

MỘT SỐ VẤN ĐỀ VỀ XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG Ở NƯỚC TA GIAI ĐOẠN 2000 - 2005

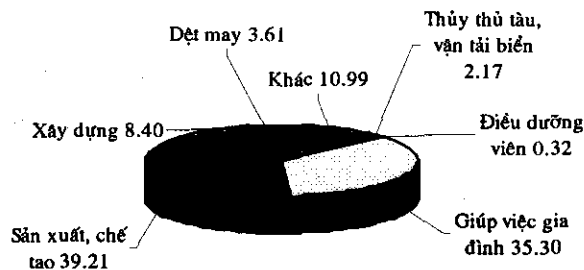
Ths. Nguyễn Thị Hồng Cẩm
Trường Đại học Công đoàn

Trong những năm gần đây, khi nói đến việc làm thì không chỉ đề cập đến thị trường việc làm trong nước mà người lao động còn rất quan tâm đến việc làm ở thị trường ngoài nước và có sự chọn lựa nhất định. Do sự xuất hiện những nhu cầu đi lao động nước ngoài này càng tăng nên những năm trở lại đây, việc xuất hiện các trung tâm, các công ty chuyên về xuất khẩu lao động ngày càng

nhiều và không còn xa lạ trong dân cư.

Xuất khẩu lao động đã đạt được những thành tựu to lớn và không chỉ đơn thuần là người lao động chỉ tìm kiếm việc làm ở một số nước châu Âu như trước đây, mà số thị trường ngày càng mở rộng (hiện khoảng 40 thị trường), số lao động đưa đi hàng năm có xu hướng tăng lên, ngành nghề làm việc đa dạng và trình độ cũng khác nhau.

Biểu 1: Tỷ lệ lao động đưa đi theo nghề giai đoạn 2000-2004 (%)

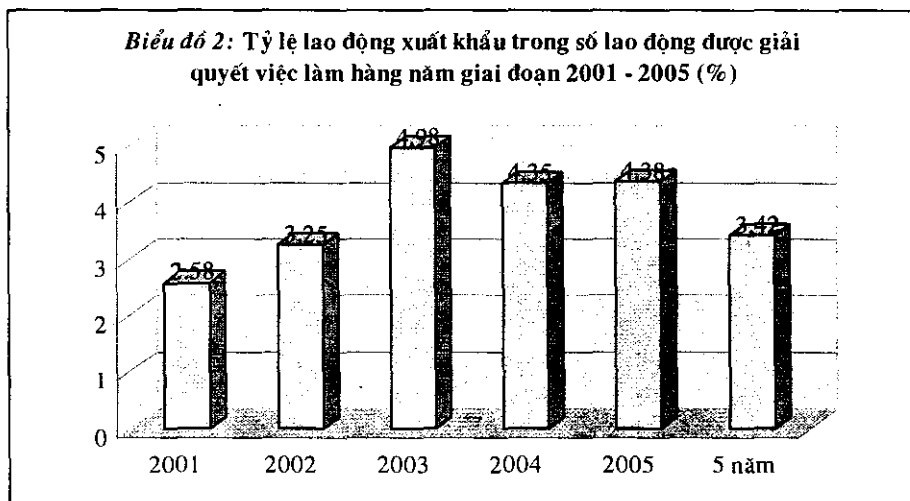


Số lao động từ 15 tuổi trở lên đang làm việc trong nền kinh tế tại thời điểm 1/7/2006 ước tính là 43,44 triệu, tăng 2,1% so với cùng thời điểm năm 2005. Tỷ lệ lao động trong tổng số lao động được giải quyết việc làm giai đoạn 2001 - 2005 khoảng 3,42%.

Nguồn: Cục Quản lý lao động ngoài nước
Xuất khẩu lao động góp phần đáng kể vào giải quyết việc làm, xoá đói giảm nghèo. (Bình quân hàng năm trên 1 tỷ USD được chuyển về nước). Tuy nhiên, số các lao động này chủ yếu làm công việc của lao động giản đơn, trong đó lĩnh vực sản xuất, chế tạo và giúp việc gia đình chiếm đa số, rất ít lao

động có đủ trình độ làm các công việc của lao động quản lý, lãnh đạo. Do đó, các khoản thù lao tài chính mà họ nhận được trong

những năm lao động ở nước ngoài và chuyển về nước chủ yếu là từ tiền công, tiền lương và tích lũy lại chứ không do các hoạt động khác.



Vì thế, những vấn đề cần quan tâm trong công tác xuất khẩu lao động trong thời gian tới là:

1. Vấn đề chất lượng lao động xuất khẩu

Chất lượng lao động luôn là mối quan tâm hàng đầu của các doanh nghiệp nói chung cũng như các doanh nghiệp xuất khẩu lao động nói riêng. Đã có nhiều doanh nghiệp xuất khẩu lao động của nước ta đầu tư thành lập trường dạy nghề xuất khẩu lao động nhằm đáp ứng nhu cầu về lao động kỹ thuật của các đối tác tại các thị trường cơ bản ở châu Á: Nhật Bản, Đài Loan, Hàn Quốc và một số thị trường khác.

Chất lượng lao động theo nghĩa chuyên môn là kỹ năng, kỹ xảo của người lao động khi thực hiện các công việc được giao (đã qua học tập và đào tạo). Trình độ chuyên

Nguồn: Cục Quản lý lao động ngoài nước
môn của người lao động đáp ứng tốt yêu cầu công việc của đối tác làm tăng uy tín của doanh nghiệp đưa đi trên thị trường lao động quốc tế.

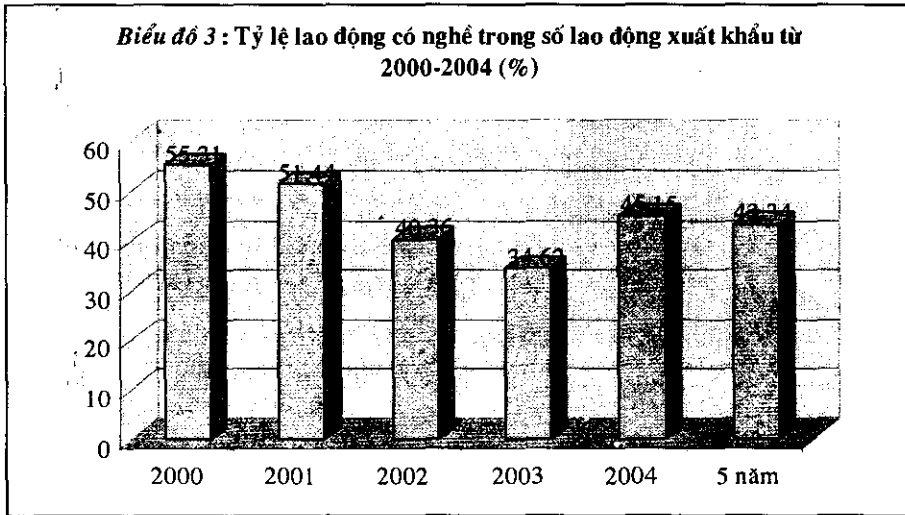
Đã có doanh nghiệp chủ trương thực hiện việc đào tạo nghề cho lao động xuất khẩu nhằm xây dựng “thương hiệu lao động” cho riêng mình. Ông Trần Quốc Ninh - Giám đốc Công ty dịch vụ xuất khẩu lao động và chuyên gia (SULECO) cho rằng: “Để tồn tại và đứng vững trên thị trường thì yếu tố chất lượng nguồn lao động là điều kiện sống còn”... Do theo đuổi quyết tâm đó nên chất lượng lao động do Công ty đưa đi ngày càng được các đối tác biết đến, tin tưởng và đánh giá cao.

Bên cạnh khả năng về chuyên môn, chất lượng lao động còn được thể hiện ở tác phong lao động, khả năng ngoại ngữ, hiểu

biết về phong tục, tập quán của nước sở tại... Đó chính là các kiến thức về kinh tế - xã hội nói chung của người lao động và khả năng ứng xử, giao tiếp của người lao động nói riêng. Nhận thức của họ được tăng lên thì họ càng tự tin hơn trong giao tiếp, ứng xử

và lao động.

Tỷ lệ lao động có tay nghề trước khi đưa đi xuất khẩu lao động có xu hướng giảm xuống từ năm 2000 đến 2003, năm 2004 có xu hướng tăng lên và chung cả 5 năm tỷ lệ này là 43,34%.



Tỷ lệ lao động có nghề trước khi đi xuất khẩu lao động cũng có sự khác nhau đáng kể giữa các loại hình doanh nghiệp. Trong tổng số lao động đưa đi, tỷ lệ lao động có nghề đi qua các doanh nghiệp xuất khẩu lao động Nhà nước là 43,69%, cao hơn rất nhiều so với các doanh nghiệp xuất khẩu lao động ngoài Nhà nước là 13,72%.

Tác phong công nghiệp, ý thức, kỷ luật lao động của người lao động đưa đi nước ngoài thời gian qua còn chưa cao, chủ yếu do những nguyên nhân sau đây:

- Tỷ lệ lao động đi làm việc tại các thị trường Đài Loan và Malaysia tăng đột biến mà yêu cầu chủ yếu là lao động không có nghề nghiệp chuyên môn (số lao động sang

Nguồn: Cục Quản lý lao động ngoài nước Malaysia làm việc năm 2001 chỉ có 23 người, năm 2002 tăng lên 19.965 người và năm 2003 là 38.227 người);

- Các thị trường có nhu cầu cao về lao động kỹ thuật như Nhật Bản và Hàn Quốc lại giảm khá nhiều (số lao động sang Hàn Quốc làm việc năm 2000 là 7.316 người, năm 2001 là 3.910 người và đến năm 2002 còn 1.190 người);

- Năng lực của các công ty chưa đáp ứng kịp thời nhu cầu lao động tăng đột biến của các đối tác nước ngoài với nhiều ngành nghề khác nhau, yêu cầu trình độ khác nhau... dẫn đến nhiều công đoạn trong tuyển chọn, đào tạo lao động bị cắt bỏ hoặc làm lầy lệ;

- Lao động đi xuất khẩu phần đông là lao động nông nghiệp từ các vùng nông thôn. Tác phong làm việc, tập quán suy nghĩ và hành động của họ không phù hợp với công việc tại nhà máy sản xuất công nghiệp tại các nước tiếp nhận lao động. Họ thậm chí chưa biết công nhân là như thế nào, nội quy lao động là gì... Chính vì vậy, việc tiếp thu các kiến thức do công ty xuất khẩu lao động giảng dạy cũng rất hạn chế;

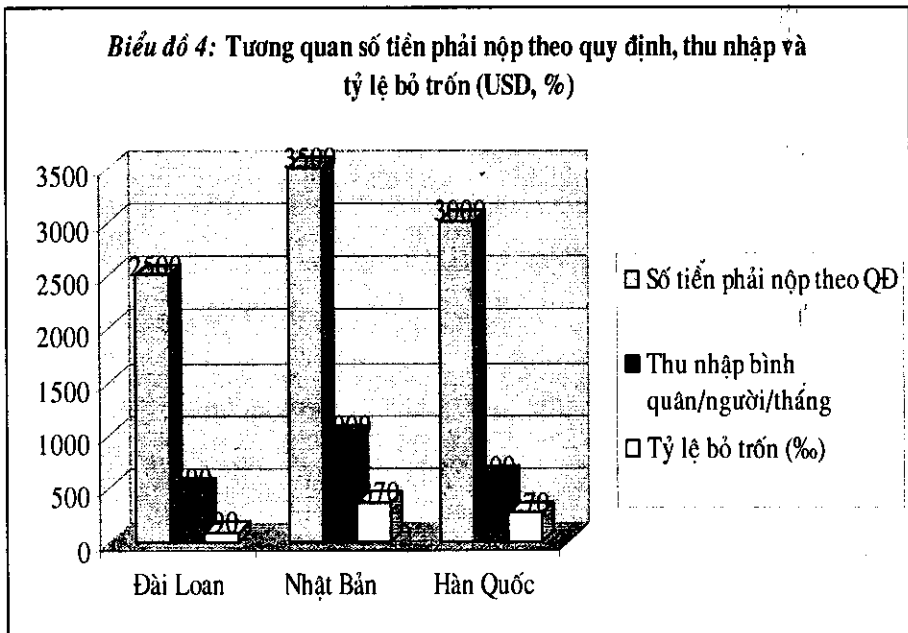
- Bên cạnh đó, việc giáo dục định hướng nghề nghiệp và ngoại ngữ cho người lao động trước khi đi chưa được các doanh nghiệp thực sự coi trọng, năng lực của đội ngũ giáo viên còn hạn chế, thời gian đào tạo ngoại ngữ bị rút ngắn...

2. Vấn đề lao động bỏ trốn khỏi nơi làm việc

Lao động bỏ trốn ra ngoài làm ăn, cư trú bất hợp pháp là một vấn đề rất bức xúc làm ảnh hưởng đến thị phần lao động của Việt Nam ở một số nước.

Tỷ lệ lao động Việt Nam bỏ trốn ở các nước Nhật Bản, Hàn Quốc, Đài Loan ở mức rất cao. So với lao động của các nước Trung Quốc, Philippines, Indonexia, Thái Lan... thì lao động của Việt Nam không thực hiện theo hợp đồng cao hơn rất nhiều.

Thực tế đó nếu không được khắc phục sẽ ảnh hưởng nghiêm trọng đến uy tín, "khả năng cạnh tranh" của lao động Việt Nam trên các thị trường truyền thống và thị trường mới.



Nguồn: Cục Quản lý lao động ngoài nước

Nguyên nhân của tình trạng một số lao động bỏ trốn không thực hiện đầy đủ cam kết theo hợp đồng

- Cơ chế, chính sách của Việt Nam về vấn đề người lao động phải thực hiện đúng hợp đồng chưa được quy định đầy đủ, đặc biệt là hệ thống chế tài xử lý vi phạm của doanh nghiệp, của người lao động thiếu tính đồng bộ, chưa đủ mạnh để giáo dục, răn đe và phòng ngừa.

- Doanh nghiệp xuất khẩu lao động chưa thực hiện tốt các quy định của Nhà nước về xuất khẩu lao động. Đã có nhiều doanh nghiệp bị thu hồi giấy phép và tạm đình chỉ hoạt động xuất khẩu lao động.

- Người lao động ra nước ngoài làm việc chỉ đơn thuần nghĩ đến lợi ích kinh tế trước mắt của bản thân, không có ý thức về lợi ích của tập thể, của đất nước và thiếu ý thức tôn trọng pháp luật, chấp hành hợp đồng lao động.

- Đa phần lao động xuất khẩu có xuất thân từ nông dân không quen với tác phong công nghiệp, kỷ luật lao động chặt chẽ... với suy nghĩ làm giàu nhanh, nhận thức về pháp luật và những hậu quả của việc bỏ trốn còn hạn chế.

- Nguyên nhân sâu xa hơn là nhiều doanh nghiệp chỉ chú ý đến việc tăng nhanh số lượng lao động đưa đi, lợi ích kinh tế thu được mà chưa thực sự coi trọng công tác giáo dục định hướng cho người lao động trước khi

xuất cảnh, họ chỉ làm lấy lệ nhằm qua mắt các cơ quan quản lý.

- Theo lãnh đạo một công ty xuất khẩu lao động, “tỷ lệ lao động bỏ trốn ở các thị trường như Hàn Quốc, Nhật Bản cao có khá nhiều nguyên nhân, trong đó có nguyên nhân khá quan trọng là chi phí đi và đặt cọc ở các thị trường này khá cao (Có công ty đưa lao động đi làm việc tại Hàn Quốc mà chi phí người lao động phải nộp lên đến 11.000 USD). Số tiền đó đối với người lao động phải đi vay là khá lớn với lãi suất cao, họ bỏ trốn ra ngoài với kỳ vọng thu nhập cao hơn để nhanh trả được nợ và lãi vay”.

3. Việc làm của lao động về nước

Giải quyết việc làm cho lao động hết thời hạn về nước là một vấn đề đang được Nhà nước hết sức quan tâm. Tỷ lệ lao động đi làm việc trong những năm gần đây so với số việc làm được giải quyết hàng năm khá cao, năm 2004 là 4.35%. Sau một thời hạn nhất định, họ phải về nước làm tăng số lao động cần giải quyết việc làm hàng năm.

Vấn đề việc làm sau khi về nước cũng là một nỗi lo của người lao động đi xuất khẩu lao động. Họ luôn suy nghĩ là khi về nước mình sẽ làm gì? Làm việc ở đâu? Thu nhập như thế nào?

Hiện nay chưa có con số thống kê chính thức nào về tình hình việc làm của người lao động sau khi hoàn thành hợp đồng lao động

về nước. Tuy nhiên, đối với lao động sau khi về nước, nhiều người cho rằng đây là số công nhân có trình độ tay nghề cao có thể đáp ứng tốt các công việc trong các nhà máy ở nước ta. Tại hội nghị OSAKA năm 2002, ông Nguyễn Văn Khoa - Tổng giám đốc VINAMOTOR đã phát biểu: “Mong muốn tiếp nhận lao động hoàn thành tu nghiệp sinh về làm việc cho VINAMOTOR”. Nhiều công nhân sau khi lao động về đã phát huy rất tốt tại các Nhà máy cơ khí ô tô 1 - 5, công ty VIETRONICS Đống Đa, công ty Showa Việt Nam và nhiều công ty khác.

Tóm lại, giải quyết việc làm cho lao động hết thời hạn xuất khẩu về nước nói riêng cũng như lao động trong nước không chỉ là mối quan tâm riêng của tổ chức hay cá nhân nào, đó là vấn đề được toàn xã hội quan tâm. Số lao động được giải quyết càng nhiều thì càng chứng tỏ sự phát triển chung của nền kinh tế-xã hội, số lượng công việc được tăng lên và lao động tạo ra của cải, vật chất cho xã hội và tạo ra sự công bằng hơn trong thu nhập của dân cư.

Trong bối cảnh Việt Nam đang tích cực mở cửa và hội nhập quốc tế hiện nay, đẩy mạnh xuất khẩu lao động vừa có ý nghĩa kinh tế, vừa có ý nghĩa xã hội quan trọng. Tuy nhiên, việc xuất khẩu lao động ra nước ngoài trong thời gian tới cần tập trung hoàn thiện cơ chế chính sách đảm bảo thực hiện có

hiệu quả và tăng cường quan hệ hợp tác quốc tế của Việt Nam và các nước. Trong vấn đề này, đặc biệt chú trọng đến việc nâng cao tính chuyên nghiệp và kinh nghiệm pháp lý của các tổ chức xuất khẩu lao động, đồng thời tăng cường công tác đào tạo để nâng cao chất lượng đội ngũ lao động xuất khẩu có ý nghĩa hết sức quan trọng. Hiện nay, cần tập trung khôi phục và phát triển các thị trường có nhiều tiềm năng như thị trường Nga và một số đối tác của Việt Nam ở châu Âu./

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Tổng cục Thống kê, *Tổng điều tra dân số và nhà ở, chuyên khảo lao động và việc làm tại Việt Nam*, Nxb Thống kê, Hà Nội, 2002.
2. Ths. Nguyễn Văn Điềm và PGS.TS. Nguyễn Ngọc Quân, *Giáo trình Quản trị nhân lực*, Nxb Lao động-Xã hội, Hà Nội, 2004.
3. Trang “Việc làm”.
[Http://www.dantri.com.vn](http://www.dantri.com.vn).
4. TS. Nguyễn Nam Phương, *Bình đẳng giới trong lao động và việc làm với tiến trình hội nhập ở Việt Nam: Cơ hội và thách thức*, Nxb Lao động-Xã hội, Hà Nội, 2006.
5. www.gso.gov.com.vn.