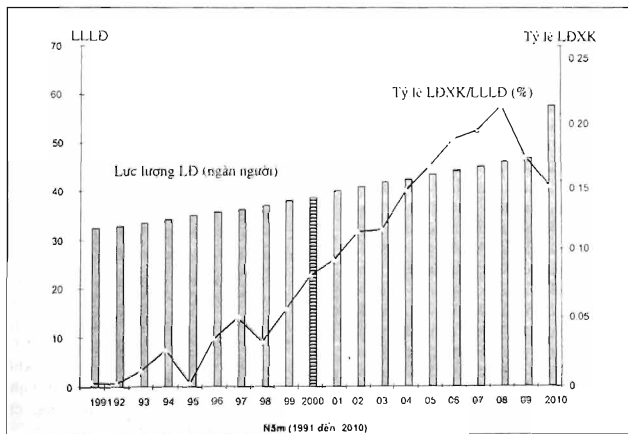
Nguyễn Quang Hồng, TS., Trường đại học Kinh tế quốc dân.

Tính đến năm 2011, Việt Nam đã đưa hơn 1.150.000 lượt lao động đi làm việc ở nước ngoài (bảng 1). Hiện nay, đang có trên 500.000 lao động Việt Nam đang làm việc ở hơn 40 nước và vùng lãnh thổ trong hơn 30 nhóm ngành nghề khác nhau, nhiều nhất là Đài Loan, Hàn Quốc, Malaixia, Nhật Bản và một số nước Trung Đông. Ngoài ra, Chính phủ sẽ nghiên cứu và phát triển thêm các thị trường mới có các công việc theo mùa vụ như Australia, Niu Dilân, Canada, Nga, Thụy Điển, Hà Lan... Trong những năm gần đây, bình quân mỗi năm Việt Nam có hơn 60 nghìn người đi làm việc ở nước ngoài và số tiền lao động XK gửi về nước khoảng 1,6 – 2 tỷ USD/năm.

Hiện nay, thị trường tiếp nhận lao động Việt Nam chủ yếu vẫn là các thị trường truyền thống của ta ở Châu Á gồm Đài Loan (TQ), Hàn Quốc, Malaixia và Nhật Bản. Tổng

số lao động Việt Nam đang làm việc tại 4 thị trường này trên 200.000 người, chiếm hơn 40% tổng số lao động Việt Nam đang làm việc tại trên 40 quốc gia và vùng lãnh thổ trên thế giới. Trong đó, Đài Loan (TQ) là thị trường có nhiều lao động Việt Nam đang làm việc nhất, với hơn 90 000 người, chủ yếu làm công nhân trong các nhà máy công nghiệp nhẹ, công nghiệp điện tử và chế biến, nhân viên chăm sóc trong các nhà dưỡng lão. Ở Nhật Bản, khoảng 18.000 lao động Việt Nam đang làm việc trong các ngành cơ khí, điện tử, may công nghiệp, đồ nhựa... Có khoảng 60.000 lao động Việt Nam đang làm việc trong các ngành nghề sản xuất chế tạo, nông nghiệp, ngư nghiệp và xây dựng ở Hàn Quốc. Có gần 54.000 lao động Việt Nam đang làm việc ở Malaixia trong các ngành như: sản xuất linh kiện điện tử, may mặc, sản xuất đồ gỗ, xây dựng hoặc nông nghiệp...

HÌNH 1: Tỷ lệ lao động xuất khẩu trong lực lượng lao động 1991 - 2010



Nguồn: Bộ Lao động, thương binh và xã hội, Cục Hợp tác lao động với nước ngoài.

XK lao động ra nước ngoài không chỉ mang lại lợi ích cho cá nhân và gia đình người lao động, mà còn góp phần mang lại nguồn ngoại tệ đáng kể hàng năm và giảm tỷ lệ thất nghiệp trong xã hội. Từ những năm 1990, lượng kiều hối chuyển về nước liên tục tăng (bảng 2) bổ sung vào hàng năm của XK lao động đạt khoảng 25%. Nhờ những số tiền gửi từ nước ngoài về, nhiều người lao động khi trở về nước đã trở thành các nhà đầu tư, tạo dựng doanh nghiệp, tạo việc làm,

đóng góp vào sự phát triển của địa phương và đất nước.

Những người di XK lao động được tiếp cận với máy móc và công nghệ hiện đại, quản lý tiên tiến, tác phong công nghiệp. Quá trình đó đã biến những lao động phổ thông thành lao động có chất lượng về tay nghề và tác phong công nghiệp. Sau hơn 20 năm thực hiện XK lao động, có thể khẳng định XK lao động là ngành kinh tế đối ngoại mang lại nhiều lợi ích to lớn cả kinh tế và xã hội cho đất nước.

BẢNG 2: Lượng kiều hối qua các năm (triệu USD)

Năm	1991	1995	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Kiều hối	35	285	1.700	3.800	4.700	5.500	7.200	6.200	8.100

Nguồn: Tổng cục Thống kê; Cục Hợp tác lao động với nước ngoài.

2. Những hạn chế cản trở hoạt động xuất khẩu lao động

Xem xét hoạt động XK lao động cho thấy trình độ và khả năng cạnh tranh của hoạt động xuất khẩu lao động Việt Nam còn yếu cả phía người lao động, doanh nghiệp xuất khẩu lao động và quản lý của Nhà nước:

- *Về chính sách của Nhà nước:* chậm ban hành các văn bản để cụ thể hóa, hướng dẫn thi hành Luật đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài. Chưa đủ chính sách để tổ chức thực hiện Luật như: hỗ trợ đào tạo cán bộ quản lý, dạy nghề, ngoại ngữ cho người lao động; khuyến khích lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật; hỗ trợ sau khi người lao động về nước; đầu tư cho cơ sở dạy nghề cho lao động đi làm việc ở nước ngoài. Các quy định của Nhà nước về chế tài xử lý vi phạm, xử phạt chưa đủ mạnh và khó có thể thực hiện đối với người lao động, doanh nghiệp xuất khẩu lao động và cơ quan đại diện ngoại giao, lãnh sự Việt Nam... Việc tuyên truyền, phổ biến, giáo dục và đào tạo pháp luật chưa sâu rộng. Công tác phối hợp liên ngành trong việc cung cấp thông tin, hỗ trợ cho doanh

nh nghiệp khai thác, mở thị trường mới, quản lý doanh nghiệp và người lao động vẫn còn những hạn chế. Công tác thanh tra, kiểm tra và xử lý vi phạm trong xuất khẩu lao động chưa kiên quyết, chưa đủ sức răn đe các vi phạm.

Về phía các doanh nghiệp XK lao động: các doanh nghiệp thực hiện chưa nghiêm quy định của pháp luật về tổ chức, quản lý quá trình đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài, chưa thực hiện đầy đủ chế độ báo cáo những vấn đề liên quan đến người lao động với cơ quan chức năng. Nhiều doanh nghiệp đào tạo nghề cho lao động còn mang tính hình thức, chưa bảo đảm chất lượng nên bổ túc tay nghề, ngoại ngữ cho người lao động không đạt yêu cầu.

Không ít doanh nghiệp vi phạm chế độ hợp đồng do cố ý hoặc không hiểu biết chuyên môn, các vi phạm như: không đăng ký hợp đồng, tổ chức thực hiện hợp đồng trước khi đăng ký, đưa lao động đi không đúng số lượng đăng ký... Các doanh nghiệp XK lao động giành giật hợp đồng, cạnh tranh không lành mạnh.

- *Về phía bản thân người lao động:* phần lớn lao động đi làm việc ở nước ngoài sống ở

nông thôn, hoàn cảnh kinh tế khó khăn, trình độ học vấn thấp, chưa qua đào tạo nghề, không có ngoại ngữ, ý thức kỷ luật và tác phong công nghiệp rất hạn chế. Trong quá trình lao động ở nước ngoài chưa chấp hành đầy đủ quy định pháp luật, thiếu tôn trọng phong tục, tập quán của nước sở tại... Tình trạng lao động bỏ trốn, phá hợp đồng ra ngoài làm việc, tệ nạn (đánh bạc, đánh nhau, trộm cắp...) khá phổ biến.

Thực tế, lao động XK Việt Nam mới chủ yếu tham gia vào các lĩnh vực, ngành nghề sử dụng nhiều lao động trình độ thấp khi số lượng lao động XK tham gia vào các công việc đòi hỏi trình độ cao còn nhiều hạn chế. Trong giai đoạn 1998 – 2005, trong số 361 nghìn lao động XK, lao động có nghề chỉ chiếm 27,5%; trong các năm 2004-2005, tỷ lệ này cũng chỉ chiếm 14-18%. Trong giai đoạn 1996-2006, tỷ lệ lao động XK lành nghề và trình độ cao tại các thị trường XK chủ lực như Đài Loan chỉ đạt 24%, Hàn Quốc 20,4%, Malaixia 11,9%... Đó là hạn chế lớn nhất đối với hiệu quả hoạt động XK lao động ở nước ta hiện nay.

Theo điều tra của Thanh tra Chính phủ, từ tháng 1-2003 đến ngày 30-4-2008 đã có 30.401 lao động Việt Nam bỏ trốn (chiếm 8,54% trong tổng số lao động XK của Việt Nam ở các thị trường lao động nước ngoài), trong đó, số lượng lao động XK bỏ trốn ở Đài Loan là 28.330 lao động, ở Nhật Bản là 2.644 lao động, ở Malaixia 576 lao động. Điều đó đã làm giảm uy tín của lao động Việt Nam tại các thị trường tiếp nhận lao động. Đồng thời, tình trạng lao động Việt Nam bỏ trốn và cư trú bất hợp pháp còn gây ra ảnh hưởng kinh tế của Việt Nam và các nước tiếp nhận lao động.

Nhìn tổng thể, hoạt động đào tạo nghề ở Việt Nam còn yếu, có rất ít cơ sở đào tạo đáp ứng được yêu cầu về trang thiết bị giảng dạy và nơi thực hành để nâng cấp chất lượng lao động XK, đặc biệt là lao động kỹ thuật chuyên ngành, lao động làm việc trong các ngành công nghệ mũi nhọn ở

các nước cần lao động. Chương trình đào tạo nghề hiện nay còn nặng về lý thuyết, thiếu thực hành chưa phù hợp với điều kiện làm việc ở các nước công nghiệp. Thực tế đó cũng cho thấy, để có nguồn lao động chất lượng cao cần phải tiếp tục đổi mới nội dung, phương pháp đào tạo nguồn nhân lực cho hoạt động XK lao động và vấn đề tuyển dụng lao động cho XK.

3. Một số giải pháp nâng cao năng lực cạnh tranh với hoạt động xuất khẩu lao động trong hội nhập kinh tế quốc tế hiện nay

Để nâng cao khả năng cạnh tranh và hiệu quả của hoạt động XK lao động, phải nâng cao sức cạnh tranh của hoạt động xuất khẩu lao động Việt Nam trên thị trường lao động quốc tế:

• Trước hết, về phía quản lý nhà nước:

Cần đưa Luật người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng vào triển khai toàn diện: ban hành các quy định, hướng dẫn cụ thể thực hiện luật, tăng cường quản lý nhà nước về xuất khẩu lao động, đồng thời nâng cao chất lượng nguồn lao động; có chính sách hỗ trợ, ưu đãi cho doanh nghiệp đầu tư phát triển đào tạo nghề cho lao động xuất khẩu và chính sách hỗ trợ cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài.

Bộ Giáo dục đào tạo, Bộ Lao động, thương binh và xã hội cần phối hợp với chính quyền các địa phương và các ban ngành liên quan chủ động xây dựng qui hoạch phân loại nguồn nhân lực để có định hướng đào tạo tăng tính hiệu quả trong việc cung cấp nguồn lao động cho XK. Đồng thời, có chính sách khuyến khích, hỗ trợ đi đôi với quản lý, giám sát chặt chẽ hoạt động hợp tác quốc tế về đào tạo, cấp bằng và chứng chỉ nghề theo các tiêu chuẩn quốc tế cho lao động XK Việt Nam.

Hai là, đối với cơ sở đào tạo nghề và doanh nghiệp xuất khẩu lao động:

i) Đổi mới phương pháp và nâng cao chất

lượng giáo dục định hướng đào tạo nghề cho lao động: nhu cầu lao động của các nước tiếp nhận luôn có sự thay đổi từ sự biến đổi của cơ cấu kinh tế và cơ cấu đầu tư cũng như chính sách phát triển kinh tế - xã hội của các nước đó. Vì vậy, việc xác định ngành nghề, nội dung, phương pháp đào tạo cho người lao động không dễ dàng bởi quá trình đào tạo phải mất nhiều thời gian, nếu không định hướng tốt sẽ dẫn đến sự lãng phí đối với đầu tư chi phí cho đào tạo, kể cả cơ hội cho người lao động. Do vậy, các doanh nghiệp đào tạo và XK lao động cần nghiên cứu kỹ thị trường để có kế hoạch, nội dung và phương pháp đào tạo hiệu quả nhất.

ii) Đa dạng hóa các hình thức đào tạo nghề cho lao động xuất khẩu: chuyển dần hình thức đào tạo nghề theo thời gian sang đào tạo chuyên môn nghề nghiệp theo nhu cầu thị trường. Chú trọng đào tạo chuyên sâu, chuyên môn hóa cho người lao động. Do vậy, cần đẩy mạnh các hình thức đào tạo nghề liên thông từ sơ cấp lên trung cấp và cao đẳng nghề để tạo ra lực lượng lao động có trình độ chuyên môn, tay nghề cao. Từ đó hình thành nguồn cung lao động có chất lượng đáp ứng các nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội trong nước và XK lao động. Đồng thời, đẩy mạnh hoạt động đào tạo theo hình thức: "đặt hàng đào tạo lao động XK" để đáp ứng kịp sát nhất nhu cầu thị trường lao động nước ngoài. Tuy nhiên, cần xây dựng cơ chế kiểm tra, giám sát và đánh giá thường xuyên để duy trì chất lượng nguồn lao động sau đào tạo. Ngoài ra cần khuyến khích người lao động tự đào tạo nghề tại các cơ sở sản xuất theo hình thức vừa làm vừa học nhằm tăng tính thực hành và từ đó tạo được kỹ năng cho người lao động.

iii) Mở rộng hợp tác quốc tế đào tạo nghề cho người lao động: mục tiêu của hợp tác quốc tế về đào tạo nghề là đưa đào tạo nghề của Việt Nam ngang tầm khu vực và thế giới để các bằng cấp, chứng chỉ đào tạo của người lao động được quốc tế công nhận. Từ đó tạo điều kiện cho người lao động tham

gia dễ dàng vào thị trường lao động nước ngoài. Do vậy, các cơ sở đào tạo nghề cần nghiên cứu xây dựng các chương trình hợp tác với đối tác nước ngoài đào tạo nghề cho lao động Việt Nam, nhất là các nước có nhu cầu tiếp nhận lao động. Trong hợp tác quốc tế về đào tạo nghề, phải chú trọng nhu cầu ở các ngành công nghệ mũi nhọn, các ngành cần lao động kỹ thuật, trình độ cao gắn với xu thế phát triển của khoa học - công nghệ thế giới.

iv) Đa dạng hóa cơ cấu lao động, ngành nghề trong hoạt động XK lao động: XK lao động bao gồm nhiều loại lao động cho nhiều ngành nghề khác nhau gắn với các loại trình độ khác nhau. Vì vậy, vừa tập trung đào tạo chuyên sâu, thành thạo chuyên môn kỹ thuật cho lao động, đồng thời phải có chiến lược đầu tư theo hướng đáp ứng nhu cầu ngày càng đa dạng, chất lượng ngày càng cao của các nước. Trong thời đại bùng nổ của cách mạng khoa học kỹ thuật gắn với phát triển kinh tế tri thức, lao động có chuyên môn kỹ thuật phải chiếm tỷ trọng lớn trong lực lượng lao động XK. Cần đẩy mạnh tuyển chọn lao động XK trên cơ sở gắn kết các doanh nghiệp XK lao động với các cơ sở đào tạo nghề, chính quyền các địa phương, gia đình lao động. Điều đó sẽ góp phần hạn chế những tiêu cực trong tuyển chọn và đào tạo lao động XK, góp phần thực hiện xã hội hóa hoạt động đào tạo nghề. Tăng cường tuyển dụng và khuyến khích học sinh, sinh viên sau khi tốt nghiệp các trường nghề, cao đẳng, đại học có đủ điều kiện tham gia XK lao động gắn với những công việc chuyên môn phù hợp ở các nước.

Ba là, về phía bản thân người đi lao động ở nước ngoài:

Trong điều kiện làm việc ở xa Tổ quốc, xa gia đình, người lao động phải xác định rõ quyền lợi, trách nhiệm và nghĩa vụ của mình và từ đó không ngừng nâng cao chuyên môn nghiệp vụ, hiểu biết về pháp luật và văn hóa để có khả năng thích ứng

và đáp ứng những yêu cầu của người sử dụng lao động. Đồng thời, người lao động phải tự giác tuân thủ đầy đủ những cam kết trong hợp đồng lao động, chú trọng rèn luyện tác phong, lối sống công nghiệp, đặc biệt là nâng cao tinh thần tự tôn dân tộc trong khi sống và làm việc ở nước ngoài. Điều đó vừa đảm bảo được quyền lợi của người lao động, vừa nâng cao uy tín của lao động Việt Nam với các thị trường lao động quốc tế.

Nhìn chung, trong những năm tới, hoạt động cung - cầu về lao động trên thị trường XK lao động sẽ có những thay đổi đáng kể. Nhu cầu tuyển dụng lao động kỹ thuật có trình độ chuyên môn, được đào tạo chuyên sâu sẽ tăng lên; nhu cầu lao động giản đơn sẽ vẫn còn nhưng không lớn. Như vậy, cạnh tranh trên thị trường XK lao động sẽ càng gay gắt hơn. Quan điểm cần phải quán triệt để nâng cao năng lực cạnh tranh với lao động XK là cần tiếp tục đẩy mạnh nâng cao chất lượng đội ngũ lao động đáp ứng nhu cầu XK. Để thực hiện mục tiêu này, cần có các giải pháp đồng bộ, nhất quán giữa các bộ, ban, ngành và các doanh nghiệp làm công tác XK lao động. Trong đó, việc đầu tư và đổi mới nội dung đào tạo về chuyên môn, đạo đức nghề nghiệp, về kiến thức pháp luật đối và văn hóa lối sống với đội ngũ lao động XK cần được coi trọng hơn./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Quốc hội: *Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng*. Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội 2006.
2. Chính phủ: *Nghị định 126/2006/ND-CP hướng dẫn chi tiết một số điều của Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng*. Hà Nội 2007.
3. Thanh tra Chính phủ: *Kết luận thanh tra số 2790/KL TTCTP - V.III ngày 17/12 về việc xuất khẩu lao động có thời hạn ở nước ngoài*, Hà Nội, 2008.
4. Nguyễn Thị Hồng Bích: *Xuất khẩu lao động của một số nước Đông Nam Á- Kinh nghiệm và bài học*. Nxb Khoa học kỹ thuật, Hà Nội, 2007.
5. Trần Văn Hằng: *Các giải pháp nhằm đổi mới quản lý nhà nước về xuất khẩu lao động ở Việt Nam trong giai đoạn 1995-2010*. Đại học Kinh tế quốc dân, Hà Nội, 2005.
6. TS Lưu Văn Hưng: *Xuất khẩu lao động Việt Nam thời kỳ đổi mới và hội nhập*. Nxb Từ điển bách khoa, Hà Nội, 2011.
7. Nguyễn Phúc Khanh: *Xuất khẩu lao động với chương trình quốc gia về việc làm*. Đề tài cấp bộ 2004.
8. Tài liệu hội thảo "Hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi nước ngoài - những vấn đề đặt ra". Viện Nghiên cứu Đông Nam Á và Đại học Vinh 2009.
9. E. Wayne Nafziger: *The Economics of Developing countries- bản dịch*. Nxb Thống kê, Hà Nội, 1998.
10. Các trang thông tin điện tử: dangcongsan.vn; molisa.com; laodong.com.vn dantri.com.vn; thongtinxuatkhaulaodong.com; vieclam.nld.com.vn; vamas.com.vn; vietnamnet.vn; vnexpress.net; thesaigontimes.vn; tuoitre.vn...