

THÀNH TỰ, HẠN CHẾ VÀ MỘT SỐ VẤN ĐỀ ĐẶT RA ĐỐI VỚI QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ HOẠT ĐỘNG XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG Ở VIỆT NAM

Ths. Nguyễn Thị Huyền

Trưởng Đại học Sư phạm Nghệ thuật Trung ương

Vấn đề lao động, việc làm, thất nghiệp luôn là vấn đề quan tâm của mọi quốc gia nói chung và Việt Nam nói riêng trong tất cả các giai đoạn phát triển của thời đại. Bởi vậy, để thúc đẩy nền kinh tế phát triển, đồng thời để phù hợp với thời kỳ hội nhập kinh tế quốc tế hôm nay, Việt Nam đã và đang dành sự quan tâm đặc biệt cho vấn đề quản lý nhà nước về hoạt động xuất khẩu lao động. Bài viết này chủ yếu đánh giá những thành tựu đạt được của quản lý nhà nước về hoạt động xuất khẩu lao động, đồng thời chỉ ra một số nguyên nhân dẫn đến hạn chế, yếu kém và những vấn đề đặt ra đối với quản lý nhà nước về hoạt động xuất khẩu lao động trong hội nhập quốc tế ở Việt Nam.

1. Những thành tựu của quản lý nhà nước về hoạt động xuất khẩu lao động

Thứ nhất, đổi mới nhận thức về quản lý nhà nước (QLNN) về xuất khẩu lao động (XKLD) của Đảng và Nhà nước Việt Nam.

Từ mục tiêu giải quyết việc làm cho bộ đội, thanh niên xung phong xuất ngũ trong khuôn khổ hợp tác lao động đối với các nước

XHCN đến mục tiêu tăng nguồn thu ngoại tệ cho ngân sách nhà nước, giải quyết việc làm, nâng cao tay nghề và tăng thu nhập cho người lao động quốc tế là một bước tiến dài trong đổi mới nhận thức về quản lý nhà nước về XKLD của Đảng và Nhà nước Việt Nam.

Nếu XKLD chỉ bó hẹp theo kế hoạch hóa và sự phân công lao động trong nội bộ Hội đồng Tương trợ kinh tế (khối SEV cũ), thì lợi thế so sánh về nguồn lực lao động của nước ta sẽ không được sử dụng tối đa và việc chuyển đổi sang nền kinh tế thị trường định hướng XHCN ở Việt Nam sẽ gặp khó khăn.

Việc xác định mục tiêu từng bước đưa thị trường lao động Việt Nam hội nhập thị trường lao động thế giới là điểm nhấn quan trọng trong chiến lược phát triển nền kinh tế thị trường định hướng XHCN ở Việt Nam. Điều đó góp phần hình thành thị trường lao động trong hệ thống thị trường các yếu tố đầu vào ở Việt Nam, kết nối với thị trường lao động quốc tế; tạo điều kiện cho nền kinh tế Việt Nam hội nhập thành công với nền kinh tế thế giới.

Thực tiễn gần 25 năm QLNN hoạt động XKLD đã chỉ rõ, để hoàn thành tốt nhiệm vụ QLNN đối với hoạt động XKLD trước hết phải phân biệt rõ ràng vai trò, chức năng của nhà nước với tư cách là người cầm lái, còn doanh nghiệp dịch vụ XKLD với tư cách là người bơi chèo. Nhà nước giữ vai trò cầm lái, không sa vào công việc sự vụ, làm thay công việc của các doanh nghiệp và các tổ chức hoạt động trong lĩnh vực XKLD, can thiệp sâu vào mọi công đoạn từ khâu tìm kiếm thị trường, giáo dục đào tạo, hướng nghiệp, thực hiện XKLD và quản lý lao động xuất khẩu ở nước ngoài đến khâu cuối cùng là giải quyết vấn đề hậu XKLD để bận bịu, tất bật đến nỗi không còn thời gian để suy nghĩ đến việc cầm lái. Là người cầm lái, Nhà nước phải có một tầm nhìn bao quát, tổng thể các vấn đề cần giải quyết, cân đối được những yêu cầu về các nguồn lực cần huy động, nắm bắt được diễn biến, dự báo được khả năng của thị trường lao động thế giới và khu vực trong một tương lai nhất định, từ đó tìm ra những phương pháp tốt nhất để thực hiện mục tiêu. Tách được việc bơi chèo ra khỏi việc cầm lái, Nhà nước có điều kiện tập trung sức chú ý vào việc định hướng phát triển XKLD thông qua việc hoạch định chính sách; quan tâm nhiều hơn đến việc tạo môi trường thuận lợi cho người lao động có nhu cầu XKLD và các doanh nghiệp, tổ chức môi giới XKLD.

Thứ hai, từng bước thể chế hóa QLNN hoạt động XKLD.

Từ chỗ các yếu tố của thị trường lao động không được pháp luật thừa nhận, không coi sức lao động là hàng hóa, Việt Nam đã từng bước tạo lập môi trường pháp lý bằng một hệ thống luật pháp về lao động như ban hành và sửa đổi, bổ sung bộ Luật Lao động và các nghị định để hình thành thị trường lao động vận hành theo đúng quy luật của thị trường. Tạo dựng môi trường tương thích với thị trường lao động quốc tế để người lao động tự do mua bán sức lao động là sự chuyển đổi ngoạn mục về tư duy lý luận cũng như thể chế hóa thành pháp luật trong quản lý XKLD ở Việt Nam.

Nhờ tạo lập môi trường để XKLD vận hành theo đúng quy luật của kinh tế thị trường, trong hơn 20 năm qua, XKLD đã mang lại những kết quả đáng ghi nhận trên tất cả các mặt kinh tế, xã hội: Môi trường trong nước: ban hành, bổ sung và từng bước hoàn thiện hệ thống luật pháp và chính sách về lao động, xây dựng và ban hành hệ thống luật pháp liên quan đến XKLD theo hướng hội nhập kinh tế quốc tế; Ngoài nước: đàm phán và ký kết các hiệp định hoặc thỏa thuận với các nước có nhu cầu sử dụng lao động theo nguyên tắc “hội nhập, hợp tác, phát triển” đã góp phần giải quyết đáng kể việc làm ở Việt Nam, tiếp cận với môi trường làm việc khoa học, công nghệ tiên tiến, hiện đại, góp phần thúc đẩy nền kinh tế tăng trưởng liên tục với tốc độ cao, đời sống của nhân dân được cải thiện rõ rệt, công tác xóa đói giảm nghèo đã đạt được những thành công được các tổ chức quốc tế đánh giá cao.

Thứ ba, tạo môi trường thông thoáng, có tính cạnh tranh để các chủ thể năng động, sáng tạo, chủ động hội nhập thị trường lao động quốc tế làm cho hiệu quả XKLD không ngừng tăng lên.

Từ việc Nhà nước can thiệp trực tiếp vào XKLD bằng kế hoạch thông qua việc phân bổ chỉ tiêu XKLD cho các bộ, ngành, địa phương; Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội trực tiếp tuyển chọn, đưa đón, quản lý trực tiếp các tổ đội lao động ở nước ngoài, trực tiếp quy định và thu các khoản phí, chuyển trả người lao động về nơi phải cử theo kiểu bao cấp; các bộ, ngành, tỉnh thành phân bổ cho sở, sở thực hiện theo chỉ tiêu pháp lệnh. Đến nay, đã hình thành một hệ thống doanh nghiệp và tổ chức sự nghiệp hoạt động dịch vụ XKLD trên phạm vi toàn quốc (trừ doanh nghiệp có vốn nước ngoài), doanh nghiệp trúng thầu, đầu tư ra nước ngoài, doanh nghiệp đưa lao động đi thực tập nâng cao tay nghề và cá nhân chủ động tiếp cận thị trường lao động nước ngoài. Nhà nước chỉ thiết lập môi trường quốc tế và định hướng XKLD, doanh nghiệp và người lao động chủ động lựa chọn thị trường, hình thức XKLD và ký kết hợp đồng cung ứng lao động với bên sử dụng lao động nước ngoài. Nhà nước thực hiện chức năng thẩm định các hợp đồng cung ứng lao động trước khi doanh nghiệp triển khai thực hiện hợp đồng nhằm thực hiện mục tiêu chung đã đề ra. Nhờ đó, doanh nghiệp và người lao động năng động, sáng tạo, chủ động hội nhập thị trường lao động quốc tế làm cho hiệu quả XKLD không

ngừng tăng lên, người lao động và doanh nghiệp từng bước hội nhập thị trường lao động quốc tế nói riêng và thị trường thế giới nói chung.

Thứ tư, từng bước hoàn thiện hệ thống chính sách, pháp luật và công tác kiểm tra, giám sát.

Kiểm tra và giám sát XKLD chuyển từ việc kiểm tra, giám sát chấp hành các chỉ tiêu kế hoạch mang tính pháp lệnh sang việc kiểm tra và giám sát thực thi pháp luật. Cùng với việc từng bước hoàn thiện hệ thống chính sách và pháp luật, công tác kiểm tra giám sát chuyển sang việc kiểm tra thực thi pháp luật của doanh nghiệp, tổ chức sự nghiệp, cá nhân trong XKLD theo sự phân công trách nhiệm giữa các ngành, lĩnh vực; giữa Trung ương và địa phương; trong đó Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội chịu trách nhiệm chính.

Thanh tra Chính phủ định kỳ thanh tra việc chấp hành pháp luật về XKLD của Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội, Cục Quản lý lao động Ngoài nước, doanh nghiệp, tổ chức sự nghiệp hoạt động XKLD và giải quyết khiếu nại tố cáo của công dân trong lĩnh vực XKLD.

Thanh tra chuyên ngành lao động và XKLD thường xuyên giám sát hoạt động XKLD và thanh tra định kỳ nhằm phòng ngừa, phát hiện và xử lý các vi phạm pháp luật về XKLD của doanh nghiệp, tổ chức sự nghiệp và cá nhân người lao động.

Kết quả là các vi phạm pháp luật của doanh nghiệp, tổ chức sự nghiệp có chức

năng hoạt động XKLD đã được hạn chế ở mức tối thiểu.

Thứ năm, bước đầu đã hình thành quỹ hỗ trợ XKLD nhằm hỗ trợ doanh nghiệp và người lao động giải quyết và khắc phục rủi ro trong XKLD.

Quỹ hỗ trợ XKLD tạo điều kiện cho doanh nghiệp mạnh dạn phát triển thị trường, giúp người doanh nghiệp và người lao động vượt qua các rủi ro trong hoạt động XKLD.

2. Những hạn chế và nguyên nhân

Quản lý nhà nước về XKLD trong những năm qua đã đạt được những thành tựu đáng trân trọng. Tuy nhiên, trong điều kiện Việt Nam hội nhập ngày càng sâu vào nền kinh tế toàn cầu, quản lý nhà nước về XKLD ở Việt Nam còn có một số hạn chế sau:

Thứ nhất, định hướng xuất khẩu lao động chưa trực tiếp phục vụ mục tiêu thúc đẩy nhanh quá trình “sớm đưa nước ta ra khỏi tình trạng kém phát triển, tạo nền tảng để đến năm 2020 nước ta cơ bản trở thành nước công nghiệp phát triển theo hướng hiện đại” do chưa chỉ ra các mục tiêu ưu tiên trong XKLD.

Theo dự báo dài hạn về số lượng, cơ cấu, phân đoạn và xu hướng vận động của cầu về lao động trên thị trường lao động nội địa cũng như thị trường lao động quốc tế, làm cơ sở để quy hoạch phát triển lực lượng lao động tương ứng nhằm toàn dụng nguồn lao động của đất nước.

Mục tiêu hàng đầu XKLD trong thời gian qua là giải quyết việc làm mà chưa hướng vào phục vụ trực tiếp cho mục tiêu đến năm 2020 Việt Nam cơ bản trở thành nước công nghiệp theo hướng hiện đại; tức là chưa đặt lên hàng đầu vấn đề đào tạo lại đội ngũ lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao, có tác phong công nghiệp hiện đại, có vốn tiếng Anh đủ để làm việc với nền công nghiệp hiện đại.

Chưa có chiến lược và chính sách rõ ràng trong việc đưa lao động có khả năng tiếp cận và tiếp nhận công nghệ mới (tình báo công nghệ) nhằm thực hiện mục tiêu “đi tắt đón đầu” trong những ngành, lĩnh vực mà Việt Nam có thể mạnh theo quy luật “3I” (*Imitation* bắt chước, *Initiative* cải tiến, *Innovation* - sáng tạo).

Chưa có quy hoạch, kế hoạch và chính sách cụ thể để sử dụng các nguồn lực, lợi thế do XKLD mang lại. Nguồn lực tài chính từ tài khoản tiền chuyển về nước chưa có chính sách hướng dẫn, tổ chức, huy động và sử dụng vào đầu tư phát triển sản xuất, kinh doanh, do đó, nguồn vốn này bị phân tán, từng hộ gia đình sử dụng phần lớn vào tiêu dùng. Kết quả là về nước một thời gian, tiêu hết khoản tiền tích lũy được, người lao động lại hai bàn tay trắng. Nguồn lao động có tay nghề vững, ngoại ngữ khá, kỹ luật lao động cao khi về nước chưa được bố trí, sắp xếp, sử dụng đúng người, đúng việc vào các doanh nghiệp sản xuất, kinh doanh trong nước, đây là lãng phí lớn nhất lãng phí nhân lực. Nguyên lý “người Việt đến đâu hàng Việt

đến đó” chưa được vận dụng như là một kênh xúc tiến thương mại hữu hiệu nhằm quảng bá và đưa hàng hóa và dịch vụ của Việt Nam đến với các nước tiếp nhận lao động.

Thứ hai, các vi phạm pháp luật liên quan đến XKLD ở trong nước còn cao.

Những quy định của pháp luật không cho phép doanh nghiệp có vốn nước ngoài (cả đầu tư trực tiếp và gián tiếp) hoạt động XKLD làm hạn chế khả năng, lợi thế của loại hình doanh nghiệp này đối với XKLD là trái với quy luật tự do hóa thương mại, dịch vụ.

Tình trạng lừa đảo trong XKLD của các tổ chức và cá nhân không có chức năng XKLD có xu hướng gia tăng. Theo số liệu thống kê của Bộ Công an, năm 2005 có 43 vụ, năm 2006 có 117 vụ và năm 2007 là 118 vụ với số tiền bị lừa lên tới trên 52 tỷ đồng.

Đến năm 2009, lao động Việt Nam đã có mặt, làm việc ở hơn 40 quốc gia và lãnh thổ, nhưng mới có 11 nước ký kết các hiệp định hoặc thỏa thuận hợp tác về lao động với Việt Nam, làm hạn chế phát triển thị trường, gây khó khăn cho bảo vệ quyền lợi hợp pháp của người lao động và giải quyết các vụ tranh chấp của nước ngoài.

Các quy định của pháp luật nước tiếp nhận lao động về tiền lương, điều kiện làm việc, thời gian nghỉ ngơi, chế độ bảo hiểm, chi phí môi giới lao động chưa được cập nhật, nghiên cứu kỹ lưỡng và chuyển tải thường xuyên đến doanh nghiệp, cá nhân và cơ quan kiểm tra giám sát. Điều đó dẫn tới tình trạng

quyền lợi của người lao động ở nước ngoài bị vi phạm, lao động đình công ở nước ngoài hoặc phải về nước trước hạn do tranh chấp tiền lương, điều kiện làm việc, điều kiện sinh hoạt vẫn xảy ra ở nhiều nước.

Thứ ba, kết quả đạt được chưa tương xứng với tiềm năng và mục tiêu đề ra.

Số lao động ở Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài bình quân hàng năm chỉ chiếm gần 1% lực lượng lao động, trong khi tỷ trọng này của Philipines là 2,3% và Indonêxia là 3,2%. Lao động đưa đi làm việc nước ngoài chỉ bằng xấp xỉ 3% số lao động được giải quyết việc làm mới hàng năm. Thị trường lao động chủ yếu tập trung ở khu vực Đông Á với quy mô nhỏ, đến nay mới khai thác được 4,5% thị trường lao động Nhật Bản, 16% thị trường lao động Hàn Quốc, 30% thị trường lao động tại Đài Loan, và 4,1% thị trường lao động Malaixia. Các thị trường Tây Âu, Bắc Mỹ, Nam Mỹ có tiềm năng lớn nhưng chưa tiếp cận được hoặc mới ký được các hợp đồng nhỏ lẻ.

Các doanh nghiệp XKLD Việt Nam cạnh tranh không lành mạnh bằng cách nâng phí môi giới, hạ thấp đơn giá tiền lương và điều kiện làm việc của người lao động để giành giật hợp đồng, gây hỗn loạn về giá cả sức lao động (tiền công) và chi phí (phí môi giới) trên thị trường lao động, làm cho thu nhập của lao động Việt Nam thấp hơn lao động của các nước khác. Doanh nghiệp XKLD chưa phối hợp chặt chẽ với các cơ sở đào tạo nghề để chủ động bảo đảm nguồn nhân lực, vừa gây lãng phí cơ sở vật chất

kỹ thuật hiện có, vừa hạn chế việc nâng cao chất lượng đào tạo giáo dục định hướng cho người lao động.

Tổ chức tuyển chọn và đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài thiếu công khai, minh bạch, các thông tin về chi phí xuất khẩu lao động, mức lương, điều kiện làm việc, điều kiện sinh hoạt, nghỉ ngơi... không cung cấp đầy đủ và trung thực đối với người lao động; thủ tục hành chính rườm rà, phức tạp, thiếu thông suốt, gây phiền hà cho người lao động. Các dịch vụ công như cấp hộ chiếu, chứng minh thư nhân dân, lý lịch tư pháp, khám sức khỏe,... vẫn còn phức tạp, rườm rà, ách tắc, khiến người lao động phải tốn nhiều chi phí, thời gian và công sức.

Thứ tư, quản lý lao động ở nước ngoài còn nhiều bất cập, yếu kém.

Bộ máy, nhân sự và chi phí hoạt động của các Ban Quản lý lao động Việt Nam ở nước ngoài chưa đáp ứng được yêu cầu của sự gia tăng nhanh số lao động Việt Nam trên các thị trường, nên thường bị động, lúng túng trong việc giải quyết các vụ việc của người lao động ở nước ngoài.

Tỷ lệ lao động hoàn thành hợp đồng về nước không cao. Theo ước tính của Cục Quản lý lao động ở Nước ngoài, tính chung cho tất cả lao động xuất khẩu tỷ lệ này chỉ đạt 60 - 65%.

Lao động Việt Nam ở nước ngoài chưa được tập hợp, sinh hoạt dưới các hình thức thích hợp để tự tương trợ lẫn nhau khi gặp khó khăn.

Thứ năm, công tác thanh, kiểm tra chưa thường xuyên, chưa tập trung vào những lĩnh vực, công việc cụ thể nên dễ phát sinh tiêu cực.

Cốt lõi của công tác thanh tra, kiểm tra là phát hiện và ngăn ngừa các vi phạm về tài chính. Những năm qua, việc kiểm tra, giám sát và xử lý vi phạm các quy định về các khoản thu của người lao động như: phí môi giới, tiền vé máy bay và các phí khác của người lao động; các quyền lợi của người lao động về mức lương và điều kiện làm việc của người lao động chưa thực hiện thường xuyên và kiên quyết. Việc xử lý vi phạm của doanh nghiệp, tổ chức và cá nhân trong việc thực hiện các quy định của pháp luật về quản lý lao động ở nước ngoài chưa đủ mạnh, đủ răn đe tiến tới chấm dứt tình trạng vi phạm pháp luật.

Những hạn chế, yếu kém nêu trên bắt nguồn từ những nguyên nhân chủ yếu sau:

Một là, chưa nhận thức đúng vai trò của xuất khẩu lao động đối với sự phát triển kinh tế - xã hội.

Hai là, doanh nghiệp hoạt động dịch vụ XKLD cạnh tranh không lành mạnh.

Ba là, còn hạn chế trong việc phát triển thị trường và giữ vững thị trường đã có.

Bốn là, Nhà nước chưa hỗ trợ kịp thời cho doanh nghiệp và người lao động để mở rộng thị trường và khắc phục rủi ro.

Năm là, công tác tuyên truyền, phổ biến chính sách, pháp luật về XKLD chưa được

thực hiện sâu rộng và có hiệu quả nhằm tạo sự chuyển biến căn bản trong nhận thức của người dân về XKLD; Một bộ phận lao động ở vùng sâu, vùng xa thiếu thông tin về tuyển dụng lao động xuất khẩu.

Sáu là, hệ thống giáo dục và đào tạo, nhất là đào tạo nghề chưa hướng vào mục tiêu chất lượng lao động đạt trình độ chuẩn của thị trường lao động quốc tế.

3. Một số vấn đề đặt ra đối với quản lý nhà nước về hoạt động xuất khẩu lao động ở Việt Nam

1. Định hướng xuất khẩu lao động

Định hướng XKLD là việc xác định phương hướng cho hoạt động XKLD phục vụ mục tiêu xây dựng phát triển kinh tế - xã hội của đất nước trong từng thời kì, thường từ 10 năm trở lên. Định hướng XKLD cũng có nghĩa là xác định trước các mục tiêu, nhiệm vụ và các giải pháp để đạt được các mục tiêu nhiệm vụ đã đề ra.

Định hướng XKLD bao gồm việc xác định đường lối, hoạch định chiến lược, xây dựng quy hoạch, kế hoạch dài hạn, trung hạn và ngắn hạn cho hoạt động XKLD.

Như vậy, định hướng XKLD có vai trò xác định một hệ thống các mục tiêu của XKLD và phương thức để đạt được các mục tiêu, xác định quy mô và cơ cấu lao động XKLD trong từng thời kì, quy định sự vận động và phát triển của toàn bộ hoạt động XKLD, đảm bảo cho thị trường lao động trong nước hoạt động có hiệu quả, tránh được các rủi ro do XKLD mang đến đối với

sự phát triển kinh tế xã hội của đất nước. Định hướng xuất khẩu lao động gồm:

- Chiến lược xuất khẩu lao động;
- Quy hoạch xuất khẩu lao động;
- Kế hoạch XKLD trung hạn;

Kế hoạch xuất khẩu lao động hàng năm;

- Chương trình, dự án XKLD.

2. Tổ chức điều hành xuất khẩu lao động

Tổ chức điều hành XKLD là tập hợp những nhiệm vụ mà Nhà nước phải thực hiện nhằm thiết lập hệ thống quản lý, hệ thống hoạt động XKLD và vận hành hệ thống đó theo định hướng đã đề ra. Nội dung tổ chức điều hành XKLD gồm: Tổ chức bộ máy quản lý nhà nước về XKLD từ Trung ương đến địa phương; Tổ chức hệ thống doanh nghiệp hoạt động XKLD; Tổ chức phát triển nguồn lao động cho XKLD; Vận hành hiệu quả bộ máy quản lý và hoạt động XKLD.

3. Kiểm soát hoạt động xuất khẩu lao động

Kiểm soát hoạt động XKLD là toàn bộ những hoạt động của Nhà nước nhằm phát hiện kịp thời và xử lý những khó khăn, sự cố và những cơ hội trong XKLD nhằm thực hiện đúng và có hiệu quả những mục tiêu đã đề ra.

Nhiệm vụ của kiểm soát hoạt động XKLD là đánh giá chính xác kết quả đạt

được đề có những can thiệp hợp lý của Nhà nước nhằm thực hiện những mục tiêu đã định. Kiểm soát hoạt động XKLD gồm kiểm soát phản hồi và kiểm soát dự báo. Kiểm soát phản hồi là đánh giá kết quả XKLD đã đạt được và so sánh với mục tiêu đã xác định để điều chỉnh, xử lý, khắc phục ở chu kỳ sau. Kiểm soát dự báo là kiểm soát các nội dung, yếu tố trước khi đưa lao động ra nước ngoài, nhằm hạn chế những sai sót.

Kiểm soát XKLD nhằm đảm bảo việc thực hiện những kế hoạch, mục tiêu đã đề ra một cách chính xác, giúp phát hiện, xử lý, đối phó kịp thời các tình huống phát sinh trong quá trình XKLD.

Nội dung kiểm soát XKLD bao gồm: Kiểm soát hoạt động theo định hướng, kế hoạch, quy hoạch, chương trình, dự án để điều chỉnh các sai lệch; Kiểm soát việc chấp hành các chủ trương, chính sách, pháp luật để đảm bảo hiệu lực của pháp luật; Kiểm soát nguồn sử dụng nguồn lực tài chính và các nguồn lực khác để đảm bảo hiệu quả quản lý; Kiểm soát việc thực hiện các chức năng, nhiệm vụ của các cơ quan Nhà nước đối với XKLD để đảm bảo trách nhiệm trong quản lý; Kiểm soát tính hợp lý của các công cụ chính sách nhằm tạo môi trường thuận lợi cho XKLD.

Chủ thể kiểm soát là Nhà nước, đối tượng kiểm soát là toàn bộ hoạt động XKLD từ định hướng, chiến lược, quy hoạch, kế hoạch, chương trình, dự án, các chính sách và kết quả cụ thể về XKLD theo các mục

tiêu quản lý đã được định tính hoặc định lượng.

Giám sát XKLD là quá trình đo lường, xác định, phân tích và đánh giá thực trạng hoạt động XKLD có thực hiện đúng những điều đã quy định hay không. Nội dung giám sát XKLD bao gồm: *Một là*, giám sát tổng thể XKLD, tức là giám sát tổng số nhu cầu về XKLD và tổng cung cho XKLD; *Giám sát trạng thái cân bằng cung cầu*, trạng thái cơ cấu cung cầu, trạng thái môi trường XKLD, hiệu quả kinh tế và các tác động khác của XKLD. *Hai là*, dự báo và phân tích sự biến động của XKLD. *Ba là*, đánh giá quá trình thực thi và hiệu quả thực tế của những giải pháp đang vận hành XKLD.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Ban Chỉ đạo Điều tra lao động Việc làm Trung ương (2004), *Báo cáo kết quả điều tra lao động - việc làm*, ngày 01/7/2004, Hà Nội.
2. Báo Đầu tư (23/8/2006).
3. Báo Thanh niên (15/5/2006).
4. Phạm Công Bầy (2003), *Tìm hiểu pháp luật kinh tế về xuất khẩu lao động*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
5. Bộ Lao động Thương binh và Xã hội (9/2001), *Các báo cáo tại hội nghị xuất khẩu lao động và chuyên gia*, Hà Nội.
6. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2003), *Đánh giá thực trạng và các giải pháp đảm bảo thực hiện các nhiệm vụ thuộc lĩnh vực*

lao động - thương binh và xã hội theo tinh thần Nghị quyết Đại hội IX của Đảng, Hà Nội.

7. Bộ Lao động Thương binh và Xã hội, Bộ Tài chính (2003), *Thông tư số 107/2003/TTLT-BLXH-BTC ngày 07/11/2003 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Bộ Tài chính hướng dẫn thực hiện chế độ tài chính đối với người lao động và doanh nghiệp đưa người lao động và doanh nghiệp đưa người lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo quy định tại Nghị định số 81/2003/NĐ CP ngày 17/7/2003 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành bộ Luật Lao động về người lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài, Hà Nội.*

8. Bộ Lao động Thương binh và Xã hội (2004), *Những định hướng chiến lược của chương trình mục tiêu quốc gia về xóa đói giảm nghèo giai đoạn 2006 - 2010*, Nxb. Lao động - Xã hội, Hà Nội.

9. Cục Quản lý lao động ngoài nước Bộ Lao động Thương binh và Xã hội (2009), *Báo cáo về tình hình hoạt động xuất khẩu lao động từ năm 1986-2008*, Hà Nội.

10. Đảng Cộng sản Việt Nam (1998), *Chỉ thị số 41/CT- TW ngày 22/9/2008 của Bộ Chính trị về đẩy mạnh xuất khẩu lao động và chuyên gia*, Hà Nội.

11. Hội đồng Bộ trưởng (1991), *Nghị định số 370/HĐBT ngày 09 tháng 11 của Hội đồng Bộ trưởng về ban hành quy chế đưa lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài, Hà Nội.*

12. Trần Văn Hằng (1995), *Các giải pháp đổi mới quản lý Nhà nước về xuất khẩu lao động ở Việt Nam trong giai đoạn 1995 - 2010*, luận án tiến sỹ Kinh tế, Viện Kinh tế học Trung tâm Khoa học Xã hội và Nhân văn quốc gia, Hà Nội.

13. Lưu Văn Hưng (2005), *Xuất khẩu lao động của Việt Nam sang thị trường khu vực Đông Bắc Á Thực trạng và giải pháp*, luận văn thạc sỹ Kinh tế chính trị, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.

14. Bùi Tiến Quý (2005), *Quản lý Nhà nước về kinh tế đối ngoại*, Nxb. Lao động, Hà Nội.

15. Phạm Quý Thọ (2003), *Thị trường lao động Việt Nam - thực trạng và giải pháp phát triển*, Nxb. Lao động - Xã hội, Hà Nội.

16. Trần Thị Thu (2006), *Nâng cao hiệu quả quản lý xuất khẩu lao động của các doanh nghiệp trong điều kiện hiện nay*, Nxb. Lao động - Xã hội, Hà Nội.

17. Nguyễn Văn Tiến (2002), *Đổi mới cơ chế quản lý Nhà nước về xuất khẩu lao động thực trạng và giải pháp*, luận văn thạc sỹ Quản lý Kinh tế, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.

18. Nguyễn Lương Trào (1993), *Mở rộng và nâng cao hiệu quả việc đưa lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài*, luận án tiến sỹ Kinh tế, Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội.