

XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG VIỆT NAM SANG MALAYSIA NHỮNG BẤT CẬP VÀ HƯỚNG GIẢI QUYẾT

NGUYỄN THỊ KIM CHI *

Tóm tắt: Malaysia là một trong những đối tác chiến lược hàng đầu về kinh tế, chính trị và xã hội trong khối ASEAN của Việt Nam. Mối quan hệ Việt Nam - Malaysia trong lĩnh vực trao đổi lao động trong 11 năm qua không ngừng được củng cố và ngày càng vững chắc. Bài viết phân tích thực trạng xuất khẩu lao động Việt Nam sang Malaysia giai đoạn 2002 - 2013, những bất cập và hướng giải quyết.

Từ khóa: Xuất khẩu lao động, thị trường lao động, lao động, quản lý lao động.

1. Thực trạng xuất khẩu lao động Việt Nam sang Malaysia giai đoạn 2002 - 2013

Hợp tác lao động giữa Việt Nam và Malaysia là một trong những lĩnh vực hợp tác có triển vọng. Ngay cả trong giai đoạn khủng hoảng kinh tế, Malaysia vẫn đứng trong top 5 thị trường tiếp nhận lao động phổ thông của Việt Nam là Hàn Quốc, Đài Loan, Trung Đông, Malaysia và Nhật Bản. Đặc biệt, các lao động Việt Nam đều được đánh giá cao, tạo được thiện cảm đối với chính phủ và nhân dân Malaysia.

1.1. Giai đoạn 2002 - 2007

Đây được coi là giai đoạn hưng thịnh của hoạt động xuất khẩu lao động (XKLD) Việt Nam sang Malaysia. Sau khi Việt Nam và Malaysia ký kết Bản ghi nhớ (MOU) về cung ứng lao động

Việt Nam sang làm việc tại Malaysia (ngày 01 tháng 12 năm 2003), nhiều doanh nghiệp (DN) Việt Nam được Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội cấp phép đã xuất khẩu sang thị trường này 162.009 lao động (chiếm 38,3% tổng số lao động Việt Nam xuất khẩu trong giai đoạn 2002 - 2007). Đây là một con số kỷ lục khi so sánh với các thị trường lao động khác như Hàn Quốc, Nhật Bản (Bảng 1) và điều đáng mừng là mặc dù mức thu nhập hàng tháng của lao động Việt Nam tại đây thấp nhưng phần lớn họ đều có công ăn việc làm ổn định, đặc biệt là trong khu vực nhà máy.

(*) Tiến sĩ, Trường Đại học Kinh tế, Đại học Quốc gia Hà Nội.

Bảng 1: Số lượng lao động Việt Nam xuất khẩu sang một số thị trường chính giai đoạn 2002 - 2007

Đơn vị: người

Năm	Hàn Quốc	Nhật Bản	Đài Loan	Malaysia	Châu Phi và Trung Đông	Khác	Tổng
2002	1.190	2.202	13.191	19.965	408	9.166	46.122
2003	4.336	2.256	29.069	38.227	750	362	75.000
2004	4.779	2.752	37.144	14.567	938	7.267	67.447
2005	12.102	2.955	22.784	24.605	1.276	6.872	70.594
2006	10.577	5.360	14.127	37.941	5.246	5.604	78.855
2007	12.187	5.517	23.640	26.704	6.184	10.788	85.020
Tổng	45.171	21.042	139.955	162.009	14.802	40.059	423.038

Nguồn: Cục Quản lý lao động ngoài nước, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội

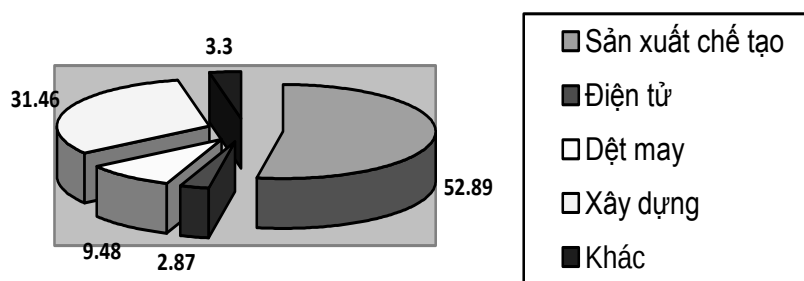
Năm 2002, Việt Nam mới chính thức đưa lao động sang làm việc tại Malaysia trên cơ sở “*Bản thỏa thuận hợp tác giữa hai chính phủ*” được ký năm 2002. Mặc dù là một thị trường mới của Việt Nam song thị trường Malaysia lại là một thị trường đầy tiềm năng. Lao động Việt Nam đã hòa nhập nhanh chóng vào cuộc sống và môi trường làm việc tại nước bạn; cùng với thu nhập hàng tháng tương đối ổn định, mỗi tháng có thể tiết kiệm được khoảng 140 USD để gửi về

nước, thậm chí nhiều người có mức thu nhập cao từ 250 - 350 USD/tháng. Số lượng lao động Việt Nam xuất khẩu sang thị trường Malaysia luôn đứng ở vị trí thứ nhất (trừ năm 2004) trong giai đoạn 2002 - 2007.

Lao động Việt Nam làm việc ở hầu hết trong các ngành của Malaysia, trong đó ngành xây dựng là lớn nhất. Cơ cấu ngành nghề của lao động Việt Nam làm việc tại Malaysia giai đoạn 2002 - 2005 như sau (Biểu đồ 1).

Biểu đồ 1: Cơ cấu ngành nghề của lao động Việt Nam làm việc tại Malaysia giai đoạn 2002 - 2005

Đơn vị: %



Nguồn: Ban Quản lý lao động và chuyên gia, Báo cáo Tổng kết tình hình thị trường Malaysia và công tác năm 2002, 2003, 2004, 2005.

Biểu đồ trên cho thấy lao động Việt Nam làm việc tại Malaysia chủ yếu tập trung vào các ngành có trình độ tay nghề thấp (lao động phổ thông) như sản xuất chế tạo (52,89%), xây dựng (31,46%). Có thể nói đây là một trong những yếu tố giúp cho lao động Việt Nam dễ dàng thích nghi tại Malaysia. Bên cạnh đó, phí xuất khẩu lao động sang Malaysia cũng khá thấp so với các thị trường khác. Để sang làm việc tại Malaysia, mỗi người lao động phải đóng phí bình quân khoảng 1.200 USD; trong khi đó, với thị trường Nhật Bản và Hàn Quốc thì mức phí bình quân lên tới 2.300 USD. Lao động Việt Nam chủ yếu là lao động phổ thông từ nông thôn và đa số là các hộ gia đình nghèo, vì vậy những đặc điểm này phù hợp với lao động Việt Nam và đó cũng là những yếu tố thúc đẩy việc đưa lao động Việt Nam sang làm việc tại Malaysia.

Nhờ có những yếu tố thuận lợi này mà trong 2 năm 2002, 2003, lao động Việt Nam được đưa sang làm việc tại Malaysia liên tục tăng và Malaysia trở thành thị trường lớn thứ nhất của Việt Nam, năm 2002 đạt 19.965 người (chiếm 43,29%), năm 2003 đạt 38.227 người (chiếm 50,97%). Năm 2004, do sự thay đổi về chính sách đầu tư cũng như tình hình kinh tế nên Malaysia đã ngừng tiếp nhận lao động trong một số ngành nghề, đặc biệt là ngành xây dựng. Chính vì vậy, số lượng lao động Việt Nam tại thị trường này giảm đáng kể, chỉ đạt 14.567 người (chiếm 21,60%).

Bên cạnh đó, những lao động đang làm việc ở Malaysia cũng gặp phải rất nhiều khó khăn, tình trạng lao động bị đuổi việc, nợ lương, trừ lương diễn ra phổ biến. Năm 2004 có thể coi là một năm không thuận lợi đối với những người lao động làm việc trong ngành xây dựng ở Malaysia, không chỉ riêng đối với lao động Việt Nam mà cả lao động của các quốc gia khác nữa. Trong năm 2004, Việt Nam có khoảng 700 lao động bị mất việc làm trong ngành xây dựng tại Malaysia. Nguyên nhân khách quan là do chính phủ Malaysia áp dụng chính sách kinh tế mới cộng với giá nguyên vật liệu tăng cao dẫn đến nhiều công trường xây dựng lâm vào tình cảnh phá sản và buộc phải đóng cửa. Chính phủ Malaysia đã chuyển hướng xây dựng từ các công trình lớn mang tính chiến lược sang xây dựng các công trình nhỏ; và sự chuyển hướng này đã khiến cho một số công trình ở nông thôn buộc phải đóng cửa. Ngoài những nguyên nhân khách quan kể trên còn có một số nguyên nhân chủ quan từ phía người lao động và từ phía các doanh nghiệp (DN) xuất khẩu lao động của Việt Nam như lao động Việt Nam đã không cố gắng và không kiên trì, đặc biệt còn tự phát đình công trái pháp luật dẫn đến việc tự đẩy mình từ thế đúng sang thế sai.

Năm 2005, cùng với những nỗ lực từ phía Việt Nam, chính phủ Malaysia đã đồng ý tiếp nhận trở lại lao động Việt Nam ở một số ngành nghề, chính vì vậy đã làm tăng số lao động xuất khẩu sang

Malaysia lên 24.605 người (chiếm 34,85%), năm 2006 tiếp tục tăng lên, đạt 37.941 người (chiếm 48,11%). Tuy nhiên, đến năm 2007, một bộ phận lao động Việt Nam làm việc trong khu vực xây dựng gặp nhiều khó khăn, công việc không ổn định, không có việc làm thêm ngoài giờ, thiếu việc hoặc mất việc làm, bị chủ lao động nợ lương kéo dài còn một số khác thì không được chủ lao động gia hạn hợp đồng sau khi kết thúc năm thứ nhất. Trong số này, có khoảng 700 lao động rơi vào tình trạng mất việc, không có thu nhập và phải sống vất vưởng. Chính vì vậy, số lượng lao động Việt Nam sang Malaysia giảm so với năm trước, chỉ còn 26.704 người (chiếm 31,41%).

1.2. Giai đoạn 2008 - 2013

Xét trong cả giai đoạn 2008 - 2013, tổng số lao động Việt Nam xuất khẩu sang Malaysia là 48.552 người trong tổng số 492.828 người (chiếm 9,85%) (Bảng 2). Hai năm 2008, 2009, nền kinh tế thế giới khủng hoảng, kéo theo việc một bộ phận lớn lao động phải về nước do bị mất việc, những người còn ở lại làm việc tại Malaysia cũng không có nhiều việc làm nên thu nhập thấp. Cũng vào năm đó, Malaysia đưa ra chính sách hạn chế nhận lao động nước ngoài trong một số lĩnh vực. Vì vậy, số lượng lao động Việt Nam xuất khẩu sang Malaysia chỉ đạt 7.810 người năm 2008 (chiếm 8,98%) và chỉ còn 2.792 lao động Việt Nam sang Malaysia làm việc năm 2009 (chiếm 3,82%).

Bảng 2: Số lượng lao động Việt Nam xuất khẩu sang một số thị trường chính giai đoạn 2008 - 2013

Đơn vị: người

Năm	Hàn Quốc	Nhật Bản	Đài Loan	Malaysia	Châu Phi và Trung Đông	Khác	Tổng
2008	18.141	6.142	31.631	7.810	11.113	12.153	86.990
2009	7.578	5.456	21.677	2.792	16.083	19.442	73.028
2010	8.628	4.913	28.499	11.741	10.888	20.877	85.546
2011	15.214	6.985	38.796	9.977	6.557	10.771	88.300
2012	9.228	8.775	30.533	9.298	7.428	15.058	80.320
2013 ¹	4.916	8.119	41.713	6.934	4.705	12.257	78.644
Tổng	63.705	40.390	192.849	48.552	56.774	90.558	492.828

¹ Năm 2013 số liệu đến hết tháng 11.

Nguồn: Cục Quản lý lao động ngoài nước, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

Từ cuối năm 2009, kinh tế Malaysia đã ổn định và phát triển trở lại. Chính phủ Malaysia cũng không thu phí từ

người lao động nữa, vì vậy, lao động Việt Nam có thêm nhiều việc làm, thu nhập ổn định hơn. Nhiều nhà máy, xí

nghiệp tại Malaysia có nhu cầu nhận nhiều lao động Việt Nam, nên số lượng lao động Việt Nam đi làm việc tại Malaysia đã bắt đầu tăng trở lại. Năm 2010, có 11.741 lao động Việt Nam sang làm việc tại Malaysia (chiếm 13,72%). Từ cuối năm 2010 đến nay, cùng với sự phục hồi kinh tế, các nhà máy, công xưởng tại Malaysia tiếp nhận trở lại số lượng lao động Việt Nam với mức lương cao hơn và chế độ làm việc tốt hơn. Chính phủ Malaysia đánh giá cao về nguồn nhân lực của Việt Nam, luôn xem Việt Nam là một thị trường cung ứng lao động tiềm năng và cam kết sẽ tạo mọi điều kiện thuận lợi cho các lao động như đơn giản hóa các thủ tục giấy tờ, đa dạng hóa môi trường làm việc, đảm bảo an toàn cho người lao động Việt Nam, giúp họ thích nghi nhanh với đất nước, con người Malaysia.

Lao động Việt Nam làm việc tại Malaysia có mức lương cơ bản khoảng 21 RM/ngày. Cộng với các khoản tiền làm thêm giờ, thu nhập của người lao động cũng đạt từ 750 RM/tháng (trên 5 triệu VND) trở lên. Đây là mức thu nhập mà người Việt Nam chấp nhận được. Lao động Việt Nam được người sử dụng lao động Malaysia đánh giá tốt về tính cần cù, chăm chỉ, có khả năng nắm bắt công việc nhanh, chịu khó làm thêm giờ. Nhiều lao động Việt Nam tích cực học tiếng Malaysia.

Năm 2011, 2012, số lượng lao động Việt Nam xuất khẩu sang Malaysia giảm xuống. Năm 2011 chỉ xuất khẩu được

9.977 lao động (chiếm 11,30%), năm 2012 tiếp tục giảm, chỉ đạt 9.298 lao động (chiếm 11,58%). Riêng 11 tháng đầu năm 2013, trong tổng số 78.644 lao động Việt Nam xuất khẩu sang các thị trường thì số lao động xuất khẩu sang Malaysia đạt 6.934 lao động, chiếm khoảng 8,82%.

Có thể thấy hiện nay nhu cầu tiếp nhận lao động nước ngoài của Malaysia là rất lớn. Mặc dù mức lương trả cho người lao động ở Malaysia không cao bằng ở Nhật Bản, Hàn Quốc... và chỉ nhỉnh hơn mức lương ở Việt Nam nhưng số lượng lao động Việt Nam đăng ký sang Malaysia vẫn không ngừng tăng lên. Trước đây chính phủ Malaysia không quy định mức lương tối thiểu, mức lương cơ bản là do sự thỏa thuận giữa chủ sử dụng lao động và người lao động, được thể hiện trong hợp đồng lao động giữa hai bên. Nhưng bắt đầu từ ngày 01 tháng 01 năm 2013, chính phủ Malaysia đã ban hành quy định mức lương tối thiểu, theo đó mức tiền lương tối thiểu trả cho người lao động được nâng lên 900 RM (đối với vùng lãnh thổ phía Tây Malaysia) và 800 RM (phía Đông); đồng thời cho phép DN thu của người lao động một số khoản tiền gồm: (i) Thuế levy tại lãnh thổ Malaysia (công nhân nhà máy/xây dựng: 1.250 RM/năm, dịch vụ: 1.850 RM/năm, trang trại: 590 RM/năm, giúp việc gia đình: 410 RM/năm); (ii) Tiền nhà ở; (iii) Tiền đưa đón lao động từ nơi ở đến nơi làm việc và ngược lại (nếu

có); (iv) Tiền bảo hiểm lao động bắt buộc (hiện nay chủ đang nộp cho lao động: 72-200 RM/lao động).

2. Một số bất cập

2.1. Bất cập trong chất lượng lao động Việt Nam

Lao động Việt Nam được biết đến với “*ba không*”: không nghề, không ngoại ngữ và không tác phong công nghiệp. Điều này trở thành một bất lợi lớn cho lao động nước ta khi làm việc ở nước ngoài.

Trình độ tay nghề của lao động Việt Nam khi xuất khẩu ra nước ngoài rất thấp, chủ yếu là lao động phổ thông chưa qua đào tạo nghề, không có trình độ chuyên môn kỹ thuật. Chính vì vậy thu nhập của người lao động Việt Nam luôn thấp hơn lao động xuất khẩu của các nước khác.

Bên cạnh đó, sức khỏe của lao động vẫn còn rất nhiều hạn chế. Lao động Việt Nam chỉ đủ sức khỏe làm các công việc ở các ngành nghề như công nghiệp, nông nghiệp, dịch vụ, làm việc trong các nhà máy còn các công việc như đi biển, xây dựng thì chưa đạt yêu cầu.

Ngoài ra, trình độ ngoại ngữ của lao động Việt Nam rất kém. Những mâu thuẫn trong lao động đều xuất phát từ bất đồng ngôn ngữ giữa giới chủ và lao động Việt Nam. Nhiều lao động bị trả về nước trước thời hạn do không đạt yêu cầu về trình độ ngoại ngữ.

Đồng thời, thiếu kỷ luật lao động là vấn đề gây ra tai tiếng cho lao động Việt Nam khi làm việc ở nước ngoài. Lao

động Việt Nam khi làm việc ở các nước sở tại đều thiếu kỷ luật và thiếu nghiêm túc trong việc thực hiện bảo hộ lao động. Bằng chứng là rất nhiều lao động nước ta làm việc tại Malaysia thường xuyên bị tai nạn lao động kể từ năm 2004 trở lại đây.

Trong giai đoạn 2006 - 2008, số tai nạn lao động của lao động Việt Nam xuất khẩu tại Malaysia chiếm tỷ lệ cao nhất 53,14% tổng số tai nạn lao động tại tất cả các thị trường. Đặc biệt, tỷ lệ người bị chết chiếm tới 81,07%. Nếu như trước đây, số lao động phá vỡ hợp đồng và bỏ trốn ra ngoài làm việc tại Malaysia không đáng kể, chỉ chiếm dưới 1% trên tổng số lao động xuất khẩu (trong giai đoạn 1996 - 2007 chỉ chiếm 0,35%) thì vào năm 2008, tỷ lệ này tăng đột biến, chiếm gần 6% với 459 lao động, làm cho tình hình ở thị trường này trở nên lộn xộn và phức tạp, một số lao động sau khi bỏ trốn đã kết hợp với nhau lập thành các băng đảng trộm cướp, trấn lột, bảo kê mà nguy hiểm hơn đối tượng nhắm vào lại là chính các đồng hương của mình, gây mất trật tự, an ninh xã hội của nước sở tại. Một điều đáng nói là số lao động phải về nước trước hạn do vi phạm hợp đồng, nhà máy phá sản, thu nhập thấp..., tại thị trường này chiếm tỷ lệ không nhỏ trong số lao động xuất khẩu hàng năm và đứng vị trí cao trong số các thị trường XKLD. Trong giai đoạn 2003 - 2008 số lao động phải về nước trước hạn là 23.565 người trong số 149.854 lao động

được xuất khẩu, chiếm 15,73% với đỉnh điểm 37,51% vào năm 2004.

2.2. Bất cập trong khâu quản lý xuất khẩu lao động

Hiện nay có rất nhiều DN đưa người lao động đi làm việc ở Malaysia, tuy nhiên có rất ít DN có văn phòng đại diện để giải quyết các vấn đề liên quan đến lao động của mình, điều đó chứng tỏ phần lớn các DN đang hoạt động theo kiểu “*đem con bỏ chợ*”. Chính vì vậy đã xuất hiện nhiều hiện tượng nhưc nhối sau:

Thứ nhất, người lao động bị lừa đảo:

Đã có nhiều hiện tượng lừa đảo XKLD từ cá nhân tự phát đến có tổ chức tại Việt Nam. Điều này xuất phát một phần từ nhu cầu muốn được xuất khẩu lao động từ phía người dân trong nước. Theo số liệu của Công an Thành phố Hà Nội, riêng khoảng thời gian từ đầu năm 2006 đến giữa 2007, tại Hà Nội có hơn 2.000 nạn nhân bị lừa đảo xuất khẩu lao động sang Đài Loan và Hàn Quốc, tổng lợi nhuận chiếm đoạt là hơn 52 tỷ đồng. Tại Hà Nội còn có hiện tượng giả danh cán bộ quản lý, lừa đảo xuất khẩu lao động hoặc lừa đưa người đi xuất khẩu lao động bằng con đường du học. Mặc dù một số công ty vi phạm Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng nhưng bị xử phạt hành chính với mức phạt chỉ từ 1.500 USD trở xuống. Nhiều lao động Việt Nam tại Malaysia bị lừa đảo hợp đồng lao động và bị ngược đãi, đánh đập, bỏ đói và phải tìm kiếm sự can thiệp để về Việt Nam.

Thứ hai, người lao động vi phạm hợp đồng và bị bóc lột sức lao động:

Việc vi phạm hợp đồng có thể diễn ra từ nhiều phía: nhà môi giới, nhà tuyển dụng hoặc lao động. Các lao động Việt Nam bị nhà môi giới xuất khẩu bỏ mặc ngay sau khi sang nước ngoài, nhận được việc làm không theo nội dung như trong hợp đồng; một số rơi vào tình trạng việc làm lúc có lúc không, bị quỵt lương, bị chuyển nơi làm việc nặng liên tục như bốc vác, hàn xì, đổ bê tông... Malaysia được xem là thị trường có thu nhập thấp và rủi ro cao, người lao động có thể phải làm việc 12 giờ mỗi ngày tại những công trường có công việc nặng nhọc trong điều kiện lao động nguy hiểm mà công nhân địa phương không chịu làm và nhiều tháng liền không được trả lương đồng thời bị ngược đãi, đánh đập.

Thứ ba, người lao động phải về nước trước thời hạn do mất việc làm:

Khi người sử dụng lao động Việt Nam không may lâm vào cảnh làm ăn thua lỗ, bị phá sản, phải cắt giảm nhân công hay sa thải nhân công thì hợp đồng lao động sẽ bị chấm dứt trước thời hạn, người lao động sẽ bị mất việc làm và phải trở về nước trước thời hạn. Có người đã tích lũy đủ số tiền và phần nào ổn định được cuộc sống sau khi về nước nhưng cũng có người lại rơi vào cảnh nợ nần chồng chất. Mặt khác, có những trường hợp do người sử dụng lao động không trả hoặc đánh mất hộ chiếu của người lao động khiến người lao động

không thể trở về nước, khiến cho họ trở thành người nhập cư bất hợp pháp và phải chịu bất cứ hình phạt nào theo quy định của nước sở tại.

2.3. Bất cập từ phía DN XKLD

Hiện nay Việt Nam vẫn đang tập trung chủ yếu vào việc xuất khẩu lao động ở các thị trường truyền thống và chưa có sự phát triển những thị trường mới trong bối cảnh thị trường truyền thống đang ngày càng bị thu hẹp. Nhiều thị trường nhiều tiềm năng như Anh, Mỹ, Canada, Pháp... chưa được quan tâm và khai thác nên có tình trạng lao động Việt Nam đang dẫm chân lên nhau tại nhiều thị trường truyền thống.

Các DN xuất khẩu lao động vẫn còn có thái độ trông chờ, ỷ lại vào đối tác, thiếu đội ngũ cán bộ có trình độ, năng lực, kinh nghiệm về quản lý lao động, chưa chấp hành tốt những quy định về chế độ tuyển chọn, đào tạo, định hướng nhằm bảo vệ người lao động làm việc tại nước ngoài. Một tình trạng khiến cho hình ảnh các công ty xuất khẩu lao động đang ngày càng xấu đi trong mắt người lao động đó là hiện tượng ngày càng có nhiều công ty, DN lừa đảo và thủ đoạn môi giới lừa đảo, tuyển dụng ngày càng tinh vi, phức tạp. Trong thời gian qua đã xuất hiện một số DN không có chức năng xuất khẩu lao động nhưng cũng làm công tác tư vấn và thu tiền bất hợp pháp của người lao động dưới danh nghĩa đưa đi học và làm việc tại nước ngoài. Một số tổ chức, cá nhân đã nhập nhằng lập

nên những cái gọi là “trung tâm” hoặc “công ty cung ứng lao động”, mượn danh pháp nhân hoặc mạo danh các DN có chức năng xuất khẩu lao động với mục đích lừa đảo người lao động. Tình trạng lừa đảo xảy ra nhiều ở các thị trường tiềm năng, có thu nhập cao đang thực hiện thí điểm đặc biệt là ở những thị trường hấp dẫn như Hàn Quốc, Malaysia, Nhật Bản, Australia, Canada, Mỹ... Trong trường hợp này người lao động bị thiệt hại về mặt tài chính nặng nề do số tiền nộp để đi XKLD là rất lớn, thậm chí còn có người phải trả giá bằng cả tính mạng, nhân phẩm. Đồng thời, Chính phủ Việt Nam cũng như Chính phủ nước sở tại có thể bị chịu ảnh hưởng gián tiếp trong việc giải quyết hậu quả.

2.4. Nguyên nhân của bất cập

- *Người lao động được đưa đi làm việc ở Malaysia đa phần là lao động nông thôn.* Những lao động này phần lớn là chưa qua một lớp đào tạo chính quy về tay nghề. Cuộc sống làm nghề nông ở một nước còn kém phát triển như Việt Nam đã hình thành nên trong họ tác phong chậm chạp, thiếu sự gần bó trong hợp tác lao động, thiếu hiểu biết về sản xuất công nghiệp; nhiều người trong số họ còn chưa học hết phổ thông. Mặt khác, những lao động này hầu hết đều có cuộc sống rất khó khăn, khi đi làm việc ở nước ngoài luôn mang trên vai gánh nặng thu nhập rất lớn nên họ thường bất chấp tất cả miễn là kiếm được tiền cao.

- *Người lao động chưa được tiếp cận đầy đủ thông tin về xuất khẩu lao động.* Phần lớn người lao động không biết tiếp cận với cơ quan, đơn vị nào để đi làm việc ở Malaysia. Ở một số địa phương, công tác quản lý hoạt động xuất khẩu lao động còn chưa chặt chẽ, chưa kịp thời phát hiện và ngăn chặn những vụ việc lừa đảo người lao động. Bên cạnh đó, việc mở tràn lan các chi nhánh, trung tâm của các DN XKLD cũng làm cho tình hình trở nên phức tạp và khó kiểm soát hơn.

- *Chưa có sự phối hợp chặt chẽ giữa các cơ quan chức năng quản lý nhà nước về xuất khẩu lao động cấp nhà nước với các cơ quan cấp địa phương và các DN hoạt động trong lĩnh vực này.* Chính vì thế, các cơ quan quản lý chưa nắm rõ tình hình hoạt động cụ thể của các DN xuất khẩu lao động sang Malaysia, từ đó có phương hướng chỉ đạo hay sự chấn chỉnh kịp thời để công tác xuất khẩu lao động đạt hiệu quả cao hơn. Các cơ quan chức năng có thẩm quyền trong lĩnh vực XKLD chưa tổ chức việc cung cấp một cách có hệ thống thông tin thị trường lao động Malaysia làm cơ sở cho hoạt động hiệu quả của các DN cũng như phổ cập hiểu biết cho người dân về xuất khẩu lao động.

- *Các chính sách, văn bản về xuất khẩu lao động chưa bám sát thực tế và thường đi sau thực tế.* Thủ tục xuất cảnh và các thủ tục khác có liên quan thường rườm rà, phức tạp gây mất nhiều thời gian và tiền của của người lao động.

Ngoài ra, công tác triển khai thực hiện, kiểm tra, thanh tra hoạt động xuất khẩu lao động được tiến hành chưa thực sự nghiêm túc và có hiệu quả.

3. Một số biện pháp nhằm giải quyết các bất cập

3.1. Về phía Nhà nước

Thứ nhất, Nhà nước cần ban hành cơ chế, chính sách hỗ trợ DN và người lao động sang làm việc tại Malaysia.

Nhà nước cần hỗ trợ các DN về vốn đào tạo cán bộ quản lý, hỗ trợ các DN trong việc tìm kiếm đối tác. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội cần phải thành lập phòng quan hệ quốc tế với chức năng cung cấp thông tin về thị trường lao động của các nước trong khu vực cũng như trên thế giới. Xây dựng một trang web chuyên về xuất khẩu lao động sang Malaysia bằng tiếng Việt: tổng hợp đầy đủ thông tin về thị trường Malaysia, các DN Việt Nam được phép XKLD sang thị trường này, chi phí đi xuất khẩu lao động, và một số điều cần chú ý khi đi XKLD tại thị trường này... Việc cung cấp đầy đủ thông tin sẽ giúp người lao động tránh được hiện tượng “cò mồi”, nắm được các quy định khi sang làm việc tại Malaysia đồng thời giúp các DN XKLD của Việt Nam tìm kiếm đối tác nhanh chóng, thuận tiện, không phải ký kết hợp đồng qua trung gian nữa.

Ban Quản lý lao động Việt Nam ở Malaysia cần có chính sách hỗ trợ các DN XKLD trong nước tìm kiếm đối tác cũng như cung cấp thông tin về tình

hình kinh doanh của đối tác cho DN Việt Nam trước khi kí kết hợp đồng cung ứng lao động. Việc ký kết hợp đồng cung ứng lao động của các DN Việt Nam với các DN sử dụng lao động của Malaysia phải thông qua Ban Quản lý lao động Việt Nam tại Malaysia. Lao động Việt Nam chỉ được phép sang Malaysia làm việc khi các DN cung ứng lao động Việt Nam có bản hợp đồng cung ứng lao động cho Malaysia đã được thẩm tra và xác nhận bởi Ban Quản lý lao động Việt Nam tại Malaysia nhằm tránh hiện tượng các DN Việt Nam ký kết với các DN trung gian.

Bên cạnh đó, chính phủ Việt Nam cần có chính sách hỗ trợ cho người lao động đi làm việc tại Malaysia được vay vốn với lãi suất ưu đãi, đối với các đối tượng là gia đình chính sách, các hộ quá nghèo có thể không tính lãi. Sửa đổi bổ sung chính sách bảo hiểm xã hội cho người lao động khi sang làm việc tại Malaysia cũng như khi hết thời hạn hợp đồng về nước; đồng thời tạo điều kiện cho người lao động Việt Nam khi làm việc tại Malaysia được tham gia đóng bảo hiểm xã hội. Việc này sẽ giúp cho người lao động được bồi thường một cách thích hợp khi rủi ro mất việc làm, tai nạn lao động, ốm đau xảy ra.

Bên cạnh các biện pháp hỗ trợ, chính phủ cần phải xử phạt nghiêm minh đối với các DN thiếu trách nhiệm trong việc tuyển chọn lao động cũng như trong công tác quản lý lao động tại Malaysia.

+ Đối với những trường hợp lao động

được đưa sang nhưng không có việc làm thì các DN XKLD phải chịu hoàn toàn mọi phí tổn đi lại cũng như chi phí ăn ở của người lao động tại Malaysia.

+ Nếu trong một thời gian mà vẫn không tìm được việc làm như đã thỏa thuận cho người lao động thì các DN phải chịu trách nhiệm đưa lao động về nước và phải hoàn trả lại phí cho người lao động.

+ Đối với những DN thiếu trách nhiệm, bỏ mặc người lao động tại Malaysia thì Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội phải có biện pháp cưỡng chế mạnh như thu hồi giấy phép kinh doanh tạm thời hoặc có thể là vĩnh viễn, bắt các DN này bồi thường thiệt hại cho người lao động.

Đồng thời, các cơ quan quản lý cần tiến hành thanh tra, kiểm tra định kỳ đối với các DN thực hiện XKLD sang Malaysia.

Thứ hai, các địa phương cần phải kết hợp nhuần nhuyễn với các DN trong việc tuyển chọn lao động khi đưa sang làm việc tại Malaysia.

Bộ Công an, Tổng cục Du lịch, Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố và các cơ quan có liên quan cần phải giám sát chặt chẽ hoạt động xuất cảnh ra nước ngoài, cần tránh tình trạng xuất cảnh đi du lịch sau đó ở lại làm việc bất hợp pháp. Bộ Thông tin và Truyền thông cần phải chọn lọc và đảm bảo tính khách quan về tình hình chung và các vụ việc liên quan, tăng cường đưa các gương tốt, điển hình tiên tiến lên các phương tiện thông tin đại chúng; đồng thời cung

cấp rộng rãi các thông tin liên quan đến hoạt động XKLD của Việt Nam sang Malaysia và tên các DN được phép đưa lao động sang làm việc tại Malaysia cho người lao động biết.

Các địa phương cần nâng cấp cơ sở dạy nghề, sử dụng các trang thiết bị tiên tiến; phải coi việc đào tạo lao động đi nước ngoài như là đào tạo công nhân lành nghề trong nước và cần có các cơ sở dạy nghề dành riêng cho từng ngành nghề và thị trường. Các cơ sở dạy tiếng cần phải biên soạn giáo trình riêng cho từng thị trường, chủ yếu tập trung vào giao tiếp để lao động Việt Nam có thể thích ứng ngay khi sang nước bạn làm việc. Riêng đối với thị trường Malaysia thì người lao động không chỉ phải học tiếng Anh mà còn phải học ngôn ngữ bản địa là tiếng Bahasa Malaysia.

Ngoài ra, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội cần thường xuyên tổ chức các buổi tập huấn, các cuộc thi cán bộ quản lý giỏi trong việc đào tạo và quản lý XKLD; có chính sách khuyến khích các DN uy tín, làm ăn có hiệu quả thông qua một số hình thức như cho vay vốn ưu đãi để DN mở rộng nghiên cứu thị trường, tìm kiếm đối tác hoặc giảm thuế thu nhập DN đối với các DN đưa được nhiều lao động sang Malaysia làm việc và đảm bảo việc làm cho các lao động đó.

Thứ ba, Nhà nước cần tăng cường công tác quản lý lao động tại Malaysia.

Để tránh tình trạng lao động bị chủ chèn ép, bóc lột mà không được bảo

vệ, Nhà nước cần lập các chi nhánh quản lý lao động tại Malaysia. Cần có cán bộ phụ trách am hiểu luật pháp và thị trường thường trực tại Malaysia để giải quyết các tranh chấp, xung đột (nếu có) nhằm đảm bảo quyền lợi cho người lao động.

3.2. Về phía DN xuất khẩu lao động

Thứ nhất, nâng cao chất lượng lao động trước khi đưa sang làm việc tại Malaysia.

Các DN XKLD của Việt Nam cần có chiến lược tuyển chọn và đào tạo nguồn lao động có chất lượng cao; cần có quy trình tuyển chọn chặt chẽ, hợp lý, thống nhất giữa địa phương và các DN, đảm bảo tính công khai, minh bạch. Các DN này cần có ban chuyên tuyển chọn lao động riêng, bao gồm những người có trình độ, am hiểu về thị trường, pháp luật cũng như văn hóa của Malaysia. Cần ưu tiên lao động có tay nghề, lao động đã tốt nghiệp phổ thông rồi mới đến các lao động khác; lao động được tuyển chọn phải tham gia khóa học 2 tuần bắt buộc do Malaysia tổ chức; quá trình thi lấy chứng chỉ phải được tiến hành công khai và đảm bảo không có tiêu cực. Có làm được như vậy thì chất lượng lao động mới được nâng cao và đáp ứng được yêu cầu của phía bạn.

Đội ngũ cán bộ dạy nghề và dạy tiếng cần phải sang Malaysia để khảo sát thực tế, tìm hiểu điều kiện làm việc cũng như công nghệ mà nước bạn đang áp dụng để về dạy cho lao động Việt Nam. Việc này sẽ giúp các lao động, đặc biệt là lao

động trong ngành sản xuất và chế tạo không bị bỏ lỡ khi sang làm việc.

Các DN cần phải phổ biến pháp luật và văn hóa của Malaysia cho các học viên thông qua các bài tập tình huống cụ thể, các ví dụ thực tế nhằm gây hứng thú cho người học và làm cho người học nắm được cách ứng xử phù hợp trong những trường hợp tương tự.

Thứ hai, tăng cường tính đoàn kết giữa các doanh nghiệp xuất khẩu lao động của Việt Nam sang Malaysia.

Các DN XKLD của Việt Nam sang Malaysia phải liên kết với nhau, xây dựng thành một hiệp hội thống nhất. Đối với việc tuyển chọn lao động trong nước, các DN này cần cạnh tranh với nhau một cách công bằng, không có những hành động làm tổn hại uy tín của các DN khác. Khi ra nước ngoài các DN này cần phải đoàn kết với nhau để bảo vệ quyền lợi của người lao động Việt Nam nói chung và lao động của từng công ty nói riêng. Khi các DN Việt Nam liên kết lại với nhau sẽ giải quyết được rất nhiều vấn đề, ví dụ như việc chuyển lao động từ nơi có lao động nhưng không có hợp đồng sang những nơi có hợp đồng nhưng không có lao động.

Thứ ba, nâng cao chất lượng cán bộ quản lý lao động nước ngoài.

Các DN cần gắn trách nhiệm của cán bộ quản lý đối với người lao động. Với những cán bộ quản lý phải sang Malaysia để thường trực thì các DN phải có chính sách tiền lương cũng như phụ cấp thỏa đáng. Những người quản

lý này cần được lựa chọn cẩn thận, đảm bảo có trình độ chuyên môn giỏi, am hiểu thị trường Malaysia và đặc biệt là trong lĩnh vực ngoại giao; đồng thời cần phải có kinh nghiệm và có tinh thần trách nhiệm.

Thứ tư, tích cực mở rộng thị trường, tìm kiếm đối tác.

Các DN Việt Nam cần phải năng động trong việc tìm kiếm đối tác và ký kết hợp đồng. Cần phải tìm hiểu kỹ về uy tín, tài chính của đối tác. Đồng thời, cần nghiên cứu về nhu cầu thị trường lao động của Malaysia, cơ chế chính sách của chính phủ Malaysia nhằm lựa chọn ra được các lĩnh vực tiềm năng để có thể tập trung nâng cao trình độ cho đội ngũ cán bộ quản lý và người lao động. Bên cạnh đó, cần phải tạo ra lực lượng lao động có chuyên môn tốt và có tay nghề cao thông qua việc đầu tư chuyên sâu về kỹ thuật, trang thiết bị giảng dạy. Tập trung chuyên môn vào một lĩnh vực để tạo uy tín, đồng thời không ngừng mở rộng và đa dạng hóa sang các lĩnh vực khác.

3.3. Về phía người lao động

- Chủ động tìm hiểu công việc và thị trường Malaysia, liên hệ trực tiếp với DN XKLD hoặc chính quyền địa phương để nắm bắt các thông tin liên quan đến thị trường, công việc, điều kiện sống và làm việc, thu nhập..., nghiên cứu kỹ nội dung hợp đồng ký với DN XKLD, chủ sử dụng lao động để quyết định việc đi làm việc ở Malaysia của mình. Không nghe theo

lời dụ dỗ của các môi giới bất hợp pháp, các “cò XKLD”.

- Chủ động nâng cao tay nghề của mình bằng việc tham gia học nghề một cách bài bản phù hợp với nhu cầu lao động của thị trường Malaysia; nâng cao nhận thức về ý nghĩa và mục đích XKLD; chuyên cần trong học ngoại ngữ tiếng Anh và tiếng Bahasa Malaysia; rèn luyện sức khỏe, tác phong công nghiệp, ý thức kỷ luật; trang bị kiến thức về xã hội, văn hóa, pháp luật, phong tục tập quán của người dân Malaysia; học cách sống tự lập, tự quản tài chính và thu nhập, tự bảo vệ bản thân khi sống và làm việc ở Malaysia.

- Tìm hiểu kỹ quy định của pháp luật liên quan đến các khoản phí đóng trước khi đi XKLD; nghiên cứu kỹ các khoản phí mà DN XKLD đưa ra nhằm phát hiện các khoản chi phí bất hợp lý; cương quyết không nộp các khoản phí này đồng thời thông báo cho cơ quan chức năng biết để có hướng xử lý DN.

- Chuẩn bị trước các điều kiện về tài chính để đáp ứng các khoản chi phí trước khi đi. Trong trường hợp cần thiết có thể làm thủ tục vay ở ngân hàng hoặc Quỹ hỗ trợ giải quyết việc làm địa phương.

- Thực hiện nghiêm chỉnh các nội dung của hợp đồng đã ký, khi có phát sinh mâu thuẫn tìm kiếm cách giải quyết hiệu quả, nếu không được thì yêu cầu hỗ trợ từ DN XKLD hoặc Đại diện ngoại giao Việt Nam ở nước ngoài; nghiêm

cấm các hành động vi phạm hợp đồng, vi phạm pháp luật của Malaysia; nghiêm cấm việc tự ý phá vỡ hợp đồng ra ngoài sống và làm việc bất hợp pháp, làm mất trật tự, an ninh xã hội và ảnh hưởng đến uy tín của cộng đồng LĐ Việt Nam.

- Có kế hoạch học tập, tiêu dùng, tiết kiệm hợp lý để có tay nghề, kinh nghiệm và một số vốn nhất định khi kết thúc thời gian làm việc ở Malaysia và sử dụng hiệu quả khi trở về quê nhà.

Tài liệu tham khảo

1. TS. Nguyễn Thị Hồng Bích (2007), *Xuất khẩu lao động của một số nước Đông Nam Á - kinh nghiệm và bài học*, Nxb Khoa học xã hội, Hà Nội.
2. Cục Quản lý lao động ngoài nước (2008), “Chính sách mới của Malaysia đối với lao động ngoài nước”, *Tạp chí Lao động ngoài nước*, Hà Nội.
3. TS. Nguyễn Tiến Dũng (2010), *Phát triển xuất khẩu lao động Việt Nam trong hội nhập kinh tế quốc tế*, Luận án tiến sĩ kinh tế, Trường Đại học Kinh tế - Luật, Đại học Quốc gia Tp. Hồ Chí Minh, Tp. Hồ Chí Minh.
4. TS. Lưu Văn Hưng (2011), *Xuất khẩu lao động Việt Nam thời đổi mới và hội nhập*, Nxb Từ điển Bách khoa, Hà Nội.
5. Phòng thị trường lao động - Cục quản lý lao động ngoài nước (2011), *Phương án tổng thể về thị trường Malaysia*, Hà Nội.
6. Phòng thị trường lao động - Cục quản lý lao động ngoài nước (2012), *Tình hình một số thị trường tiếp nhận lao động ở Việt Nam 2012*, Hà Nội.

