

# QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC ĐỐI VỚI XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG CỦA VIỆT NAM

TS. Bùi Văn Huyền

*Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh*

Xuất khẩu lao động (XKLD) của Việt Nam trong thời gian qua đã góp phần quan trọng trong giải quyết việc làm, tăng thu nhập của người lao động, tăng thu ngoại tệ, mở rộng quan hệ kinh tế với các nước... Số lượng doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực XKLD tăng nhanh, thị trường không ngừng được mở rộng. Song hành với hoạt động XKLD, quản lý nhà nước đối với XKLD cũng không ngừng được hoàn thiện. Tuy nhiên, tình trạng người lao động đi làm việc ở nước ngoài khi chưa được cấp phép vẫn diễn ra và ngày càng phức tạp, các doanh nghiệp XKLD vẫn lúng túng trong tạo nguồn lao động xuất khẩu, tình trạng vi phạm hành chính trong lĩnh vực XKLD gia tăng, một số thị trường nhập khẩu lao động đã đóng cửa đối với lao động Việt Nam, XKLD chưa khai thác hết tiềm năng sẵn có..., đã và đang là vấn đề bức xúc, không chỉ ảnh hưởng trực tiếp đến sự an toàn và quyền lợi của người lao động, đến hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp XKLD, mà còn là vấn đề bức thiết, đòi hỏi quản lý nhà nước đối với XKLD cần tiếp tục hoàn thiện trong thời gian tới.

## 1. Những kết quả đạt được

*Một là, hệ thống pháp luật về XKLD từng bước được hoàn thiện*

Quản lý nhà nước đối với XKLD ở Việt Nam đã có bước chuyển cơ bản khi bộ Luật Lao động được Quốc hội thông qua năm 1994 với 2 điều liên quan đến XKLD. Trước khi Luật Lao động được thông qua, Việt Nam chỉ có 3.960 người đi làm việc ở nước ngoài năm 1993 và 810 người năm 1992. Sau khi Luật Lao động 1994 có hiệu lực, trong năm 1994, số người đi lao động ở nước ngoài đã tăng vọt, đạt 9.230 người, tiếp tục duy trì đà tăng trưởng trong các năm tiếp theo và đạt 37.000 người vào năm 2001<sup>1</sup>.

Cùng với sự phát triển mạnh mẽ của hoạt động XKLD, đến năm 2003, Chính phủ ban hành Nghị định số 81/2003/NĐ-CP ngày 17/7/2003 gồm 7 chương và 37 điều, quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành những vấn đề mới được bổ sung trong Bộ luật Lao động. Năm 2005, Chính phủ tiếp tục ban

<sup>1</sup> Nguồn: Cục Quản lý lao động Ngoài nước, Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội.

hành Nghị định số 141/2005/NĐ-CP ngày 11/11/2005 về quản lý lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài.

Trước sự gia tăng nhanh chóng về lao động xuất khẩu và mở rộng quy mô thị trường XKLD, ngày luật *Người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng* đã được xây dựng và được Quốc hội thông qua năm 2006, có hiệu lực thi hành kể từ ngày 01/7/2007 với 8 chương và 80 điều, quy định chi tiết các vấn đề liên quan đến XKLD, tạo nền tảng pháp lý cơ bản đối với hoạt động XKLD.

Tính đến nay, hành lang pháp lý điều chỉnh hoạt động XKLD khá đầy đủ và có bước tiến dài kể từ khi Luật Lao động 1994 được ban hành. Hệ thống pháp luật về XKLD không chỉ tạo khuôn khổ pháp lý cho hoạt động XKLD mà còn bảo vệ lợi ích hợp pháp cho người lao động, cho các doanh nghiệp tham gia hoạt động XKLD, góp phần tăng số lượng lao động xuất khẩu, mở rộng thị trường xuất khẩu, thúc đẩy sự phát triển kinh tế xã hội, đảm bảo an sinh xã hội.

***Hai là, hệ thống chính sách đối với XKLD không ngừng được bổ sung, hoàn thiện***

- *Chính sách phát triển nguồn lao động xuất khẩu:* Từ năm 2006, Chính phủ đã ban hành Quyết định số 33/2006/QĐ-TTg ngày 7/2/2006 phê duyệt "Đề án dạy nghề cho lao

động đi làm việc ở nước ngoài đến năm 2015". Việc triển khai Đề án thông qua hình thức đặt hàng các cơ sở dạy nghề đào tạo một số chỉ tiêu được Nhà nước cấp kinh phí theo chương trình đào tạo riêng nhằm phục vụ cho các đơn hàng đã có của các doanh nghiệp đã góp phần quan trọng hình thành nguồn lao động xuất khẩu có kỹ năng, đáp ứng yêu cầu nhất định của từng thị trường xuất khẩu. Việc triển khai Đề án cũng hướng tới mục tiêu xây dựng một số cơ sở chuyên về đào tạo nghề cho lao động xuất khẩu và hiện nội dung này đang được triển khai.

- *Chính sách bồi dưỡng kiến thức cho lao động xuất khẩu:* Năm năm sau khi Bộ luật Lao động 1994 ra đời, Chính phủ đã ban hành Nghị định số 152/1999/NĐ-CP, ngày 20/9/1999, quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành Bộ luật Lao động về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài. Tiếp theo, Luật Lao động năm 2002 và Nghị định số 81/2003/NĐ-CP ngày 17/7/2003 của Chính phủ đã cụ thể hóa với những quy định chặt chẽ, bắt buộc các doanh nghiệp phải có cơ sở và bộ máy chuyên trách giáo dục bồi dưỡng kiến thức cho lao động xuất khẩu. Đồng thời, doanh nghiệp có nghĩa vụ phải tổ chức đào tạo cho người lao động và người lao động có trách nhiệm tham gia khóa bồi dưỡng kiến thức cần thiết trước khi ra nước ngoài. Luật Người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng năm 2006 tiếp tục quy định

bắt buộc bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho người lao động trước khi ra nước ngoài làm việc. Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội ban hành Quyết định 18/QĐ-BLĐTBXH ngày 18/07/2007, quy định về chương trình bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài. Các quy định nêu trên đã góp phần quan trọng nâng cao kỹ năng, trình độ, tay nghề và tác phong của lao động Việt Nam khi làm việc ở nước ngoài.

- *Chính sách hỗ trợ tín dụng cho lao động xuất khẩu:* Chính sách này hướng tới đối tượng vay vốn với lãi suất ưu đãi từ Ngân hàng Chính sách xã hội (đối tượng ưu tiên) và vay vốn từ hệ thống ngân hàng thương mại. Lao động xuất khẩu thuộc diện được nhà nước hỗ trợ tín dụng thuộc 62 huyện nghèo được vay để đóng chi phí trước khi đi làm việc ở nước ngoài với lãi suất chỉ bằng 50% lãi suất cho vay hiện hành của Ngân hàng Chính sách xã hội. Đối với các đối tượng thuộc diện được Nhà nước hỗ trợ, vay vốn từ hệ thống ngân hàng thương mại, mặc dù không được ưu đãi về lãi suất nhưng được vay không thế chấp tối đa là 20 triệu đồng.

- *Chính sách tài chính hỗ trợ XKLD:* Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Quyết định số 144/2007/QĐ-TTg ngày 31/8/2007 về việc thành lập, quản lý và sử dụng Quỹ Hỗ trợ việc làm ngoài nước với kinh phí từ đóng góp của Nhà nước (tạo vốn ban đầu), đóng

góp của doanh nghiệp (1% doanh thu) và đóng góp của người lao động xuất khẩu (100 ngàn/lao động). Việc hình thành Quỹ Hỗ trợ xuất khẩu hướng tới mục tiêu mở rộng thị trường xuất khẩu, hỗ trợ rủi ro cho lao động xuất khẩu và doanh nghiệp xuất khẩu, hỗ trợ tuyên truyền đường lối, chính sách, pháp luật của Đảng và Nhà nước về XKLD. Tính đến hết năm 2011, quy mô của quỹ đạt 146,4 tỉ đồng, đã chi hỗ trợ cho lao động gặp rủi ro 42 tỉ đồng<sup>2</sup>.

*Chính sách phát triển các doanh nghiệp XKLD:* Để hỗ trợ doanh nghiệp XKLD, Chính phủ quy định doanh nghiệp XKLD chỉ phải nộp thuế thu nhập doanh nghiệp. Chính phủ cũng quy định chi tiết về thủ tục cấp và đổi giấy phép XKLD, thu hồi giấy phép XKLD đối với những đơn vị không đáp ứng các tiêu chí đặt ra nhằm từng bước lãnh mạnh hóa thị trường XKLD. Chính phủ cũng quy định, doanh nghiệp XKLD chỉ được thu phí môi giới và phí dịch vụ. Thông tư liên bộ số 16/2007/TTLT-BLĐTBXH-BTC ngày 04/09/2007 quy định cụ thể về tiền môi giới và tiền dịch vụ trong hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

*Chính sách phát triển thị trường XKLD:* Thực hiện chính sách phát triển thị trường XKLD, thời gian qua, Chính phủ đã

<sup>2</sup> Nguồn: Cục Quản lý lao động Ngoài nước, Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội.

ký kết được nhiều hiệp định, thỏa thuận về hợp tác lao động với nhiều quốc gia. Các doanh nghiệp nỗ lực trong việc duy trì và mở rộng thị trường. Kết quả cho thấy, thị trường XKLD của Việt Nam ngày càng được mở rộng, số lượng lao động xuất khẩu ngày càng tăng.

*- Chính sách hỗ trợ XKLD ở huyện nghèo:* Đây là chính sách mang tính lồng ghép giữa XKLD và đảm bảo an sinh xã hội, xóa đói giảm nghèo. Năm 2009, Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Quyết định số 71/2009/QĐ-TTg ngày 29/4/2009 phê duyệt "Đề án hỗ trợ các huyện nghèo đẩy mạnh XKLD góp phần giảm nghèo bền vững giai đoạn 2009 – 2020". Với đặc thù lao động ở các vùng nghèo, huyện nghèo thường không có tay nghề, chưa được đào tạo, trình độ văn hóa hạn chế, yếu về ngoại ngữ, việc triển khai đề án đã hướng tới nâng cao trình độ văn hóa, trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp cho nhóm đối tượng này và hướng họ tới những thị trường nhập khẩu lao động không quá khắt khe, không đòi hỏi quá cao. Sau hơn 2 năm từ khi triển khai đề án, tính đến hết năm 2011, các biện pháp hỗ trợ đã được triển khai tại 63 huyện nghèo thuộc 16 tỉnh với kết quả là 15.522 lao động các huyện nghèo đăng ký đi làm việc ở nước ngoài, trong đó có 12.806 lao động trúng sơ tuyển.

*Ba là, tổ chức bộ máy quản lý nhà nước về xuất khẩu lao động được xây dựng*

*thống nhất từ trung ương đến địa phương.* Chức năng, nhiệm vụ của các cơ quan quản lý nhà nước đối với XKLD được phân định rõ ràng, không có sự chồng chéo, trùng lặp.

*Bốn là, công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát được tăng cường.* Qua thanh tra, kiểm tra, các cơ quan chức năng đã kịp thời phát hiện những sai sót, vi phạm của một số doanh nghiệp XKLD, kịp thời ngăn chặn nhiều hành vi vi phạm của doanh nghiệp như không đăng ký khi tổ chức đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài, không trực tiếp tuyển chọn lao động, thu phí dịch vụ và phí môi giới vượt quá quy định... Việc kiểm tra, giám sát của các cơ quan chức năng cũng chỉ ra những hạn chế trong quản lý nhà nước đối với XKLD như chưa tích cực xây dựng chính sách hỗ trợ đào tạo cán bộ quản lý, dạy nghề, ngoại ngữ cho người lao động, phổ biến, giáo dục pháp luật trong nhiều trường hợp còn mang tính hình thức... Nhìn chung, thanh tra, kiểm tra, giám sát trong thời gian qua đã góp phần làm lành mạnh hóa các quan hệ liên quan đến XKLD, đảm bảo lợi ích hợp pháp của người lao động, của doanh nghiệp XKLD và của nhà nước.

## **2. Những hạn chế trong quản lý nhà nước đối với XKLD**

Bên cạnh những thành công quan trọng trên đây, quản lý nhà nước đối với XKLD

còn bộc lộ những hạn chế cần được khắc phục trong thời gian tới.

**Thứ nhất: Việt Nam chưa có chiến lược dài hạn về XKLD.**

Đây có thể coi là một hạn chế lớn trong quản lý nhà nước đối với XKLD. Chính hạn chế này đã khiến cho XKLD của Việt Nam trong thời gian qua không vững chắc. Hoạt động XKLD luôn luôn bị động trong việc giải quyết vụ việc phát sinh; Chưa có định hướng cụ thể trong việc duy trì và phát triển thị trường. Chính vì thiếu một chiến lược XKLD nên phần lớn các doanh nghiệp cũng không thể chủ động chuẩn bị điều kiện cần thiết để phát triển các thị trường XKLD. Nhiều thị trường XKLD yêu cầu cao về số lượng và chất lượng lao động, có mức thu nhập cao, song Việt Nam chưa tiếp cận được.

**Thứ hai: Pháp luật về XKLD còn một số điểm chưa phù hợp.**

Luật Người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng và các văn bản dưới luật hiện là hành lang pháp lý điều chỉnh các quan hệ về XKLD. Tuy nhiên, Luật và các văn bản dưới luật có một số điểm chưa rõ, chưa cụ thể, chẳng hạn quy định các hành vi bị nghiêm cấm đưa người lao động đi làm việc ở khu vực, ngành nghề; Chưa có hướng dẫn cụ thể mức trần ký quỹ của người lao động đối với từng thị trường mà doanh

nh nghiệp được thỏa thuận với người lao động, dẫn đến tình trạng các doanh nghiệp không thống nhất khi áp dụng mức ký quỹ đối với người lao động tới làm việc tại cùng một thị trường. Quy định chi doanh nghiệp 100% vốn trong nước mới được xem xét, cấp phép hoạt động dịch vụ XKLD<sup>3</sup> tỏ ra không phù hợp với thực tiễn vận hành của nền kinh tế trong bối cảnh hội nhập hiện nay. Quy định về xử phạt hành chính trong XKLD<sup>4</sup> còn nhẹ, chưa đủ sức răn đe. Một số doanh nghiệp sẵn sàng vi phạm và nộp phạt bởi mức phạt thấp hơn nhiều so với những lợi ích mang lại từ những sai phạm.

**Thứ ba: Chính sách XKLD còn nhiều hạn chế.**

- Về chính sách thị trường XKLD: Do thiếu chiến lược dài hạn về XKLD nên chính sách thị trường XKLD cũng mang tính ngắn hạn. Việc phát triển thị trường XKLD tập trung chủ yếu ở việc ký kết các hiệp định, thỏa thuận, biên bản ghi nhớ..., chưa có các biện pháp đồng bộ để phát triển thị trường.

Cơ quan quản lý nhà nước thực hiện các biện pháp xúc tiến, tìm kiếm thị trường mới. Các doanh nghiệp thực hiện việc duy trì và mở rộng thị trường. Tuy nhiên, thiếu sự gắn kết chặt chẽ giữa cơ quan quản lý nhà nước

<sup>3</sup> Điều 2 Nghị định số 126/2007/NĐ-CP ngày 01/8/2007 của Chính phủ.

<sup>4</sup> Nghị định số 144/2007/NĐ-CP ngày 10/9/2007 của Chính phủ.

và doanh nghiệp nên việc khai thác, phát triển thị trường chưa đạt được kỳ vọng. Ở nhiều thị trường, việc XKLD mới dừng ở mức thí điểm, thiếu các biện pháp cụ thể để duy trì và mở rộng thị trường.

- *Chính sách phát triển nguồn lao động xuất khẩu:* Việc tạo nguồn lao động xuất khẩu chưa được quan tâm đúng mức. Với lực lượng lao động đông, giá rẻ, Việt Nam đang khai thác nguồn lao động sẵn có trên thị trường để tạo nguồn cho xuất khẩu. Việc xây dựng chính sách phát triển nguồn lao động xuất khẩu theo hướng tăng tỉ trọng lao động kỹ thuật, lao động chất lượng cao, hướng tới những thị trường khát khe với mức lương cao đã được đề cập đến trong một số văn bản, kết luận, nghị quyết... nhưng mới dừng ở phương hướng mà thiếu những biện pháp cụ thể. Thiếu chính sách phát triển nguồn lao động xuất khẩu kéo theo hệ quả là lao động Việt Nam có sức cạnh tranh thấp, tỉ trọng lao động phổ thông cao<sup>5</sup>, thu nhập của lao động thấp.

- *Chính sách hỗ trợ lao động xuất khẩu:* Các chính sách hỗ trợ lao động xuất khẩu chủ yếu hướng vào khắc phục những điểm yếu, những hạn chế của người lao động về tài chính, về tay nghề, kỹ năng... mà chưa

hướng tới hỗ trợ chuyên sâu để tạo ra đội ngũ lao động xuất khẩu trình độ cao, các chuyên gia, thợ lành nghề. Trong một số trường hợp, hỗ trợ đối với lao động xuất khẩu mang dáng dấp của chính sách xã hội, tạo lập những điều kiện tối thiểu cho người lao động trước khi họ đi làm việc ở nước ngoài. Xu hướng này nếu tiếp tục duy trì sẽ khó tạo ra đội ngũ lao động xuất khẩu trình độ cao, có năng lực cạnh tranh trên những thị trường đòi hỏi khắt khe.

Quỹ hỗ trợ việc làm ngoài nước hoạt động chưa hiệu quả, số tiền chi hỗ trợ cho phát triển nguồn lao động xuất khẩu còn quá ít.

- *Chính sách hỗ trợ doanh nghiệp đào tạo nghề cho lao động xuất khẩu:* Các doanh nghiệp hiện nay chi tập trung bồi dưỡng trình độ kỹ năng nghề nghiệp, ngoại ngữ ngắn hạn. Do thiếu chính sách khuyến khích nên hiện chưa có doanh nghiệp nào đầu tư cơ sở đào tạo chuyên nghiệp để phát triển nguồn lao động ổn định, lâu dài. Các doanh nghiệp chi dựa chủ yếu vào nguồn lao động sẵn có trên thị trường, năng lực cạnh tranh thấp. Điều đó khiến XKLD của các doanh nghiệp Việt Nam khó tạo được những đột phá trong thời gian tới.

*Thứ tư: Tổ chức bộ máy quản lý nhà nước đối với XKLD còn có những hạn chế.*

<sup>5</sup> Năm 2011, lao động phổ thông chiếm tỉ trọng 59,06% trong tổng số lao động xuất khẩu. Tính chung trong giai đoạn 2000-2011, lao động phổ thông chiếm tỉ trọng 69% tổng số lao động xuất khẩu.

Mặc dù tổ chức bộ máy quản lý nhà nước đối với XKLD khá tốt, phân công, phân nhiệm rõ ràng, nhưng hiện tại, do khối lượng công việc quá lớn, thị trường XKLD liên tục được mở rộng, do đó nhiều nội dung trong quản lý nhà nước đối với XKLD thực hiện chưa tốt: Phân tích, dự báo thị trường XKLD chưa kịp thời, chưa đáp ứng yêu cầu đặt ra; Một số thông tin về thị trường, về các quy định pháp lý liên quan đến XKLD... chưa được cập nhật thường xuyên. Hiện tượng người Việt Nam đi lao động ở nước ngoài bằng thị thực du lịch ở Angola, lao động bất hợp pháp ở Nga... với những hệ quả đau lòng đã và đang là những vấn đề nhức nhối, đòi hỏi sự phân định rõ hơn trách nhiệm của các cơ quan quản lý nhà nước đối với XKLD cũng như sự phối hợp của những cơ quan này.

### 3. Một số giải pháp hoàn thiện quản lý nhà nước đối với XKLD

#### *Một là, xác định rõ chiến lược XKLD trong thời gian tới.*

Xác định chiến lược XKLD sẽ là căn cứ, cơ sở để hoàn thiện và điều chỉnh các chính sách phù hợp với từng thời kỳ, từng giai đoạn đối với XKLD nhằm đạt được mục tiêu cụ thể và tổng thể. Trong thời gian tới, chiến lược XKLD cần tập trung thực hiện những nội dung sau:

- *Xác định chiến lược về trình độ của*

*lao động xuất khẩu:* Cần kết hợp xuất khẩu cả lao động phổ thông và xuất khẩu chuyên gia. Đối với lao động phổ thông, cần quy định những tiêu chí cụ thể, cần được trang bị đầy đủ về trình độ chuyên môn, kỹ năng, văn hóa..., khắc phục tình trạng lao động bỏ trốn, ảnh hưởng đến hoạt động XKLD nói riêng, đến hình ảnh của con người, đất nước Việt Nam nói chung. Từng bước nâng cao tỉ trọng xuất khẩu chuyên gia trong cơ cấu lao động xuất khẩu.

- *Xác định chiến lược về thị trường xuất khẩu:* Ưu tiên các thị trường có điều kiện làm việc tốt, an toàn, thu nhập cao. Dĩ nhiên, những thị trường này thường có đòi hỏi khắt khe đối với người lao động. Do đó, ứng viên tham gia thị trường này cần được phân nhóm trước khi tiến hành đào tạo nghề, bồi dưỡng kỹ năng.

- *Chiến lược về ngành nghề:* Căn cứ vào cung - cầu lao động trong nước và nhu cầu của từng thị trường lao động ngoài nước, chiến lược về ngành nghề cần xác định cụ thể cho từng giai đoạn và có sự điều chỉnh linh hoạt, kịp thời.

Trên cơ sở chiến lược tổng thể về XKLD, cần xây dựng lộ trình cụ thể, điều kiện thực hiện từng nội dung, xác định quy mô và số lượng lao động xuất khẩu trong cả giai đoạn và từng năm, thu gọn đầu mối doanh nghiệp XKLD theo hướng tập trung

vào một số doanh nghiệp lớn, có năng lực, xây dựng phương án đào tạo nghề cho người lao động, thực hiện các biện pháp hỗ trợ XKLD...

**Hai là, tiếp tục hoàn thiện hệ thống pháp luật, chính sách về XKLD.**

- *Bổ sung một số điều trong Luật Người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng:* Quy định rõ khu vực bị nghiêm cấm trong XKLD; đơn giản hóa các thủ tục cấp đổi giấy phép XKLD, bổ sung quy định chi của Quỹ Hỗ trợ việc làm ngoài nước cho việc hỗ trợ tìm việc sau khi người lao động về nước...

- *Sửa đổi một số quy định hiện hành:* Mở rộng diện doanh nghiệp được cấp phép hoạt động dịch vụ XKLD theo hướng thu hút sự tham gia của các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài. Sửa đổi quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực XKLD quy định tại Nghị định số 144/2007/NĐ-CP ngày 10/9/2007 của Chính phủ theo hướng nâng mức phạt hoặc thu hồi giấy phép đối với các doanh nghiệp vi phạm.

- *Tiếp tục xây dựng và hoàn thiện hệ thống đào tạo nghề đối với lao động xuất khẩu* theo hướng vừa đảm bảo thực hiện mục tiêu lâu dài, vừa ứng phó được với nhu cầu luôn thay đổi của thị trường nhập khẩu lao động.

- *Xây dựng hệ thống tiêu chí đánh giá*

*chất lượng, uy tín của hệ thống doanh nghiệp tham gia XKLD* và công bố công khai trên các phương tiện thông tin đại chúng, khắc phục tình trạng người lao động thiếu thông tin về thị trường lao động, về doanh nghiệp XKLD.

*Hoàn thiện các chính sách hỗ trợ XKLD*, giảm bớt khó khăn kinh tế cho người lao động khi tham gia thị trường lao động xuất khẩu. Bổ sung quy định cho vay vốn đối với hộ nghèo, cận nghèo tham gia XKLD từ nguồn Ngân hàng Chính sách xã hội kèm theo bảo lãnh của doanh nghiệp XKLD với các khoản vay này.

**Ba là, tiếp tục hoàn thiện tổ chức bộ máy quản lý nhà nước đối với XKLD.**

Tăng cường nhân lực và điều kiện làm việc cho bộ phận phân tích, dự báo thị trường lao động ngoài nước thuộc Cục Quản lý lao động Ngoài nước (Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội). Bộ phận này sẽ chịu trách nhiệm cập nhật thông tin, số liệu, có phân tích, đánh giá nhu cầu lao động ở các thị trường mà Việt Nam đã ký kết. Bộ phận phân tích, dự báo thị trường cũng sẽ có những phân tích, đánh giá đối với các thị trường tiềm năng, phù hợp với lao động Việt Nam nhưng hiện chúng ta chưa thiết lập quan hệ hợp tác hoặc mới trong giai đoạn thử nghiệm. Các kết quả phân tích, dự báo sẽ là căn cứ quan trọng để các cơ quan quản lý

nhà nước thiết kế những chính sách phù hợp đối với từng thị trường trong từng thời kỳ nhất định.

Tăng cường phối hợp giữa các cơ quan cấp bộ về quản lý nhà nước đối với XKLD, trước hết là sự phối hợp giữa Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội với Bộ Ngoại giao, Bộ Công an, Bộ Tài chính. Phân định rõ trách nhiệm đối với những vi phạm trong hoạt động XKLD như: đưa lao động đi làm việc bất hợp pháp, kê khai không đầy đủ số lượng lao động được cấp phép,....

Cập nhật và minh bạch thông tin liên quan đến XKLD như các quy định pháp lý, các doanh nghiệp được cấp phép, các thị trường XKLD...

**Bốn là, đổi mới hoạt động thanh tra, kiểm tra đối với hoạt động XKLD.**

Kết hợp thanh tra thường xuyên và thanh tra đột xuất đối với các doanh nghiệp XKLD. Những doanh nghiệp có dấu hiệu vi phạm cần thanh tra, kiểm tra thường xuyên, có kết luận nhằm chấn chỉnh hoạt động XKLD cũng như tạo niềm tin cho người lao động.

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Cục Quản lý lao động Ngoài nước (2012), *Sổ liệu thống kê thị trường lao động 2000-2012*, Hà Nội.
2. Cục Quản lý lao động Ngoài nước (2012), *Báo cáo tổng kết các năm 2007, 2008, 2009, 2010 và 2011*, Hà Nội.
3. Chính phủ (2010), *Báo cáo việc tổ chức thực hiện chính sách, pháp luật về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng* (2010), Hà Nội.
4. Thủ tướng Chính phủ (2006), "*Đề án dạy nghề cho lao động đi làm việc ở nước ngoài đến năm 2015*", Quyết định số 33/2006/QĐ-TTg ngày 7/2/2006, Hà Nội.
5. Thủ tướng Chính phủ (2007), Quyết định số 144/2007/QĐ-TTg ngày 31/8/2007 về việc thành lập, quản lý và sử dụng Quỹ Hỗ trợ việc làm ngoài nước, Hà Nội.
6. Thủ tướng Chính phủ (2009), "*Đề án hỗ trợ các huyện nghèo đẩy mạnh XKLD góp phần giảm nghèo bền vững giai đoạn 2009 – 2020*", Quyết định số 71/2009/QĐ-TTg ngày 29/4/2009, Hà Nội.