



Tòa soạn : Số 2 Đinh Lễ, Hoàn Kiếm, Hà Nội
Telephone : 84-4-38 240601 Fax : 84-4-38 269733
Email : bantin@ilssa.org.vn Website : www.ilssa.org.vn

NỘI DUNG

**Tổng Biên tập:
TS. NGUYỄN THỊ LAN HƯƠNG**

**Phó Tổng Biên tập:
PGS.TS. NGUYỄN BÁ NGỌC**

**Trưởng ban Biên tập:
TS. BUI SỸ TUẤN**

**Ủy viên ban Biên tập:
Ths. CHỦ THỊ LÂN
Ths. TRỊNH THU NGÀ**

**Trình bày:
VÕ THỊ XUÂN HÀNG**

Chế bản điện tử tại
Viện Khoa học Lao động và Xã hội

<i>Nghiên cứu trao đổi</i>	<i>Trang</i>
1. Đổi mới căn bản bản giáo dục nghề nghiệp – Cách tiếp cận và khung lý thuyết - <i>PGS.TS. Mạc Văn Tiến</i>	4
2. Chất lượng việc làm của lao động làm công ăn lương ở Việt Nam – <i>Ths. Chủ Thị Lân</i>	12
3. Vấn đề thanh kiểm tra lao động nước ngoài ở Việt Nam – <i>PGS.TS. Cao Văn Sâm, Ngô Văn Hoài</i>	18
4. Đẩy mạnh công tác đào tạo góp phần nâng cao năng lực của người lao động đi làm việc ở nước ngoài - <i>Vũ Trường Giang</i>	24
5. Lao động nước ngoài ở Việt Nam – Thực trạng và những vấn đề đặt ra – <i>Ths. Nguyễn Thị Thu Hương, Ths. Nguyễn Thị Bích Thúy</i>	31
6. Kết quả thực hiện chính sách bảo hiểm thất nghiệp thời gian qua và một số kiến nghị - <i>Ths. Đặng Đỗ Quyên</i>	41
7. Giảm nghèo và cách tiếp cận từ việc làm – <i>TS. Bùi Sỹ Tuấn</i>	52
8. Kinh nghiệm quốc tế trong tuyển dụng, quản lý và hỗ trợ lao động di cư ở nước ngoài của các nước phái cử lao động - <i>Trần Thị Ngọc Anh, Nguyễn Ngọc Bình, Đỗ Minh Hải</i>	57
<i>Giới thiệu sách mới</i>	67



Office : No. 2 Dinh Le Street, Hoan Kiem District, Hanoi
Telephone : 84-4-38 240601
Fax : 84-4-38 269733
Email : bantin@ilssa.org.vn
Website : www.ilssa.org.vn

CONTENT	
Editor in Chief: Dr. NGUYEN THI LAN HUONG	Research and exchanges
Deputy Editor in Chief: Assoc.Prof.Dr. NGUYEN BA NGOC	<i>page</i>
Head of editorial board: Dr. BUI SY TUAN	1. Basic renovation on Vocational training - approaches and theory framework – <i>Ass. Prof. Dr. Mạc Văn Tiến</i> 4
Members of editorial board: M.A. CHU THI LAN M.A. TRINH THU NGA	2. Job quality of waged labors in Vietnam – <i>MA. Chử Thị Lê</i> 12
Designer: VO THI XUAN HANG	3. Foreign labor inspection in Vietnam – <i>Ass. Prof. Dr. Cao Văn Sâm and Ngô Văn Hoài</i> 18
Desktop publishing at Institute of Labour Science and Social Affairs	4. Push up the training to have capacity improvement for labors to work oversea - <i>Vũ Trường Giang</i> 24
	5. Foreign labors in Vietnam – Current situation and raising issues – <i>M.A. Nguyễn Thị Thu Hương, M.A. Nguyễn Thị Bích Thúy</i> 31
	6. The implementation results of unemployment insurance policy and some recommendations - <i>MA. Đặng Đỗ Quyên</i> 41
	7. Poverty reduction and the approaches from jobs – <i>Dr. Bùi Sỹ Tuấn</i> 52
	8. International experience in recruiting, managing and supporting for migration labors at foreign countries - <i>Trần Thị Ngọc Anh, Nguyễn Ngọc Bình, Đỗ Minh Hải</i> 57
	<i>Introduction new books</i> 67

Thư Tòa soạn

Với chủ đề **Lao động – Việc làm**, ấn phẩm Khoa học Lao động và Xã hội xin gửi tới quý bạn đọc các bài viết, nghiên cứu về thị trường lao động, việc làm và các vấn đề liên quan.

Chúng tôi hy vọng tiếp tục nhận được nhiều bài nghiên cứu khoa học gửi đăng và ý kiến bình luận, đóng góp của Quý bạn đọc để ấn phẩm ngày càng hoàn thiện hơn.

Mọi liên hệ xin gửi về địa chỉ: **Viện Khoa học Lao động và Xã hội**

Số 2 Đinh Lễ, Hoàn Kiếm, Hà Nội

Telephone : 84-4-38240601

Fax : 84-4-38269733

Email : bantin@ilssa.org.vn

Website : www.ilssa.org.vn

Xin trân trọng cảm ơn!

BAN BIÊN TẬP

ĐỔI MỚI CĂN BẢN VÀ TOÀN DIỆN GIÁO DỤC NGHỀ NGHIỆP- CÁCH TIẾP CẬN VÀ KHUNG LÝ THUYẾT

PGS.TS. Mạc Văn Tiên

Viện nghiên cứu khoa học dạy nghề

Tóm tắt: Giáo dục - đào tạo nói chung và giáo dục nghề nghiệp (GDNN) nói riêng là yếu tố chính góp phần thúc đẩy nền khoa học công nghệ của một quốc gia. Qua xu hướng giáo dục nói chung và GDNN nói riêng của thế giới, cho thấy, mọi sự đổi mới, mọi cải cách đều do nhu cầu của thực tế sản xuất, sự thay đổi của khoa học và công nghệ. GDNN của Việt Nam dù có chậm về mặt thời gian, nhưng cũng không nằm ngoài xu hướng chung của thế giới. Vì vậy, đổi mới GDNN là nhu cầu khách quan của xã hội phát triển, phù hợp với xu hướng chung của thế giới ngày nay.

Từ khóa: giáo dục nghề nghiệp, đổi mới, cách tiếp cận, khung lý thuyết

Summary: *Education and training in general and vocational training in particular is main contribution factors for fostering the science - technology of a country. Through the trend of education and training and vocational training in the World, it shows that, all reforms, all innovations are come from the actual need of production, of the changes in the science - technology. The vocational trainings of Vietnam are not out of the World trend even it is late in terms of time. Therefore, the innovation in vocational trainings is an objective need of social development, appropriate with the common trend of the World.*

Key words: *Vocational trainings, innovation, approaches, Logframe.*

1. Cách tiếp cận

Theo Luật giáo dục Việt nam (2006), giáo dục nghề nghiệp (GDNN) là một phân hệ trong hệ thống giáo dục quốc dân, gồm dạy nghề và trung cấp chuyên nghiệp. Vì vậy, đổi mới căn bản và toàn diện GDNN gắn với chủ trương đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục Việt nam theo nghị quyết Đại hội lần thứ XI của Đảng ta. Câu hỏi đặt ra là tại sao phải đổi mới căn bản và toàn diện? Để trả lời câu hỏi này, cần phải có cách tiếp cận lịch sử và thời đại.

Từ khi giành Độc lập (năm 1945) đến nay, nước ta đã trải qua ba lần tiến hành cải cách giáo dục, đó là vào các năm 1950, 1956 và 1981 với những thay đổi nhất định trong cơ cấu hệ thống giáo dục quốc dân.

Cải cách giáo dục lần thứ nhất tiến hành từ những năm 1950 với mục tiêu đào tạo thế hệ trẻ thành những “công dân lao động trong tương lai, trung thành với chế độ dân chủ nhân dân và có đủ phẩm chất và năng lực phục vụ kháng chiến,

phục vụ nhân dân”.¹ Cuộc cải cách này đã được thực hiện ở các lĩnh vực hệ thống giáo dục (phổ thông 9 năm) và chương trình giáo dục. Tuy nhiên, do hoàn cảnh chiến tranh nên việc cải cách này chưa tiến hành được nhiều trong thực tiễn.

Cải cách lần thứ hai được tiến hành từ năm 1956 nhằm “*đào tạo, bồi dưỡng thế hệ thanh niên và thiếu nhi trở thành những người phát triển về mọi mặt, những công dân tốt trung thành với Tổ quốc, những người lao động tốt, cán bộ tốt của nhà nước, có tài đức để phát triển chế độ dân chủ nhân dân, tiến lên xây dựng chủ nghĩa xã hội ở nước ta, đồng thời để thực hiện thống nhất nước nhà trên cơ sở độc lập và dân chủ*”². Cuộc cải cách lần thứ hai này đã điều chỉnh cơ cấu hệ thống giáo dục (phổ thông 10 năm), đồng thời tổ chức xây dựng chương trình giáo dục mới phù hợp với phổ thông 10 năm; xây dựng các tài liệu, sách giáo khoa phù hợp với mục tiêu đào tạo mới. Hệ thống GDNN được thực hiện với mô hình của các nước XHCN với hệ thống các trường công nhân kỹ thuật, nhằm đào tạo ra những người thợ có tay nghề, làm việc trong các nhà máy, xí nghiệp quốc doanh. Hệ thống đào tạo công nhân kỹ thuật thời kỳ này, chủ yếu thực hiện theo các chương trình của Liên

xô (cũ) và một số nước Đông Âu khác như Tiệp khắc, Cộng hòa dân chủ Đức, Hungary... phù hợp với công nghệ sản xuất của các nhà máy, xí nghiệp được các nước này trang bị.

Cải cách lần thứ ba được tiến hành từ năm 1981 với mục tiêu “*giáo dục là nền tảng văn hóa của một nước, là sức mạnh tương lai của một dân tộc, nó đặt cơ sở ban đầu rất trọng yếu cho sự phát triển toàn diện của con người Việt nam xã hội chủ nghĩa*”. Cuộc cải cách lần này tiến hành trên cả 3 mặt là hệ thống giáo dục, nội dung và phương pháp giáo dục, trong đó hệ thống giáo dục phổ thông 10 năm chuyển thành 12 năm. Hệ thống giáo dục nghề nghiệp được hình thành gồm TCCN và dạy nghề với 3 cấp trình độ là sơ cấp, trung cấp và cao đẳng nghề (theo Luật dạy nghề 2006).

Cùng trong thời gian này, hệ thống giáo dục - đào tạo đã có những cải cách, đổi mới ở từng cấp học và ở nhiều lĩnh vực, như xây dựng nội dung, chương trình đào tạo, tách hoặc nhập hệ thống GDNN... Năm 1996, Hội nghị Trung ương 2 (Khóa VIII) đã ban hành Nghị quyết về Định hướng Chiến lược phát triển giáo dục- đào tạo trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa và nhiệm vụ đến năm 2000. Các cuộc cải cách và đổi mới giáo dục trong thời gian này, tuy còn nhiều đánh giá khác nhau, nhưng về cơ bản, đã đáp ứng được yêu cầu của đất nước trong

¹ 35 năm phát triển sự nghiệp phổ thông của Nước Việt nam Dân chủ Cộng hòa, NXB Giáo dục, 1980, tr.25

² Sách đã dẫn, tr. 85

từng giai đoạn lịch sử phát triển, góp phần to lớn vào thắng lợi của công cuộc đấu tranh, bảo vệ tổ quốc. Tuy nhiên, quá trình cải cách cũng đã bộc lộ nhiều hạn chế, yếu kém chưa mang tính tổng thể, còn riêng lẻ và chắp vá; tình trạng này kéo dài làm cản trở đến sự phát triển chung của sự nghiệp giáo dục và đào tạo.

Hiện nay, theo chủ trương của Đảng được thể hiện trong nghị quyết Đại hội Đảng lần thứ XI là đổi mới mô hình tăng trưởng và cơ cấu lại nền kinh tế theo hướng nâng cao chất lượng, hiệu quả, nâng cao sức cạnh tranh của nền kinh tế nước ta trong bối cảnh Hội nhập thế giới. Điều này đòi hỏi phải xây dựng được nguồn nhân lực chất lượng cao trong thời gian tương đối ngắn. Vì vậy, đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục- đào tạo nói chung và GDNN nói riêng là yêu cấp thiết để đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, góp phần đưa đất nước ta về cơ bản trở thành một nước công nghiệp theo hướng hiện đại vào năm 2020 và tạo tiền đề vững chắc cho đất nước phát triển cao hơn trong giai đoạn sau.

Đổi mới GDNN nói riêng và giáo dục Việt nam nói chung nằm trong trào lưu chung của giáo dục thế giới. Nhìn tổng thể giáo dục thế giới đã trải qua 4 “cuộc” đổi thay lớn, có thể coi là các cuộc đổi mới hoặc cải cách giáo dục, đó là:

Đổi mới và cải cách giáo dục lần thứ nhất

Cuộc đổi mới, cải cách này bắt đầu từ đầu thế kỷ XX đến trước chiến tranh thế giới lần thứ hai. Đây là cuộc đổi mới nhằm chuyển đổi giáo dục truyền thống lấy người thầy và tài liệu học tập làm trung tâm sang nền giáo dục hiện đại với mục tiêu lấy giáo dục để cải tạo xã hội, nhà trường gắn với xã hội và lấy người học làm trung tâm, học tập gắn với việc làm, với sự nghiệp của người lao động. Xu hướng này phổ biến ở các nước châu Âu như Đức, Anh... và ở các nước Bắc Mỹ, như Hoa kỳ, Canada...

Đổi mới và cải cách giáo dục lần thứ hai

Cuộc đổi mới, cải cách này bắt đầu sau chiến tranh thế giới lần thứ hai đến những năm 70 của thế kỷ XX. Cuộc đổi mới, cải cách giáo dục lần thứ hai, trong đó có đổi mới GDNN gắn với cuộc cách mạng khoa học công nghệ. Sau chiến tranh thế giới lần thứ hai, các nước tập trung vào phát triển khoa học công nghệ, coi khoa học công nghệ là động lực để phát triển kinh tế. Theo logic, khoa học công nghệ muốn phát triển được phải trên nền tảng phát triển giáo dục - đào tạo, nhất là GDNN. Sự thiếu vắng hoặc thiếu hụt nhân lực khoa học công nghệ, thiếu nhân tài là căn nguyên dẫn đến lạc hậu về khoa học và công nghệ và đây là lỗi, là sự yếu kém của hệ thống giáo dục- đào tạo, đặc biệt là yếu kém của hệ thống GDNN, đã đào tạo ra một đội ngũ “thầy không ra thầy, thợ không ra thợ”. Xuất phát từ thực tế này, các nước đã tập trung

đổi mới giáo dục, nhất là GDNN theo hướng đáp ứng nhu cầu nhân lực kỹ thuật, công nghệ cho nền kinh tế. Các nền giáo dục phương tây đã thực hiện mạnh mẽ sự đổi mới, cải cách này, đổi mới mục tiêu, phương pháp đào tạo, thực hiện phân luồng mạnh mẽ để đào tạo ra những nhóm nhân lực phù hợp (nhân lực tài năng cho phát triển khoa học cơ bản; nhân lực khoa học công nghệ để tạo ra đội ngũ sang tạo công nghệ mới...). Thực tế đã chứng minh, một đất nước có nền khoa học kỹ thuật, có công nghệ phát triển là nước có nền giáo dục tiên tiến, có định hướng phát triển GDNN đúng đắn. Ngược lại, những nước kinh tế kém phát triển, khoa học công nghệ lạc hậu là những quốc gia có nền giáo dục lạc hậu hoặc chậm phát triển, GDNN không được định hướng rõ ràng. Cũng tiến hành cải cách, nhưng các nước trong phe XHCN, điển hình là Liên xô (cũ) tiến hành cải cách về mặt nhận thức, nhấn mạnh việc gắn kết giữa đào tạo và lao động sản xuất. Đây là định hướng cải cách giáo dục rất đúng đắn, nhưng giữa định hướng và thực hiện lại không đạt được như mong muốn. Sự gắn kết này chỉ mới tạo ra hình thức học mới (vừa học, vừa làm; học tại chức), chứ chưa thay đổi được nhiều tư duy giáo dục - đào tạo, nhất là phương pháp đào tạo còn mang nặng tính lý thuyết, việc thực hành chỉ mang tính hình thức và bị “biến dạng” so với mục tiêu đề ra.

Mặc dù vậy, lần đổi mới, cải cách giáo dục này đã có sự thay đổi đáng kể, GDNN và đại học đã được phát triển mạnh để tăng nhanh nhân lực KHCN cho nền kinh tế; đó là sự chuyển từ người thầy làm trung tâm của giáo dục - đào tạo sang lấy người học làm trung tâm của sự đổi mới, GDNN trên cơ sở nhu cầu của thị trường lao động và nhu cầu của người học để định hướng đào tạo.

Đổi mới và cải cách giáo dục lần thứ ba

Cuộc đổi mới, cải cách này diễn ra cuối những năm của thế kỷ XX, tiếp diễn cuộc đổi mới, cải cách giáo dục lần thứ hai, nhưng có nhiều đột phá, nhiều đổi mới căn bản. Cuộc đổi mới, cải cách lần thứ ba tiếp tục mở rộng quy mô đào tạo nhân lực KHCN của đổi mới, cải cách lần thứ hai với mục đích tạo nhiều cơ hội cho mọi người dân tiếp cận được các dịch vụ giáo dục - đào tạo, đáp ứng được nhu cầu phát triển khoa học và công nghệ của nền kinh tế, đưa nhanh những kết quả nghiên cứu trong nhà trường, trong các cơ quan nghiên cứu, ứng dụng vào thực tiễn sản xuất. Thời kỳ này được gọi là thời kỳ “thịnh vượng” của giáo dục - đào tạo, khi rút ngắn thời gian giữa nghiên cứu và ứng dụng trong thực tiễn, tạo ra được đội ngũ KHCN hùng hậu trên toàn thế giới, cả ở các nước phương tây và Liên xô (cũ). Tuy nhiên, thực tiễn cho thấy, trong cuộc cải cách này đã xuất hiện nguy cơ kìm hãm, hạn chế sự phát triển của giáo dục, nhất là GDNN. Giáo

dục - đào tạo lại có xu hướng “hàn lâm” sách vở, ít có những định hướng năng lực thực tiễn. Ngoại trừ một số ứng dụng vào kỹ thuật quân sự, phục vụ cho cuộc “chiến tranh lạnh”, hệ thống giáo dục - đào tạo toàn thế giới ít có công trình gắn với đời sống xã hội của dân cư. Với xu hướng này, GDNN bị ảnh hưởng mạnh mẽ, nhiều quốc gia thay vì đẩy mạnh tính “thực hành” của GDNN, lại có xu hướng “lý thuyết hóa” GDNN. Ngay tại Hoa kỳ, các nhà khoa học đã phải thốt lên rằng “Quốc gia trong nguy biến, cấp thiết phải tiến hành cải cách giáo dục - đào tạo”³. Ngay tại Nhật, trong báo cáo thẩm định của Ủy ban thẩm định giáo dục lâm thời cũng đã đánh giá “Giáo dục Nhật bản đã quá thiên về đào tạo những con người sách vở, cứng nhắc, thiếu năng lực sáng tạo và chủ kiến, thiếu những nhân tài được mô thức hóa về cá tính”⁴.

Hệ thống giáo dục quốc gia của các nước trong thời gian này còn bộc lộ sự bất bình đẳng về cơ hội tiếp nhận giáo dục - đào tạo cho mọi người. Giáo dục thời kỳ này còn gọi là “giáo dục cho người giàu”. Trong các nước đang phát triển và chậm phát triển, giáo dục - đào tạo có sự phân hóa mạnh, nhưng chưa thực sự vì sự phát triển nhân lực phục vụ cho sự phát triển chung đất nước. Một làn sóng con em những người giàu có

hoặc “quan chức” ở các nước này đã sang các nước phát triển để học vì mục tiêu cá nhân là chủ yếu.

Đổi mới, cải cách giáo dục lần thứ tư

Cuối những năm XX và đầu những năm của thế kỷ XXI, nhận thức được nguy cơ “chệch hướng” của giáo dục - đào tạo, hầu hết các nước phát triển và nhiều nước đang phát triển đã tiến hành đổi mới, cải cách giáo dục - đào tạo, trong đó tiến hành đổi mới mạnh mẽ GDNN. Các quốc gia đều cho giáo dục - đào tạo là quốc sách hàng đầu, đầu tư cho giáo dục - đào tạo là đầu tư cho phát triển là cơ sở để phát triển nền kinh tế tri thức. Vì vậy, các nước đã tăng tỷ lệ đầu tư cho giáo dục - đào tạo trong GDP. Để phát triển trong tương lai các nước đã tập trung đầu tư rất lớn cho giáo dục và đào tạo, cải cách hệ thống giáo dục đào tạo, nhất là GDNN để đào tạo ra những công nhân trí thức có khả năng sáng tạo, phát minh hoặc ứng dụng công nghệ mới, có kỹ năng làm việc toàn cầu, hình thành tố chất của “công dân toàn cầu”. Với định hướng như vậy, các nước đã đầu tư nhiều hơn cho giáo dục - đào tạo. Mỹ đã chi khoảng 7% GDP/năm cho việc đào tạo và phát triển nhân tài (vượt cả chi phí cho quốc phòng). Các nước công nghiệp phát triển khác cũng đầu tư cho lĩnh vực này rất lớn, như Hà lan 6,7% GDP, Pháp 5,7%, Nhật 5,0%,... Chính sách đầu tư phát triển nguồn nhân lực của các nước

³ Luận về cải cách giáo dục Hoa kỳ, tr. 16. (2001). NXB Giáo dục (Bùi Minh Hiền dịch).

⁴ Sách đã dẫn, tr 17

nhất là Mỹ, Nhật bản và các nước Châu Âu là lấy phát triển giáo dục và đào tạo làm trung tâm của phát triển nguồn nhân lực. Vì vậy các nước này đầu tư rất lớn (cả về kinh phí và chính sách) cho phát triển giáo dục và đào tạo. Ngoài hệ thống GDNN của nhà nước, các công ty, các hãng cũng tự đào tạo cho mình những nhân công giỏi. Chi phí đào tạo của các hãng của Mỹ tăng lên rất nhanh, năm 1992 là 210 tỷ, đến năm 1995 đã tăng lên 600 tỷ và đến nay đã tăng lên gần 1000 tỷ. Để đáp ứng cho nền kinh tế tri thức, nền giáo dục Mỹ tập trung vào các ngành công nghệ cao đặc biệt là tin học. Nhật bản là nước Châu Á đầu tư cao nhất cho phát triển nguồn nhân lực thông qua giáo dục - đào tạo. Chính sách giáo dục, đào tạo ở Nhật dựa trên cơ sở kết hợp truyền thống dân tộc và tiếp thu, thừa hưởng những thành quả của những phát minh khoa học kỹ thuật mới của nhân loại (theo phương châm “ văn hóa Nhật, công nghệ phương tây”). Có thể nói Nhật bản là nước đầu tư tốt nhất cho hệ thống giáo dục bậc thấp, làm cơ sở cho đào tạo lao động kỹ thuật (GDNN) và cho đào tạo đại học. Bên cạnh hệ thống GDNN chính quy, tập trung, hình thức giáo dục tại các gia đình, tại các công ty cũng được đặc biệt coi trọng. Các công ty của Nhật mặc dù tuyển lựa “đầu vào” khá gắt gao nhưng khi đã được tuyển dụng thì được coi như thành viên của gia đình, được công ty đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng nghề

ng nghiệp phù hợp với công nghệ sản xuất của công ty. Nhờ có chính sách phát triển nguồn nhân lực, nhất là nhân lực KHHCN ứng dụng hợp lý, Nhật bản là một trong những nước đi đầu trong các lĩnh vực công nghệ cao, hàm lượng “chất xám” chiếm tỷ trọng rất cao trong một đơn vị hàng hoá.

Qua xu hướng giáo dục nói chung và GDNN nói riêng của thế giới, cho thấy, mọi sự đổi mới, mọi cải cách đều do nhu cầu của thực tế sản xuất, sự thay đổi của khoa học và công nghệ. Giáo dục Việt nam nói chung và GDNN nói riêng, dù có chậm về mặt thời gian, nhưng cũng không nằm ngoài xu hướng chung của thế giới. Vì vậy, đổi mới GDNN là nhu cầu khách quan của xã hội phát triển, phù hợp với xu hướng chung của thế giới ngày nay.

Như vậy, có thể thấy, đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục nói chung và GDNN nói riêng xuất phát từ:

- Thực tế những yếu kém, những tồn tại “cốt lõi” của giáo dục Việt nam;
- Từ những đòi hỏi của đất nước trong giai đoạn mới - giai đoạn đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế;
- Đòi hỏi của quá trình toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế về giáo dục

2. Khung lý thuyết về đổi mới căn bản và toàn diện GDNN

Để nghiên cứu Đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục nghề nghiệp ở Việt

nam, cần phải làm rõ và trả lời được các câu hỏi cơ bản sau:

- (1) Tại sao phải đổi mới căn bản và toàn diện GDNN;
- (2) Đổi mới cái gì? (những nội dung gì?);
- (3) Đổi mới như thế nào?

Ba câu hỏi này liên quan mật thiết, biện chứng và mang tính hệ thống với nhau.

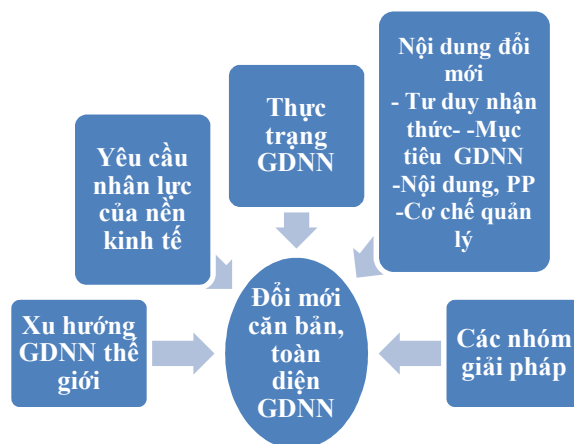
Như vậy, để trả lời cho câu hỏi (1) cần phải làm rõ thực trạng GDNN của Việt nam hiện nay; GDVN đã đạt được những gì và còn những yếu kém, hạn chế gì? Với xu thế chung của thế giới và yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước trong giai đoạn tới đòi hỏi GDNN phải đáp ứng như thế nào; từ đó cần phải đổi mới căn bản và toàn diện GDNN.

Để trả lời câu hỏi (2), cần phải làm rõ, như vậy đổi mới căn bản và toàn diện GDNN có phải là phá bỏ “cái cũ”, phủ nhận những kết quả, những thành tựu đã đạt được trong thời gian qua để “làm lại” từ đầu hay là cần có những kế thừa. Từ những khái niệm, những quan niệm nêu ở trên, cần xác định rõ đổi mới những nội dung gì là cốt lõi, những khâu then chốt nhất có ảnh hưởng đến sự phát triển của GDNN trong giai đoạn mới. Có thể có lựa chọn những nội dung sau:

- (i) Đổi mới tư duy nhận thức, làm rõ sứ mạng của GDNN;
- (ii) Đổi mới mục tiêu của GDNN;
- (iii) Đổi mới nội dung, chương trình, phương pháp GDNN;
- (iv) Đổi mới cơ chế quản lý (bao gồm cả cơ cấu hệ thống và quản lý hoạt động dạy và học).

Trả lời câu hỏi thứ 3 chính là đề xuất được các giải pháp đổi mới căn bản và toàn diện GDNN trên cơ sở quan điểm, định hướng phát triển GDNN trong thời gian tới, nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển nguồn nhân lực phục vụ sự phát triển kinh tế- xã hội của đất nước trong bối cảnh hội nhập thế giới.

Tóm lại, theo chúng tôi, đổi mới căn bản và toàn diện GDNN có thể theo cách tiếp cận sau:



Tài liệu tham khảo:

1. Văn kiện Đại hội Đảng Cộng sản Việt nam lần thứ XI (2011).
2. PGS.TS. Mạc Văn Tiến- chủ nhiệm đề tài cấp Bộ (2012) “ Đổi mới căn bản và toàn diện GDNN trong giai đoạn mới”.

3. Bộ giáo dục và Đào tạo (2013)-Dự thảo đề án “Đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục và đào tạo đáp ứng yêu cầu CNH-HĐH trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng XHCN và hội nhập quốc tế”

CHẤT LƯỢNG VIỆC LÀM CỦA LAO ĐỘNG LÀM CÔNG ĂN LƯƠNG Ở VIỆT NAM

Ths. Chử Thị Lân

Viện Khoa học Lao động và Xã hội

Tóm tắt: Việc làm đầy đủ, có năng suất chất lượng là mục tiêu của mọi người lao động tất cả các quốc gia trên thế giới nhằm hướng tới việc làm bền vững (decent work). Việc làm không đơn thuần là vấn đề kinh tế mà còn có ý nghĩa xã hội và chính trị, nhất là trong bối cảnh kinh tế suy giảm như hiện nay. Bài viết này sẽ tập trung phân tích bức tranh về chất lượng việc làm của lao động làm công ăn lương của Việt Nam ở các khu vực kinh tế khác nhau trên các khía cạnh: tiền lương, phúc lợi, thời gian làm việc, tham gia các loại hình bảo hiểm, hợp đồng lao động, v.v. Từ đó, đưa ra những kết luận và hàm ý chính sách nâng cao chất lượng việc làm của người lao động trong tương lai.

Từ khóa: chất lượng việc làm, lao động làm công ăn lương

Summary: *Sufficient employment with high productivity and quality is objective of all labors in the World in order to reach the decent work. Employment do not only have the economic sense, they also have the social, political significance, especially in the downturn economic situation. The writing will analyse the whole picture of the job quality of wage labors in Vietnam by different economic sectors interms of salary, benefit, working time, insurance participation, labor contract, v.v. Then, the conclusion and policy implications for job quality improvement will be proposed.*

Key words: *job quality, wage employment*

Giới thiệu

Việc làm đầy đủ, có năng suất chất lượng là mục tiêu của mọi người lao động tất cả các quốc gia trên thế giới nhằm hướng tới việc làm bền vững (decent work). Việc làm không đơn thuần là vấn đề kinh tế mà còn có ý nghĩa xã hội và chính trị, nhất là trong bối cảnh kinh tế suy giảm như hiện nay.

Năm 2012, kinh tế nước ta có nhiều biến động rất phức tạp và khó khăn, kinh tế tăng trưởng thấp ảnh hưởng không nhỏ tới chất lượng việc làm của người lao động nói chung và lao động làm công ăn lương nói riêng. Tiền lương, phúc lợi của người lao động chưa được cải thiện. Độ bao phủ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế chưa cao đặc biệt trong khu vực phi

chính thức. Vấn đề tham vấn ba bên và đối thoại xã hội chưa thật sự thể hiện đúng vai trò quan trọng của nó và chưa được tiến hành và tổ chức thường xuyên gây ra sự phát triển chưa cân đối và hài hoà lợi ích Nhà nước, doanh nghiệp và người lao động. Chính vì vậy, việc đảm bảo chất lượng việc làm cho người lao động là mục tiêu, nhiệm vụ và thách thức của nước ta trong thời gian tới.

1. Thực trạng chất lượng việc làm của lao động làm công ăn lương

Năm 2012, cả nước có khoảng 17,8 triệu lao động làm công ăn lương ở các khu vực khác nhau. Trong đó, có trên 6,5 triệu người trong khu vực phi chính thức (hộ cá nhân và hộ kinh doanh cá thể), chiếm tỷ trọng 36,7% trong tổng số lao động làm công ăn lương. Đây là khu vực được đánh giá là có chất lượng việc làm thấp hơn khu vực chính thức.

Bảng 1. Số lượng và tỷ lệ lao động làm công ăn lương chia theo khu vực sở hữu

Khu vực sở hữu	Số lượng (nghìn người)	Tỷ lệ (%)
Hộ cá nhân	3309	18,57
Hộ kinh doanh cá thể	3234	18,14
Tập thể	130	0,73
Tư nhân	4078	22,88
Cơ quan, tổ chức Nhà nước	1687	9,46
Đơn vị sự nghiệp Nhà nước	2240	12,57
Doanh nghiệp Nhà nước	1408	7,90
Vốn đầu tư nước ngoài	1685	9,45
Không xác định	54	0,30
Tổng	17825	100,00

Nguồn: Tính toán từ Số liệu điều tra Lao động việc làm 2012 của TCTK

Số giờ làm việc và kế hoạch làm việc là một khía cạnh quan trọng của chất lượng việc làm. Giờ làm việc dài hoặc không tuân theo tiêu chuẩn sẽ gây khó khăn cho người lao động trong việc cân bằng làm việc với nghỉ ngơi trong cuộc sống. Năm 2012, chỉ có khu vực tư

nhân và khu vực có vốn đầu tư nước ngoài có thời gian làm việc cao hơn số giờ làm việc theo qui định của Luật lao động là 48 giờ/tuần. Tuy nhiên, mức lương của hai khu vực này lại không phải là cao nhất cho thấy sự không phù hợp giữa lao động và tiền công và số giờ làm

việc cao là biện pháp duy nhất đem lại mức thu nhập như mong muốn của người lao động.

Bức tranh về tiền lương trung bình tháng của người lao động rất khá nhau giữa các khu vực, rõ ràng mức tiền lương của khu vực phi chính thức thấp hơn

nhiều so với các khu vực chính thức. Mức tiền lương trung bình tháng của lao động làm việc trong các hộ cá nhân thấp nhất gần 2,5 triệu đồng năm 2012, chỉ bằng 44,7% của khu vực cao nhất là khu vực doanh nghiệp nhà nước (5,6 triệu đồng).

Bảng 2. Tiền lương/tháng và thời gian làm việc/tuần bình quân của lao động làm công ăn lương trong các loại hình sở hữu

	Tiền lương trung bình (nghìn đồng)	Thời gian làm việc bình quân (giờ)
Hộ cá nhân	2.482	44,99
Hộ kinh doanh cá thể	2.908	48,73
Tập thể	2.692	44,26
Tư nhân	4.180	49,11
Cơ quan, tổ chức Nhà nước	3.887	40,00
Đơn vị sự nghiệp Nhà nước	4.316	40,88
Doanh nghiệp Nhà nước	5.557	45,62
Vốn đầu tư nước ngoài	4.464	49,76
Chung	4.162	46,12

Nguồn: Tính toán từ Số liệu điều tra Lao động việc làm 2012 của TCTK

Ngoài tiền lương, cũng có sự chênh lệch khá lớn về các khoản phúc lợi cho người lao động. Tỷ lệ nhận được tiền thưởng và phúc lợi khác ở khu vực nhà nước là cao nhất với tỷ lệ tương ứng là 28,1 và 42,8%. Trong khi đó dường như người lao động trong các hộ cá nhân và kinh doanh tập thể không được hưởng gì về phúc lợi khác, chỉ có 1,4% lao động được chia tiền thưởng và 8,4% được

hưởng tiền phúc lợi khác như phụ cấp nghề, đi lại, quần áo, ăn trưa,...

Người lao động được tham gia chính sách an sinh xã hội cũng là một khía cạnh quan trọng của chất lượng của việc làm ví dụ như bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, v.v. Khi các khả năng rủi ro đến với người lao động những chính sách này có tính chất nhằm giảm thiểu rủi ro thông qua các chương

trình bảo hiểm, tín dụng đặc biệt,... sẽ giúp họ giảm bớt những khó khăn về kinh tế. Bảo hiểm xã hội (BHXH) được coi là một trong những chính sách lớn, là trụ cột chính của hệ thống an sinh xã hội ở Việt Nam. Luật Bảo hiểm xã hội được Quốc hội thông qua vào cuối năm 2006 với 3 chính sách BHXH gồm: BHXH bắt buộc có hiệu lực từ 1/1/2007, BHXH tự nguyện có hiệu lực từ 1/1/2008 và bảo hiểm thất nghiệp có hiệu lực từ 1/1/2009. Mục tiêu phát triển hệ thống BHXH trong những năm tới là tăng nhanh diện bao phủ đối tượng tham gia BHXH, nhất là BHXH tự nguyện; phần đầu đến năm 2015 có khoảng 30% và năm 2020 có khoảng 50% lực lượng lao động tham gia BHXH; xây dựng chính sách khuyến

khích nông dân, lao động trong khu vực PCT tham gia BHXH tự nguyện.

Theo báo cáo BHXH Việt Nam, đến hết năm 2012 (sau 5 năm triển khai), tổng số người tham gia BHXH tự nguyện ở nước ta đạt gần 140 nghìn người, chiếm 1.3% tổng số người tham gia BHXH. Tuy nhiên, ước tính trong số đó có khoảng 70% là những người đã có thời gian tham gia BHXH bắt buộc trước đây. Số liệu điều tra lao động việc làm 2012 cũng cho thấy mức độ tham gia BHXH của lao động trong khu vực phi chính thức rất thấp, chỉ là 0,29% trong hộ cá nhân và 0,82% trong hộ kinh doanh tập thể. Điều này cho thấy việc tổ chức thực hiện chính sách BHXH tự nguyện chưa hiệu quả, chưa thu hút sự tham gia của người lao động.

Bảng 3. Tỷ lệ hưởng chế độ phúc lợi và bảo hiểm của lao động làm công ăn lương trong các loại hình sở hữu

ĐVT: %

	Hưởng ngày nghỉ phép, nghỉ lễ	Có BHYT	Có BHXH	Có được trả tiền làm thêm giờ	Có tiền thưởng	Có tiền phúc lợi khác
Hộ cá nhân	1,18	0,49	0,29	0,80	1,44	8,41
Hộ kinh doanh cá thể	7,50	0,94	0,82	1,71	3,46	12,37
Tập thể	58,50	42,50	36,18	6,45	9,65	16,62
Tư nhân	66,56	61,29	58,95	15,72	19,74	30,92
Cơ quan, tổ chức Nhà nước	92,82	86,46	85,08	7,16	16,01	28,26
Đơn vị sự nghiệp Nhà nước	96,62	95,65	95,08	13,08	17,71	31,20
Doanh nghiệp Nhà nước	90,30	90,50	89,81	11,79	28,06	42,83
Vốn đầu tư nước ngoài	81,09	89,04	86,59	48,11	31,77	66,40

Nguồn: Tính toán từ Số liệu điều tra Lao động việc làm 2012 của TCTK

Hầu hết người lao động mong muốn có việc làm ổn định thường xuyên. Do vậy loại công việc phải có giao kết hợp đồng làm việc sẽ đảm bảo việc làm người lao động được bảo vệ tốt hơn. Theo bảng dưới đây, đa số lao động làm việc trong khu vực hộ cá nhân và hộ kinh doanh tập thể không ký kết hợp

đồng lao động, hầu hết cũng chỉ là hợp đồng bằng miệng, không có hợp đồng lao động bằng văn bản (trung ứng 98,3% và 94,3%). Không có hợp đồng lao động, lao động làm công ăn lương không có gì để đảm bảo chắc chắn cho công việc của mình.

Bảng 4. Hình thức thỏa thuận hợp đồng của lao động làm công ăn lương trong các loại hình sở hữu

	Hộ cá nhân	Hộ kinh doanh cá thể	Tập thể	Tư nhân	Cơ quan, tổ chức Nhà nước	Đơn vị sự nghiệp Nhà nước	Doanh nghiệp Nhà nước	Vốn đầu tư nước ngoài	Tổng
HDLĐ không thời hạn	0,41	1,11	33,06	27,42	79,50	84,37	76,89	32,88	33,76
HDLĐ từ 1-3 năm	0,99	3,39	23,78	42,12	10,95	9,71	16,33	54,97	18,94
HDLĐ dưới 1 năm	0,23	1,24	4,03	10,23	2,67	2,10	4,09	7,25	4,06
Thỏa thuận miệng	75,37	73,12	17,80	11,19	1,20	0,50	1,14	1,04	31,24
Không có hợp đồng	23,01	21,14	21,33	9,04	5,67	3,32	1,55	3,85	12,00
Tổng	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Nguồn: Tính toán từ Số liệu điều tra Lao động việc làm 2012 của TCTK

Quyền và tiếng nói của người lao động tại nơi làm việc cũng là một yếu tố rất quan trọng của chất lượng việc làm. Điều này thể hiện qua mức độ và chất lượng đối thoại xã hội giữa người lao động với sử dụng lao động và chính phủ. Trên thực tế, chỉ có các doanh nghiệp, tổ chức khu vực chính thức có tổ chức công đoàn. Tuy nhiên, vai trò hạn chế của tổ chức công đoàn cơ sở trong đàm phán, thương lượng với chủ doanh nghiệp và đấu tranh bảo vệ quyền lợi chính đáng

cho người lao động đã được bộc lộ khá rõ nét. Số vụ đình công trong vài năm gần đây gia tăng nhưng hầu hết tất cả các cuộc đình công diễn ra vẫn chưa theo đúng trình tự quy định của pháp luật. Bởi vậy, giải quyết các cuộc đình công cũng không theo các trình tự thủ tục của pháp luật: giải quyết theo cơ chế tạm thời của Nhà nước – Tổ công tác liên ngành. Điều này đặt ra câu hỏi về tính khả thi của các qui định pháp luật liên quan đến trình tự diễn ra và giải quyết các cuộc đình công.

Việc ký kết thỏa ước lao động tập thể còn mang nặng tính hình thức, vai trò của công đoàn và tiếng nói của người lao động còn hạn chế và thực tế, thỏa ước lao động tập thể chưa thực sự là cơ sở cho việc giải quyết về vấn đề quan hệ lao động trong doanh nghiệp. Trong khu vực phi chính thức không có tổ chức thực hiện vai trò đại diện và bảo vệ các quyền và lợi ích của người lao động.

II. Một số hàm ý chính sách nhằm nâng cao chất lượng việc làm, đặc biệt chú trọng việc làm trong khu vực phi chính thức

Có bước chuyển căn bản từ giải quyết việc làm theo số lượng sang tập trung nâng cao chất lượng việc làm, đảm bảo việc làm ổn định, có thu nhập cao. Cần có chính sách quan tâm hơn đến chất lượng việc làm trong khu vực phi chính thức, chuyển dần từ việc làm phi chính thức sang việc làm khu vực chính thức.

Nâng cao hiệu quả của chính sách tiền lương. Đẩy mạnh việc thực hiện các chương trình cải cách tiền lương để bảo đảm tăng tiền lương thực tế cho người lao động.

Gia tăng tỷ lệ tham gia BHXH trong bối cảnh kinh tế biến động nhanh và già hóa dân số nhằm tăng cường ASXH cho người lao động. Tiếp tục tăng tỷ lệ lao động làm việc trong khu vực chính thức và tăng cường chế tài đối với việc tuân thủ tham gia BHXH bắt buộc. Mở rộng sự tham gia của lao động khu vực phi

chính thức vào hệ thống BHXH tự nguyện thông qua việc tiếp tục hoàn thiện các chính sách BHXH phù hợp với đặc điểm việc làm và khả năng thu nhập của người lao động. Nhà nước có chính sách khuyến khích người lao động thuộc nhóm hộ nghèo, cận nghèo tham gia BHXH tự nguyện thông qua hỗ trợ một phần phí tham gia BHXH, đảm bảo cho họ có lương hưu từ quỹ bảo hiểm xã hội khi về già. Mở rộng cơ hội tham gia BHTN cho mọi người lao động làm trong khu vực chính thức, không phân biệt tình trạng hợp đồng lao động và qui mô sử dụng lao động của doanh nghiệp.

Tăng cường chất lượng hợp đồng lao động thông qua công tác thanh tra, kiểm tra việc thực hiện luật pháp lao động, có các biện pháp thưởng phạt thoả đáng, kịp thời nhằm tăng cường tính tuân thủ của luật pháp của người sử dụng lao động và người lao động.

Nâng cao chất lượng đối thoại xã hội. Tăng cường xây dựng mối quan hệ hài hoà tại nơi làm việc, tăng cường vai trò của công đoàn, của đối thoại.

Tài liệu tham khảo:

1. Viện Khoa học Lao động và Xã hội (2013), Báo cáo Xu hướng Lao động và Xã hội 2012.
2. TCTK (2013), Số liệu điều tra Lao động – Việc làm 2012
3. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2002) Quality of work and employment in Europe: Issues and challenges. Foundation paper number 1. www.eurofound.eu.int

VẤN ĐỀ THANH KIỂM TRA LAO ĐỘNG NƯỚC NGOÀI Ở VIỆT NAM

PGS. TS Cao Văn Sâm – Tổng cục dạy nghề

Ngô Văn Hoài – Viện Khoa học Lao động và Xã hội

Tóm tắt: Vấn đề lao động nước ngoài tại Việt Nam, bên cạnh nhiều tác động tích cực thì cũng có những tác động tiêu cực đến thị trường lao động Việt Nam, đến các vấn đề xã hội, an ninh trật tự cũng như vấn đề ô nhiễm môi trường từ công nghệ bẩn, chất thải... Trước tình hình đó việc thanh tra, kiểm tra lao động nước ngoài đang được đẩy mạnh trên phạm vi toàn quốc. Bài viết này nhằm đưa ra thực trạng thanh kiểm tra lao động nước ngoài ở Việt Nam và khuyến nghị các giải pháp nhằm tăng cường hiệu quả công tác quản lý lao động nước ngoài.

Từ khóa: Lao động nước ngoài, thực trạng thanh kiểm tra

Summary: *The foreign labors in Vietnam, beside the positive effects, also has negative impacts on the Vietnam's labor market, on the social issues, social security as well as environmental pollutions from dirty technology to waste... On that situation, the inspection and checking the foreign labors are vigorous implemented all over the country. The writing is providing the current situation of inspection and checking foreign labors in Vietnam and recommending the solutions for improving the efficiency of foreign labor management.*

Key words: *Foreign labors, current situation of inspection and checking*

Lao động nước ngoài tại Việt Nam gồm lao động hợp pháp, được cấp phép, LĐPT đến VN làm việc theo visa du lịch. Lao động nước ngoài đến từ 73 quốc gia trên thế giới, lao động ở nhiều lĩnh vực, ngành nghề khác nhau và tập trung ở một số ngành chính như xây dựng, sản xuất quần áo, giày dép...

Không chỉ lao động cao cấp và kỹ thuật nhập khẩu vào Việt Nam mà lao

động phổ thông các nước cũng bắt đầu đến Việt Nam để hành nghề, cho dù đến thời điểm này chúng ta chưa cho phép lao động phổ thông nước ngoài làm việc tại Việt Nam.

Việc lao động nước ngoài vào làm việc tại Việt Nam đang có những tác động tiêu cực đến thị trường lao động Việt Nam, đến các vấn đề xã hội, an ninh

trật tự cũng như vấn đề ô nhiễm môi trường từ công nghệ bản, chất thải...

Trước tình hình đó việc thanh tra, kiểm tra lao động nước ngoài đang được đẩy mạnh trên phạm vi toàn quốc, Bộ LĐ-TB&XH yêu cầu các địa phương tổ chức kiểm tra, thanh tra về người nước ngoài đang làm việc tại các doanh nghiệp, tại tất cả các gói thầu hoặc dự án của nhà thầu nước ngoài đã trúng thầu trên địa bàn các tỉnh.

1. Thực trạng công tác thanh tra, kiểm tra lao động nước ngoài.

Hàng năm, để tăng cường công tác quản lý người nước ngoài làm việc tại Việt Nam, Bộ LĐ-TB&XH đã có văn bản đề nghị chủ tịch UBND các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương chỉ đạo các đơn vị chức năng của địa phương tổ chức rà soát, kiểm tra tất cả các đối tượng người nước ngoài làm việc trên địa bàn và việc quản lý các đối tượng này. Đặc biệt cần chú ý người nước ngoài vào Việt Nam để kinh doanh, hành nghề y, dược tư nhân, trực tiếp khám, chữa bệnh tại Việt Nam, làm việc trong lĩnh vực giáo dục, thực hiện nuôi trồng và thu, mua thủy hải sản tại khu vực biên giới biển... phải xử lý nghiêm các trường hợp vi phạm pháp luật.

Theo đó, Bộ Lao động Thương binh và Xã hội đề nghị các địa phương cần tăng cường các biện pháp thanh tra, kiểm tra về việc tuyển dụng, cấp giấy phép và

gia hạn giấy phép lao động cho lao động nước ngoài, nếu phát hiện những trường hợp cố tình vi phạm, cần xử lý nghiêm minh theo quy định của pháp luật. Đối với nhà thầu nước ngoài, phải có phương án sử dụng lao động Việt Nam và nước ngoài trong hồ sơ dự thầu và hồ sơ đề xuất theo yêu cầu của chủ đầu tư.

Kết quả kiểm tra cho thấy tình hình lao động nước ngoài liên tục gia tăng đặc biệt là một số tỉnh đang có chiều hướng diễn biến phức tạp với hình thức lao động không có giấy phép.

Quy định về công tác thanh tra kiểm tra lao động nước ngoài chỉ rõ trách nhiệm thuộc về các Sở Lao động-Thương binh và xã hội, tuy nhiên thanh tra Bộ cũng tiến hành một vài cuộc thanh tra độc lập về lĩnh vực này.

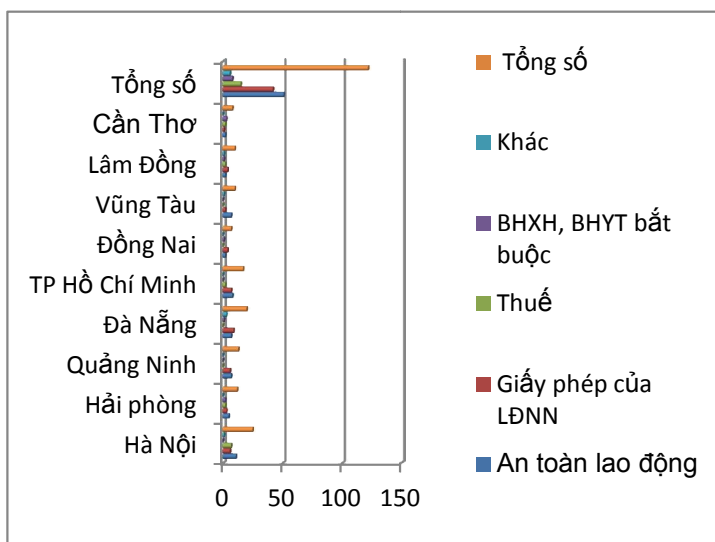
Năm 2011, Thanh tra Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội đã tiến hành kiểm tra tình hình lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam trên địa bàn 3 tỉnh, thành phố; tổng số lao động là người nước ngoài tại 3 tỉnh là 1.747 người. Qua kiểm tra cho thấy, công tác cấp, đổi và thu hồi giấy phép lao động cho người lao động nước ngoài tại các địa phương còn chưa thực hiện đúng quy định của pháp luật; hầu hết các nhà thầu chưa thực hiện

đúng trình tự, thủ tục tuyển dụng người lao động nước ngoài.⁵

Theo kết quả khảo sát tại 9 tỉnh của Ban chủ nhiệm đề tài, từ năm 2010 trở lại đây, tình hình lao động nước ngoài được tăng cường quản lý, nhất là từ khi Bộ Lao động liên tục ban hành các văn bản yêu cầu các địa phương tăng cường công tác thanh tra kiểm tra lao động nước ngoài, hoạt động thanh tra kiểm tra có nhiều chuyển biến, tỷ lệ doanh nghiệp được kiểm tra chiếm khoảng 56% năm 2010 và từ năm 2011 trở lại đây chiếm khoảng 66% tăng khoảng 12%. Công tác thanh tra kiểm tra ở Đà Nẵng, Vũng Tàu, Quảng Ninh, Hải Phòng, Đồng Nai được thực hiện tốt, gần 90% số DN khảo sát được thanh tra, kiểm tra. Tuy nhiên, TP Hồ Chí Minh và Hà Nội tỷ lệ doanh nghiệp được thanh tra kiểm tra trên tổng số doanh nghiệp khảo sát chỉ chiếm khoảng 50%.

Nội dung thanh tra kiểm tra bao gồm các vấn đề như an toàn vệ sinh lao động, giấy phép LĐNN, thuế, Bảo hiểm xã hội...Số doanh nghiệp được thanh kiểm tra về giấy phép lao động chỉ chiếm 26,5% vào năm 2010 và chiếm 34% từ năm 2011 đến nay.

Biểu đồ: Tần suất thanh kiểm tra LĐNN ở một số tỉnh



Nguồn: Đề tài cấp nhà nước KX.02.01/11-15
Kết quả khảo sát tại 9 tỉnh/thành phố, ILSSA, 2012.

Có tới 49,7% doanh nghiệp/tổ chức đánh giá chất lượng quản lý “trung bình” và 49,7% đánh giá “kém” đối với cơ quan thanh tra chính sách; chỉ có 0,6% doanh nghiệp/tổ chức đánh giá chất lượng quản lý của cơ quan này “tốt”. Điều này cho thấy công tác thanh kiểm tra việc thực hiện chính sách theo đúng quy định pháp luật Việt Nam còn yếu, chưa được quan tâm và chưa sâu sát.

Mặt khác khi đánh giá việc thực hiện của các cơ quan/tổ chức QLNN về chức năng thanh/kiểm tra doanh nghiệp sử dụng LĐNN làm việc qua hai năm (năm 2010 và năm 2011) đều cho thấy công tác thanh/kiểm tra vẫn còn yếu. Hàng năm hoạt động của các doanh nghiệp/tổ chức sử dụng LĐNN hầu như không có cơ quan chức năng nào đến thanh/kiểm tra; năm 2010, có tới 43,8% doanh

⁵ Báo cáo công tác thanh tra lao động năm 2011 của Thanh tra Bộ LĐTBXH

ng nghiệp/tổ chức không tiếp đoàn thanh/kiểm tra nào và sang năm 2011 thì con số này giảm xuống còn 34,1%. Số doanh nghiệp/tổ chức sử dụng LĐNN làm việc còn lại, mỗi năm cũng chỉ tiếp đoàn thanh/kiểm tra từ 1-2 lần, số này chủ yếu tập trung ở những thành phố lớn như Hà Nội, TP Hồ Chí Minh. Kết quả trên phản ánh công tác thanh kiểm tra giấy phép LĐNN chưa được chú trọng, hiệu quả công tác thanh tra chưa cao, các nội dung thanh kiểm tra chưa được lồng ghép. Việc chưa thực sự quan tâm trong cơ chế thanh/kiểm tra sẽ dễ tạo kẽ hở cho các doanh nghiệp/tổ chức tuyển dụng và sử dụng LĐNN làm việc trái với quy định của pháp luật Việt Nam.

Bảng: Số lần tiếp đoàn thanh/kiểm tra của doanh nghiệp/tổ chức sử dụng LĐNN làm việc (Đơn vị: %)

Năm	Số lần					
	0	1	2	3	4	>4
2010	43.8	30.3	11.9	7.6	4.3	2.2
2011	34.1	29.7	17.8	9.2	3.2	5.9

Nguồn: Đề tài cấp nhà nước KX.02.01/11-15 Kết quả khảo sát tại 9 tỉnh/thành phố, ILSSA, 2012.

Trong số ít doanh nghiệp/tổ chức sử dụng LĐNN làm việc được tiếp đoàn thanh/kiểm tra thì đoàn thanh/kiểm tra cũng chỉ tập trung thanh tra về thực hiện an toàn vệ sinh thực phẩm, thuế, BHXH và BHYT mà chưa quan tâm nhiều đến công tác quản lý và sử dụng người LĐNN làm việc. Năm 2011, chỉ có

34,4% doanh nghiệp/tổ chức sử dụng LĐNN làm việc có tiếp đoàn thanh/kiểm tra giấy phép của người LĐNN và công tác này cũng chỉ tập trung ở một số thành phố lớn như Hà Nội, TP Hồ Chí Minh và Đà Nẵng.

Một số nguyên nhân các doanh nghiệp, tổ chức và người nước ngoài chưa chấp hành các quy định của pháp luật

- Chưa tìm hiểu kỹ và nhận thức đầy đủ các quy định của pháp luật về việc tuyển dụng và quản lý người nước ngoài làm việc tại Việt Nam.

- Ý thức chấp hành pháp luật của cả người lao động và người sử dụng lao động thấp hoặc cố tình không thực hiện các điều kiện sử dụng người nước ngoài, cấp giấy phép lao động, gia hạn giấy phép lao động.

- Chế tài xử lý, xử phạt chưa đủ để răn đe và buộc người sử dụng lao động và người lao động phải thực hiện (theo quy định tại khoản 1 Điều 14 của Nghị định số 47/2010/NĐ-CP ngày 06/5/2010 thì mức xử phạt vi phạm những quy định về lao động là người nước ngoài làm việc tại Việt Nam là 15 - 20 triệu đồng với mỗi một hành vi vi phạm); các biện pháp cưỡng chế chưa kiên quyết; có địa phương còn nương nhẹ để thu hút đầu tư, thiếu kiên quyết trong việc xử lý vi phạm của dự án trọng điểm quốc gia hay của địa phương, chưa có chế tài xử lý đối với các doanh nghiệp, nhà thầu hay cá nhân người nước ngoài vi phạm pháp luật Việt Nam.

2. Một số giải pháp nâng cao hiệu quả công tác thanh tra, kiểm tra lao động nước ngoài

2.1. Quan điểm về công tác thanh tra, kiểm tra

- *Coi trọng công tác phòng ngừa:*

Từ trước đến nay công việc chính của thanh tra lao động chủ yếu tập trung vào việc xác định và xử phạt các vi phạm pháp luật lao động. Thực tế cho thấy công việc này bị hạn chế bởi số lượng thanh tra viên và số lượng lớn các doanh nghiệp trong cả nước, trong khi đó dịch vụ tư vấn và vấn đề phòng ngừa lại bị bỏ qua.

Chính vì thế việc đưa ra các thông báo/cảnh báo (điển hình tốt/vi phạm) về vấn đề vi phạm pháp luật lao động là giải pháp quan trọng thúc đẩy việc thực thi pháp luật lao động đồng thời mở rộng tác động của thanh tra lao động và cũng là cơ sở vững chắc để hợp tác với các đối tác xã hội tăng cường hiệu quả thực thi luật pháp lao động của các doanh nghiệp.

- *Tăng cường công tác tự kiểm tra của doanh nghiệp/ tổ chức:*

Nâng cao nhận thức của doanh nghiệp/tổ chức để thay đổi ý thức hành vi chấp hành nghiêm pháp luật lao động, xây dựng văn hóa thực hiện pháp luật, tăng cường công tác tự kiểm tra của doanh nghiệp/tổ chức thông qua việc báo cáo phiếu tự kiểm tra.

- *Thanh tra có trọng điểm, và tăng cường thẩm quyền của thanh tra:*

Thẩm quyền của thanh tra cần được quy định rõ ràng, được tự do tiếp cận các địa điểm thanh tra, tạo điều kiện tốt hơn

trước những trở ngại hiện nay để thanh tra lao động thực hiện tốt nhiệm vụ thanh tra, điều này cần được quy định trong hệ thống pháp luật. Xây dựng chương trình thanh tra có trọng điểm hơn trên cơ sở kết quả báo cáo phiếu tự kiểm tra của các doanh nghiệp/ tổ chức, thanh tra các khu vực có nguy cơ vi phạm cao...

- *Chế tài xử phạt nghiêm minh:*

Mức độ xử phạt theo luật định cần tăng lên để đảm bảo tính răn đe.

- *Thành lập hệ thống thanh tra lao động chuyên biệt, thống nhất từ Trung ương đến địa phương:*

Lao động là lĩnh vực có nhiều chuyên biệt riêng đòi hỏi các nội dung kỹ thuật đặc thù vì thế việc thành lập đơn vị thanh tra lao động chuyên biệt là cần thiết, cần bố trí các cán bộ đáp ứng được yêu cầu nội dung thanh tra như vậy sẽ giúp tăng cường thẩm quyền của hệ thống thanh tra.

- *Thiết lập hệ thống các đối tác xã hội hỗ trợ công tác thanh tra, kiểm tra:*

Thanh tra lao động cũng cần phải thiết lập cho được mối quan hệ tốt với các tổ chức của người sử dụng lao động cũng tổ chức đại diện người lao động, tổ chức phi chính phủ, giới truyền thông ... Những tổ chức này có thể góp phần quan trọng vào việc thúc đẩy, giám sát kiểm tra việc thực thi pháp luật lao động trong các doanh nghiệp/tổ chức.

2.2 Đề xuất các giải pháp

Pháp luật

Trong quá trình sửa đổi Bộ Luật Lao động, luật Thanh tra và các văn bản pháp

luật về lao động cần xem xét đưa vào các điều khoản quy định:

- Mức độ xử phạt vi phạm pháp luật lao động cần được tăng lên để bảo đảm tính răn đe và thực thi nghiêm chỉnh pháp luật lao động nói chung và vấn đề lao động nước ngoài nói riêng.

- Quy định tạo điều kiện tốt hơn, thăm quyền thanh tra rõ ràng, đảm bảo thanh tra lao động thực hiện tốt nhiệm vụ thanh tra, được tự do tiếp cận địa điểm thanh tra, các tài liệu liên quan đến nội dung thanh tra.

- Cần quy định bắt buộc các doanh nghiệp phải báo cáo theo phiếu tự kiểm tra khi có yêu cầu của các cơ quan thanh tra lao động.

- Xem xét phê chuẩn các công ước của tổ chức lao động Quốc tế về lĩnh vực thanh tra đáp ứng yêu cầu hội nhập.

Lĩnh vực quản lý lao động nước ngoài: tiếp tục sửa đổi bổ sung một số điều khoản trong các nghị định 34, 46 của chính phủ.

Tổ chức thực hiện

- Xem xét thành lập hệ thống thanh tra lao động tại cấp Bộ và Sở LĐTBXH với chức năng tách biệt khỏi Thanh tra Bộ/Sở.

- Xây dựng quy trình và chương trình, kế hoạch riêng biệt cho hệ thống thanh tra lao động tập trung các khu vực, các lĩnh vực có nguy cơ vi phạm cao, không thanh tra dàn trải. Tăng cường lồng ghép nội dung thanh tra lao động trong các đoàn thanh tra.

- Tăng cường năng lực cho đội ngũ thanh tra lao động bổ sung cả về số lượng và đào tạo nâng cao trình độ nhất là kỹ năng xã hội, kỹ năng tư vấn phòng ngừa. Nâng cao mức độ thanh tra của từng thanh tra viên.

- Tăng cường chức năng phòng ngừa và phối hợp với các đối tác xã hội: xây dựng chiến lược cải thiện, thúc đẩy văn hóa phòng ngừa vi phạm pháp luật lao động trong mối quan hệ các đối tác như tổ chức địa diện giới sử dụng lao động, đại diện tổ chức người lao động, các tổ chức xã hội dân sự, giới truyền thông... Chiến lược này góp phần tăng cường thực thi pháp luật lao động và bổ sung nhiệm vụ, năng lực cho thanh tra lao động thông qua tiếp xúc công chúng và các chương trình nâng cao nhận thức

- Riêng lĩnh vực quản lý lao động nước ngoài, các cấp ban ngành địa phương cần tiếp tục ban hành các quy chế phối hợp giữa các ngành lao động, công an, công thương... trong việc quản lý lao động nước ngoài trên địa bàn.

Tài liệu tham khảo

1. Bộ Luật Lao động năm 2012
2. Luật Thanh tra
3. Nghị định 34/2008/NĐ-CP ngày 25/03/2008; Nghị định 46/2011/NĐ-CP ngày 17/6/2011 của Chính phủ quy định về tuyển dụng và quản lý người nước ngoài làm việc tại Việt Nam;
4. Bản ghi nhớ kỹ thuật: Đánh giá nhu cầu thanh tra lao động tại Việt Nam- Ban Đối thoại xã hội- Văn phòng Lao động Quốc tế Geneve. 2012

ĐẨY MẠNH CÔNG TÁC ĐÀO TẠO GÓP PHẦN NÂNG CAO NĂNG LỰC CỦA LAO ĐỘNG ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI

*Vũ Trường Giang
Cục Quản lý lao động ngoài nước*

Tóm tắt: Công tác đào tạo cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài trong thời gian qua đã có những chuyển biến tích cực. Tuy nhiên, để đáp ứng thực sự yêu cầu ngày càng cao về chất lượng nguồn nhân lực cho thị trường lao động quốc tế, công tác đào tạo nghề, ngoại ngữ và bồi dưỡng kiến thức cần thiết vẫn còn tồn tại những hạn chế. Hơn lúc nào hết, những hạn chế này cần được quan tâm giải quyết để đảm bảo ổn định và phát triển công tác đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài trong thời gian tới, phù hợp với xu thế phát triển và nhu cầu của thị trường lao động quốc tế.

Từ khóa: đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài, đào tạo nghề

Summary: *In recent years, the training for employees to work overseas have received positive changes. However, in order to meet the increasing demand for high quality labors in the international labor market, the basic vocational training, language training as well as other trainings are still facing limitations. At this time, these limitations should be addressed in order to keep the stability and the development of the sending Vietnam's labor to work overseas in the forthcoming, that is appropriate with the development trend and the demand in the international labor market.*

Key words: *sending Vietnam's labor to work overseas, vocational training*

1. Tình hình đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài những năm qua

Trong những năm qua, mặc dù tình hình kinh tế thế giới bị khủng hoảng nhưng với sự chỉ đạo kịp thời của nhà nước và đặc biệt là nỗ lực của các doanh nghiệp, công tác đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài vẫn đạt được sự tăng trưởng nhất định theo từng năm. Từ năm 2007 đến hết tháng 12 năm 2012, ta đưa được trên 499.000 lao động đi làm việc ở nước ngoài, bình quân mỗi

năm đưa đi được trên 83.000 người, trong đó các thị trường chủ yếu là: Đài Loan (174.776 người); Malaysia (68.322 người); Hàn Quốc (70.976 người); Nhật Bản (37.788 người); khu vực Trung Đông (46.878 người)... Hiện nay, có khoảng trên 500 nghìn lao động Việt Nam làm việc ở trên 40 nước và vùng lãnh thổ với hơn 30 nhóm ngành nghề

Xét về cơ cấu ngành nghề, những năm gần đây, xu hướng đưa lao động đi làm việc trong lĩnh vực công nghiệp

nặng như gia công kim loại, chế tạo máy, hàn công nghệ cao và xây dựng, đang gia tăng đáng kể. Những thị trường tiếp nhận như Đài Loan, trước năm 2005 chủ yếu tiếp nhận lao động nữ trong lĩnh vực khán hộ công, chăm sóc người bệnh tại các viện dưỡng lão và giúp việc gia đình. Tỷ lệ lao động ở lĩnh vực này luôn chiếm tới trên 60% tổng số lao động đi làm việc ở Đài Loan thì nay đã chuyển dịch dần sang tiếp nhận lao động ở lĩnh vực cơ khí, chế tạo và gia công kim loại. Một thị trường truyền thống khác đang tiếp nhận lao động có tay nghề của Việt Nam sang tu nghiệp, thực tập là Nhật Bản cũng đang không ngừng nâng số lượng tiếp nhận. Hiện nay, thực tập sinh Việt Nam đã có mặt hầu hết trong các nhà máy xí nghiệp thuộc ngành công nghiệp ô tô của Nhật Bản như Toyota, Nissan, Mazda....và đặc biệt, các tập đoàn đóng tàu hàng đầu của Nhật bản như IHI, SUMITOMO...

Trong lĩnh vực xây dựng, từ năm 2006 trở lại đây, xu hướng những nước Trung đông cũng đang tăng cường tiếp nhận lao động xây dựng của Việt Nam. Các nước như UAE, Ca-Ta, Ả-rập- Xê út, Oman, Baranh... tỉ lệ lao động xây dựng của ta chiếm hơn 70%. Bên cạnh đó, ở một số thị trường lao động tiếp nhận lao động Việt Nam trong thời kỳ hợp tác quốc tế những năm 1980 như Rumani, Bungari, Balan cũng bắt đầu xuất hiện nhu cầu tiếp nhận lao động trong lĩnh

hàn công nghệ cao. Đặc biệt vừa qua, trên cơ sở hiệp định hợp tác kinh tế Việt Nam - Nhật Bản, ta đã phối hợp với phía bạn tuyển chọn và đào tạo thí điểm 150 điều dưỡng viên, hộ lý đi làm việc trong lĩnh vực y tế của Nhật Bản. Cũng trong lĩnh vực này, Bộ Lao động - Thương Binh và Xã hội đã hợp tác với Tổ chức hợp tác Cộng hòa Liên Bang Đức - GIZ để tuyển chọn và đào tạo cho 100 ứng viên sang học tập và làm việc tại Cộng hòa Liên bang Đức. Sau khi kết thúc thí điểm, phía bạn sẽ xem xét tiếp nhận với số lượng lớn lao động trong lĩnh vực này sang học tập và làm việc tại các cơ sở y tế và chăm sóc người già tại Nhật Bản và CHLB Đức.

2. Thực trạng công tác đào tạo lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài.

2.1. Công tác đào tạo nghề và ngoại ngữ

Theo quy định của Luật về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, doanh nghiệp có trách nhiệm tổ chức hoặc liên kết với cơ sở dạy nghề, cơ sở đào tạo để đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng nghề, ngoại ngữ cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài. Việc pháp luật quy định rõ trách nhiệm của doanh nghiệp về đào tạo người lao động đã buộc doanh nghiệp phải quan tâm tới công tác đào tạo. Thời gian qua, công tác đào tạo nghề cho người lao

động trước khi đi làm việc ở nước ngoài đã được các doanh nghiệp chú trọng hơn và tỉ lệ lao động có nghề đi làm việc ở nước ngoài có xu hướng tăng theo từng năm. Nhiều doanh nghiệp đã đầu tư xây dựng cơ sở dạy nghề để đào tạo người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài như công ty LOD, Châu Hưng, Hoàng Long Huresu.,LTD, Texgamex... Hệ thống các trường, trung tâm đào tạo lao động xuất khẩu chuyên nghiệp và bài bản đang hình thành. Bên cạnh đó, trong lĩnh vực dạy nghề, ta đã có cả hệ thống các trường dạy nghề đang hoạt động để đào tạo kỹ năng nghề cho người lao động. Theo số liệu thống kê năm 2012, cả nước có 128 trường cao đẳng nghề, 308 trường trung cấp nghề, 908 trung tâm dạy nghề và trên 1.000 cơ sở dạy nghề khác tại các doanh nghiệp và tại các cơ sở giáo dục khác. Các doanh nghiệp xuất khẩu lao động đã bước đầu có sự liên kết với các cơ sở dạy nghề để tổ chức tuyển chọn và bồi dưỡng kỹ năng nghề cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài

Về cơ chế chính sách, nhằm hỗ trợ các doanh nghiệp đẩy mạnh đưa lao động có nghề đi làm việc ở nước ngoài, Bộ LĐTBXH đã triển khai một số chương trình hỗ trợ đào tạo lao động xuất khẩu, bao gồm hỗ trợ đào tạo nghề cho lao động 62 huyện nghèo đi làm việc ở nước ngoài; thí điểm hỗ trợ đào tạo một số nghề đặc thù, đòi hỏi kỹ thuật cao mà thị

trường lao động quốc tế có yêu cầu và tiến tới mở rộng trong năm tới...

Công tác dạy nghề trong những năm qua đã có những bước phát triển, bước đầu đáp ứng được một phần nhu cầu tiếp nhận của thị trường. Tuy nhiên, chất lượng đào tạo còn nhiều hạn chế, chưa thực sự đáp ứng được yêu cầu của các nhà tuyển dụng nước ngoài, đặc biệt trong các lĩnh vực đòi hỏi công nghệ, kỹ thuật cao như cơ khí chính xác, điện tử ...do trang thiết bị của các cơ sở dạy nghề còn lạc hậu, đội ngũ giáo viên và phương pháp giảng dạy còn chưa bắt kịp được với sự phát triển của các kỹ thuật mới. Những ngành nghề đào tạo nghề của ta đặc biệt trong lĩnh vực sơ cấp nghề đạt chuẩn khu vực và quốc tế không nhiều. Bên cạnh đó, việc phối hợp giữa dạy nghề gắn với xuất khẩu lao động còn nhiều hạn chế, thiếu sự kết nối chặt chẽ nên tỉ lệ lao động có nghề đi làm việc ở nước ngoài những năm qua chưa cao.

Đối với công tác đào tạo ngoại ngữ, cho tới thời điểm hiện tại, các doanh nghiệp vẫn chỉ dừng lại ở mức mang tính đối phó. Những thị trường nào đòi hỏi khắt khe như Nhật Bản, Hàn Quốc thì công tác đào tạo ngoại ngữ mới được coi trọng. Thực tế cho thấy, trong tổng số những doanh nghiệp đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài, chỉ có những doanh nghiệp đưa số lượng lớn thực tập sinh đi làm việc ở Nhật Bản là tập trung đầu tư

cơ sở đào tạo ngoại ngữ đáp ứng được yêu cầu ngày càng khắt khe của phía đối tác như công ty Ánh Thái Dương, ESUHAI, SULECO, JV Net... Những doanh nghiệp đang đưa lao động ở các thị trường tiếp nhận lao động giản đơn như Malaysia, Trung Đông... dường như chỉ tập trung vào việc tăng số lượng và rút ngắn thời gian làm hồ sơ để làm sao trong thời gian ngắn đưa càng nhiều lao động đi càng tốt. Chính tư duy làm ăn không có chiến lược nêu trên của một bộ phận không nhỏ doanh nghiệp vô hình chung đã dẫn tới sự không đồng đều về năng lực giữa những doanh nghiệp đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài ở các thị trường khác nhau, kéo theo chất lượng lao động của Việt Nam không cao. Nhiều doanh nghiệp chạy theo lợi nhuận trước mắt, thay vì tập trung nâng cao chất lượng đào tạo thì lại quay ra đẩy phí môi giới lên cao nhằm thu hút đối tác. Kết quả là người lao động phải gánh chịu những rủi ro, hậu quả, khiến cho thị trường ngày càng khó khăn, bất lợi hơn cho cả người lao động lẫn cộng đồng doanh nghiệp XKLD Việt Nam.

Thực tế vào thời điểm những năm 2000, lao động đi làm việc tại Đài Loan chi phí chỉ khoảng trên 2.000 USD, và người lao động trước khi xuất cảnh phải được đào tạo khoảng 3 tháng tiếng Hoa. Tuy nhiên, đến thời điểm hiện tại, người lao động đi Đài Loan sẽ phải mất chi phí lên hơn gấp đôi (khoảng 4.500 USD) và

thời gian được đào tạo rút xuống còn khoảng 1,5 tháng. Đối với lao động đi Malaysia, thời gian đào tạo khoảng 1 tháng, thậm chí có doanh nghiệp đào tạo không tới 1 tháng. Chính sự thiếu quan tâm đến chất lượng lao động thể hiện qua việc rút ngắn thời gian đào tạo đã dẫn tới tỉ lệ lao động gặp rủi ro ở những thị trường này như không đáp ứng yêu cầu của chủ sử dụng, bị trừ lương, tai nạn trong quá trình sản xuất, vi phạm pháp luật và bỏ trốn khỏi nơi làm việc, ra ngoài sinh sống bất hợp pháp luôn ở mức cao. Ngược lại, thị trường Nhật Bản, những năm 2000, số lượng tu nghiệp sinh ta chỉ đưa được khoảng trên dưới 2000 người/năm và tỉ lệ thực tập sinh vi phạm hợp đồng, bỏ trốn luôn ở mức cao (năm 2003 khoảng trên 30%) thì những năm gần đây, các doanh nghiệp đã tập trung vào tăng cường chất lượng tuyển chọn, đào tạo nên số lượng đưa đi tăng mạnh hàng năm. Kỷ lục năm 2012, ta đã đưa sang thị trường Nhật Bản trên 8.000 thực tập sinh và tỉ lệ bỏ trốn xuống còn khoảng 3% và người lao động rất ít gặp phải rủi ro ở thị trường này.

2.2. Công tác bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho người lao động

Hiện nay có trên 170 doanh nghiệp được cấp giấy phép đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài. Theo quy định, các doanh nghiệp đều có trung tâm đào tạo để tổ chức đào tạo, bồi dưỡng kiến

thức cần thiết về phong tục, tập quán, pháp luật có liên quan của nước tiếp nhận lao động và các quy định pháp luật của Việt Nam đối với người lao động đi làm việc ở nước ngoài. Về nội dung chương trình đào tạo, Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội đã ban hành các quy định nội dung, thời lượng và giáo trình bồi dưỡng kiến thức phù hợp với từng thị trường cụ thể. Đồng thời quy định trách nhiệm của doanh nghiệp trong việc thực hiện đào tạo và cấp chứng chỉ bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho người lao động hoàn thành khoá học. Tuy nhiên, cũng tương tự như công tác đào tạo nghề, ngoại ngữ, việc đào tạo bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho người lao động cũng chỉ dừng lại ở mức đối phó, thụ động. Đối với thị trường đòi hỏi khắt khe về chất lượng, các doanh nghiệp thực hiện rất tốt. Ngoài việc đào tạo bồi dưỡng theo chương trình quy định, nhiều doanh nghiệp đã bổ sung các nội dung đặc thù rút ra từ kinh nghiệm đưa lao động đi để giảng dạy cho người lao động. Ở thị trường dễ tính, có nhu cầu tiếp nhận nhiều lao động, các doanh nghiệp đào tạo gần như mang tính chiếu lệ, thậm chí, các nội dung quy định bắt buộc phải đào tạo cho người lao động còn bị doanh nghiệp rút bớt dần tới tình trạng người lao động không nắm được nội dung hợp đồng, vi phạm pháp luật nước sở tại ...

3. Giải pháp nâng cao năng lực đào tạo

Công tác đào tạo cho người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài có vai trò hết sức quan trọng, là nhân tố quyết định chất lượng nguồn nhân lực. Chính vì vậy, tại Chỉ thị số 16-CT/TW ngày 08 tháng 5 năm 2012 của Ban bí thư Trung ương Đảng đã chỉ ra một trong những nguyên nhân chủ yếu của các hạn chế, yếu kém trong công tác đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài là “...chưa chủ động và làm tốt việc đào tạo nghề, ngoại ngữ, giáo dục pháp luật, phong tục tập quán...cho người lao động”, đồng thời Chỉ thị cũng đã nhấn mạnh “Chú trọng công tác dạy nghề và ngoại ngữ, giáo dục pháp luật, phong tục, tập quán của nước tiếp nhận chongười lao động...”. Vì vậy, để nâng cao chất lượng công tác đào tạo lao động đi làm việc ở nước ngoài đáp ứng nhu cầu thị trường theo chúng tôi nên tập trung vào những giải pháp sau:

3.1. Đối với cơ quan quản lý nhà nước

Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội nghiên cứu và sửa đổi các quy định hiện hành trong quản lý đào tạo theo hướng tăng cường trách nhiệm của doanh nghiệp đối với công tác đào tạo người lao động trước khi đưa ra nước ngoài làm việc nhằm trang bị cho người lao động

các kiến thức đảm bảo đáp ứng yêu cầu công việc ở nước tiếp nhận.

Xây dựng nội dung chương trình đào tạo và tổ chức tập huấn các quy định của pháp luật về đưa lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài cho các đối tượng là cán bộ các doanh nghiệp, công chức ngành lao động thương binh và xã hội ở địa phương.

Nghiên cứu xây dựng và đưa ra tiêu chuẩn tối thiểu về trình độ ngoại ngữ, trình độ nghề đối với người lao động đi làm việc ở nước ngoài phù hợp với yêu cầu phía tiếp nhận nước ngoài. Trên cơ sở đó, các cơ quan liên quan phối hợp xây dựng chương trình, giáo trình tài liệu và đưa vào sử dụng thống nhất cho công tác đào tạo nghề, ngoại ngữ cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài.

Tổ chức biên soạn tài liệu bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho người lao động theo các thị trường tiếp nhận. Đồng thời thường xuyên cập nhật, chỉnh sửa các nội dung cho phù hợp với quy định hiện hành của các nước tiếp nhận lao động đảm bảo phục vụ tốt cho công tác đào tạo người lao động đi làm việc ở nước ngoài.

3.2. Đối với doanh nghiệp

Doanh nghiệp cần phối hợp chặt chẽ với các cơ sở dạy nghề trong việc tuyển chọn người lao động; chủ động cung cấp cho các cơ sở dạy nghề các thông tin về tuyển dụng lao động, các ngành nghề cần

tiếp nhận lao động, dự kiến số lượng và đặc biệt là các yêu cầu về chất lượng đối với người lao động, các tài liệu đào tạo nghề của nước tiếp nhận để cơ sở dạy nghề xây dựng nội dung đào tạo phù hợp với những yêu cầu thực tế của phía tiếp nhận nước ngoài. Bên cạnh đó, doanh nghiệp chủ động đầu tư trang thiết bị, cơ sở vật chất phục vụ cho đào tạo nghề trong một số lĩnh vực phía nước ngoài có nhu cầu tiếp nhận cao như gia công kim loại, hàn công nghệ cao, điện tử nhằm chủ động xây dựng cho mình nguồn lao động có chất lượng đáp ứng các yêu cầu tuyển chọn của phía tiếp nhận.

Đổi mới phương pháp đào tạo, nâng cao năng lực giáo viên để tăng cường chất lượng đào tạo bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài. Doanh nghiệp phải thực sự nhận thức rõ vai trò và tầm quan trọng của việc trang bị những kiến thức về phong tục tập quán, pháp luật nước sở tại cũng như pháp luật của Việt Nam để từ đó nâng cao trách nhiệm của người lao động trong việc tuân thủ các quy định của pháp luật của trong nước và nước đến làm việc để bảo vệ cho chính bản thân. Điều này cũng sẽ làm giảm các phát sinh mà doanh nghiệp sẽ phải gánh chịu khi đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài.

3.3. Đối với người lao động

Người lao động phải nhận thức rõ việc nắm bắt các kỹ năng nghề nghiệp, ngoại ngữ và các kiến thức về pháp luật, phong tục tập quán ... của nước tiếp nhận trước khi ra nước ngoài làm việc lao động là quyền lợi và trách nhiệm của chính bản thân người lao động để từ đó người lao động chủ động trong việc học tập và có mục tiêu, động cơ đúng đắn khi tham gia các khoá đào tạo do doanh nghiệp tổ chức.

Tóm lại, công tác đào tạo nghề, ngoại ngữ và bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài có vai trò quan trọng và là một trong những yếu tố quyết định đến chất lượng nguồn nhân lực đi làm việc ở nước ngoài. Chính vì vậy, nhà nước một mặt luôn khuyến khích người lao động phải chủ động tìm hiểu kiến thức, tham gia các khoá bồi dưỡng và có chính sách hỗ trợ cho người lao động được đào tạo nghề, ngoại ngữ và bồi dưỡng kiến thức cần thiết để đi làm việc ở nước ngoài. Mặt khác, nhà nước cũng quy định chặt chẽ nội dung chương trình và trách nhiệm tổ chức thực hiện của các cá nhân, tổ chức có quan liên quan trong lĩnh vực đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài. Tuy nhiên, để nâng cao chất lượng người lao động đi làm việc ở nước ngoài, cần thiết phải có sự phối hợp chặt chẽ

giữa các cơ quan liên quan (doanh nghiệp dịch vụ, cơ sở dạy nghề) trong công tác đào tạo và đặc biệt là người lao động phải có nhận thức đúng đắn về tầm quan trọng, quyền lợi và trách nhiệm của mình đối với việc tham các khoá đào tạo trước khi đi làm việc ở nước ngoài ./

Tài liệu tham khảo

1. Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng (2006).
2. Nghị định số 126/2007/NĐ-CP ngày 01/8/2007 của Chính phủ Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.
3. Thông tư số 21/2007/TT-BLĐTBXH ngày 08/10/2007 của Bộ LĐTBXH hướng dẫn chi tiết một số điều của Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng và Nghị định số 126/2007/NĐ-CP ngày 01 tháng 8 năm 2007 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn một số điều của Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng
4. Quyết định số 18/2007/QĐ-BLĐTBXH ngày 18/7/2007 của Bộ trưởng Bộ LĐTBXH Ban hành chương trình bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài.
5. Quyết định số 19 /2007/QĐ-BLĐTBXH ngày 18 tháng 07 năm 2007 ban hành “quy định về tổ chức bộ máy hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài và bộ máy chuyên trách để bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài”.
6. Báo cáo về công tác đào tạo – bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài của một số doanh nghiệp XKLD.

LAO ĐỘNG NƯỚC NGOÀI Ở VIỆT NAM THỰC TRẠNG VÀ NHỮNG VẤN ĐỀ ĐẶT RA

ThS. Nguyễn Thị Thu Hương- ThS. Nguyễn Thị Bích Thúy

Viện Khoa học Lao động và Xã hội

Tóm tắt: Trong điều kiện hội nhập kinh tế toàn cầu vấn đề di cư quốc tế là mối quan tâm của nhiều quốc gia. Thị trường lao động Việt Nam cũng trở lên linh hoạt và đa dạng hơn. Dòng lao động nước ngoài vào Việt Nam ngày càng đông hơn. Bài viết này nhằm đánh giá thực trạng lao động nước ngoài ở Việt Nam, tìm ra những vấn đề bức xúc trong quản lý lao động nước ngoài và đưa ra các hàm ý chính sách về quản lý lao động nước ngoài.

Từ khóa: Lao động nước ngoài ở Việt Nam, thực trạng lao động nước ngoài.

Summary: *In context of the global economic integration, international migration is a considerable issue of many countries. The Vietnam's labor market is becoming more flexibility and complexity. The foreign worker migration into Vietnam is increasingly. This article reviews the current situation of foreign workers in Vietnam, finds out the pressing problems in the management of foreign workers and provides policy implications on the foreign worker management .*

Keywords: *foreign labor in Vietnam, the current situation of foreign workers.*

1. Vai trò lao động nước ngoài ở Việt Nam

Trong xu thế hội nhập toàn cầu, nền kinh tế thế giới đang gặp nhiều khó khăn, dòng lao động nước ngoài vào Việt Nam vẫn không ngừng gia tăng trong những năm gần đây. Theo báo cáo của các Sở

Lao động-Thương binh và xã hội tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương và các Ban quản lý khu công nghiệp, khu chế xuất và khu kinh tế, số lượng lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam trong các năm 2010, 2011 và 2012, cụ thể như sau:

Bảng số 1. Số lượng lao động nước ngoài tại Việt Nam

Năm 2010		Năm 2011		Năm 2012	
Số lượng (người)	Tỷ lệ tăng (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ tăng (%)	Số lượng (tại thời điểm tháng 7)	Tỷ lệ giảm (%)
56.929	2,7	78.440	32,52	77.087	1,7

Nguồn: Tổng hợp số liệu báo cáo của các Sở LĐTBXH tại thời điểm tháng 7 năm 2012

Lao động nước ngoài vào Việt Nam tăng nhanh do nhiều nguyên nhân, nhưng có hai nguyên nhân chính ảnh hưởng mạnh đến dòng di chuyển LĐNN vào Việt Nam:

- *Thứ nhất*, do đầu tư từ nước ngoài vào Việt Nam tăng nhanh dẫn đến nhu cầu lao động người nước ngoài vào Việt Nam làm việc tăng lên

- *Thứ hai*, Việt Nam có nhiều ngành, nhiều lĩnh vực mới đòi hỏi người lao động nước ngoài có kinh nghiệm và có chuyên môn mới đảm đương được công việc mà nhân lực trong nước chưa thể đáp ứng được.

Vấn đề lao động nước ngoài vào làm việc tại Việt Nam cũng tồn tại nhiều cơ hội và thách thức, trước hết, những cơ hội do đối tượng lao động này mang lại:

Một là, cung cấp nguồn nhân lực chất lượng cao góp phần nâng cao năng suất lao động xã hội, thúc đẩy nền kinh tế tăng trưởng nhanh.

Hai là, tạo nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu của các nhà đầu tư nước ngoài vào Việt Nam.

Ba là, tạo môi trường cạnh tranh giữa lao động Việt Nam với lao động nước ngoài.

Bốn là, góp phần đào tạo nhân lực tại chỗ theo tương tác thâm thấu.

Bên cạnh những cơ hội, lao động nước ngoài vào làm việc tại Việt Nam

kéo theo nhiều tác động tiêu cực, nhiều thách thức như:

Một là, làm giảm thu nhập yếu tố thuần (NX) trong tổng thu nhập quốc gia (GNI). Người lao động nước ngoài đến Việt Nam làm việc họ có thu nhập và được chuyển về nước phần thu nhập còn lại. Chính điều này làm giảm thu nhập yếu tố thuần trong tổng thu nhập quốc gia; kết quả là làm giảm tổng thu nhập quốc gia.

Hai là, du nhập lối sống và văn hoá ngoại lai không phù hợp với thuần phong, mỹ tục của người Việt, làm sai lệch các chuẩn mực đạo đức, văn hoá truyền thống. Một số lao động nước ngoài vào Việt Nam làm việc, họ mang theo văn hoá của dân tộc và đất nước họ. Cùng với những yếu tố văn minh, hiện đại; đồng thời họ cũng mang theo lối sống, văn hoá độc hại không phù hợp với thuần phong, mỹ tục và bản sắc văn hoá của dân tộc Việt Nam.

2. Thực trạng lao động nước ngoài ở Việt Nam

Thị trường lao động trong điều kiện nền kinh tế mở cửa đã tạo ra dòng di chuyển lao động quốc tế ngày càng sôi động hơn, lao động nước ngoài vào Việt Nam ngày một tăng. Theo báo cáo của các Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương và các Ban quản lý khu công nghiệp, khu chế xuất và khu kinh tế, số lượng lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam

năm 2010 là 56.929 người tăng 2,7% so với năm 2009; Năm 2011 tăng lên đến 78.440 người tăng so với năm 2010 là 32,52% và trong 7 tháng đầu năm 2012 tỷ lệ này giảm 1,7%. Lực lượng Lao

động nước ngoài vào Việt Nam tập trung ở một số thành phố lớn, TP. Hồ Chí Minh là nơi có số LĐNN đông nhất chiếm 23,43%, tiếp đó là Hà Nội có khoảng 12,73%.

Bảng số 2. Một số địa phương có số lượng lớn lao động nước ngoài

STT	Tỉnh, TP	Tổng số (người)	Tỷ lệ trên tổng số LĐNN (%)
1	TP Hồ Chí Minh	18.065	23,43
2	Hà Nội	9.812	12,73
3	Kiên Giang	9.696	12,58
4	Bình Dương	8.654	11,23
5	Đồng Nai	5.943	7,71
6	Quảng Ninh	2.301	2,98
7	Bắc Ninh	2.000	2,56
8	Hải Phòng	2.732	3,54
9	Bà Rịa - Vũng Tàu	1.431	1,86
10	Hải Dương	1.138	1,48

Nguồn: Tổng hợp số liệu báo cáo của các Sở LĐTBXH tại thời điểm tháng 7 năm 2012

Về quốc tịch của lao động nước ngoài: lao động nước ngoài đến làm việc tại Việt Nam từ hơn 60 quốc gia. Xu hướng LĐNN từ các quốc gia Châu Á đến Việt Nam làm việc vẫn chiếm tỷ trọng lớn nhất, đặc biệt là lao động Trung Quốc, Đài Loan chiếm khoảng 58% tổng số người nước ngoài; lao động nước ngoài mang quốc tịch Châu Âu (Anh, Pháp...) chiếm khoảng 28,5% và các nước khác chiếm 13,5%.

- Về giới tính và độ tuổi của lao động nước ngoài: nam chiếm 89,9% tổng số lao động nước ngoài; lao động nước

ngoài có độ tuổi từ 30 trở lên chiếm 86%.

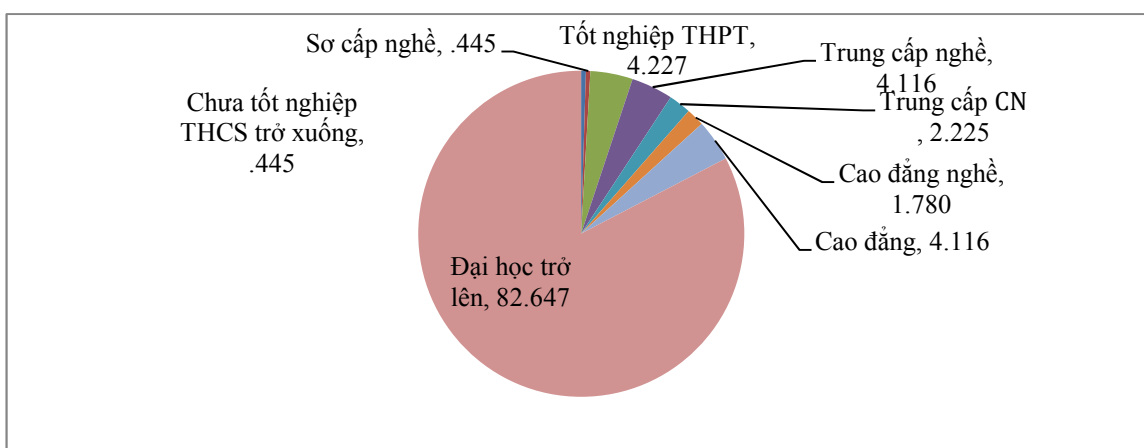
Đa phần lao động nước ngoài ở nhóm tuổi trung niên từ 25-44 tuổi (70%). Nhóm 45-54 tuổi chiếm gần 18%. Nhóm tuổi trẻ nhất, từ 17-24 chỉ có 2,2% và nhóm từ 60 tuổi trở lên chỉ chiếm 6,3%. Điều này phản ánh thực tế là Việt Nam đang “nhập khẩu” Lao động có trình độ CMKT cao, chuyên gia,... vì vậy số lượng LĐNN ở nhóm tuổi trẻ nhất và nhóm cao tuổi chỉ chiếm tỷ trọng thấp. (Theo kết quả điều tra của đề tài KX.02.01/11-15)

Về trình độ học vấn phản ánh nhu cầu lao động nước ngoài trình độ cao để bù đắp “khoảng trống” của thị trường lao động trong nước. Có 82,6% LĐNN trong mẫu khảo sát có trình độ đại học trở lên và gần 6% có trình độ cao đẳng và cao đẳng nghề.

Tuy nhiên vẫn có một tỷ lệ nhỏ là nghệ nhân, thợ lành nghề của các nghề truyền thống, còn lại là nhóm LĐNN không đủ điều kiện vẫn vào Việt Nam làm việc theo kênh phi chính thức.

Biểu đồ 1. LĐNN phân theo trình độ học vấn cao nhất đạt được

Đơn vị: %



Nguồn: Đề tài cấp nhà nước KX.02.01/11-15 - Kết quả khảo sát tại 9 tỉnh/thành phố, ILSSA, 2012.

Về trình độ chuyên môn kỹ thuật có gần 70% là chuyên gia trong các lĩnh vực; nghệ nhân trong các ngành nghề truyền thống chiếm 1,05%. Đội ngũ có kinh nghiệm làm việc trên 5

năm chiếm 13,55%, đây là số lao động không xác định được rõ trình độ vì không có bằng cấp đã tạo kẽ hở cho doanh nghiệp đưa LĐNN vào làm việc.

Bảng số 3: Trình độ chuyên môn của lao động nước ngoài

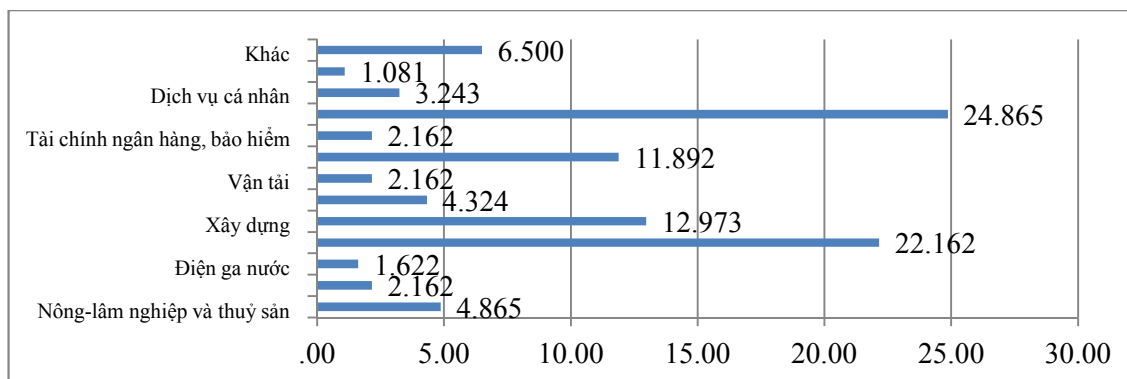
STT	Nội dung	Số lượng (người)	Tỷ lệ(%)
	Tổng số lao động nước ngoài, trong đó:	77.087	100
1	Từ đại học trở lên	51.458	66,75
2	Nghệ nhân ngành nghề truyền thống	809	1,05
3	Kinh nghiệm làm việc trên 5 năm	10.448	13,55
4	Khác	14.372	18,65

Nguồn: Tổng hợp số liệu báo cáo của các Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, 2012

Theo ngành nghề SX-KD-DV, số ngành nghề chiếm tỷ trọng lớn như “Khoa học công nghệ, giáo dục y tế, quản lý nhà nước,...” chiếm gần 25%;

“Công nghiệp chế biến chế tạo” 22,2%, “Xây dựng” 13%, “Khách sạn, nhà hàng” gần 12%,... Các ngành nghề khác chỉ chiếm từ 1-5%.

Biểu đồ 2. Quy mô DN/tổ chức theo ngành nghề SX-KD-DV (Đơn vị: %)

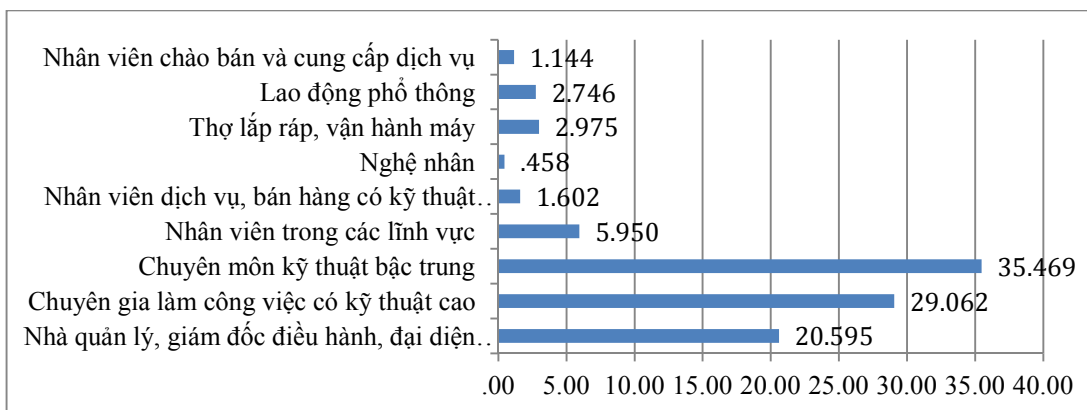


Nguồn: Đề tài cấp nhà nước KX.02.01/11-15 - Kết quả khảo sát tại 9 tỉnh/thành phố, ILSSA, 2012.

Về vị trí làm việc, 20,6% LĐNN là quản lý, giám đốc điều hành, trưởng đại diện các tổ chức quốc tế, thương mại và các hình thức hợp tác quốc tế khác ở Việt Nam. 29,1% LĐNN trong mẫu khảo sát là chuyên gia, phụ trách các công việc đòi hỏi chuyên môn kỹ thuật cao mà lao động Việt Nam chưa đảm nhận được và 0,5% là nghệ nhân trong các nghề thủ công

truyền thống. Các nhóm LĐNN nói trên về cơ bản đáp ứng điều kiện theo quy định của pháp luật để vào Việt Nam làm việc. Tuy nhiên, cũng còn quá nửa LĐNN đang đảm nhận các công việc mà lao động trong nước có thể đáp ứng được. Thậm chí, có 2,7% LĐNN chỉ là lao động chưa qua đào tạo (lao động phổ thông).

Biểu đồ 3. Vị trí làm việc của LĐNN (Đơn vị: %)



Nguồn: Đề tài cấp nhà nước KX.02.01/11-15 - Kết quả khảo sát tại 9 tỉnh/thành phố, ILSSA, 2012.

Thực tế cho thấy số lượng LĐNN đang làm các công việc giản đơn giành cho lao động chưa qua đào tạo (LĐ phổ thông) còn lớn hơn so với mẫu khảo sát ở hầu hết các tỉnh/thành phố. Hầu hết những lao động này đi theo các công trình/dự án do nước ngoài đầu tư hoặc trúng thầu trong lĩnh vực xây dựng, khai khoáng,... như xây dựng nhà máy, xây dựng công trình giao thông, khai thác mỏ,...LĐNN trình độ thấp vào Việt Nam làm việc đã lợi dụng kẽ hở trong pháp luật quy định “chuyên gia/lao động có kinh nghiệm trong ngành nghề” đạt điều kiện làm việc ở Việt Nam; sử dụng giấy thông hành tạm thời để đi theo nhà thầu

nước ngoài làm việc tại các công trình/dự án tại Việt Nam; hoặc sử dụng visa du lịch rồi ở lại Việt Nam tìm việc làm;...(Kết quả toạ đàm, phỏng vấn sâu các cơ quan quản lý và doanh nghiệp)

3. Thực trạng chính sách và việc thực hiện chính sách đối với LĐNN

- Về tình hình cấp giấy phép lao động của người nước ngoài

Có 67,15% LĐNN đã được cấp giấy phép lao động tại Việt Nam theo đúng quy định của pháp luật. Đang làm thủ tục và chưa được cấp giấy phép lao động chiếm 32,85%. Còn 3,44% LĐNN không có giấy phép lao động.

Bảng số 4: Tình hình cấp giấy phép lao động của lao động nước ngoài

STT	Nội dung	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
	Tổng số lao động nước ngoài, trong đó:	77.087	100
1	Số người thuộc diện cấp giấy phép lao động	74.438	96,56
	Trong đó:		
	- Đã được cấp giấy phép lao động	49.983	67,15
	- Đang làm thủ tục và chưa được cấp giấy phép lao động	24.455	32,85
2	Không thuộc diện cấp giấy phép lao động	2.649	3,44

Nguồn: Tổng hợp số liệu báo cáo của các Sở Lao động - Thương binh và Xã hội

Qua toạ đàm với đại diện các cơ quan quản lý nhà nước cho thấy, một bộ phận LĐNN không đủ điều kiện làm việc tại Việt Nam đã tìm cách “lách” quy định của pháp luật bằng cách sử dụng giấy

thông hành có thời hạn 90 ngày (dưới 3 tháng), xin VISA du lịch,...

Về thủ tục cấp giấy phép lao động, có 76,4% LĐNN cho rằng không gặp khó khăn gì trong quá trình xin phép. Tuy nhiên, vẫn còn hơn 19% LĐNN cho

rằng thủ tục cấp phép khá rườm rà, họ phải đi lại nhiều lần tới các cơ quan chức năng mới hoàn thành thủ tục.

Gần 95% LĐNN được doanh nghiệp/tổ chức sử dụng lao động làm thủ tục xin cấp giấy phép lao động, chỉ có 4,1% tự làm các thủ tục này. Lo ngại khó khăn, vướng mắc trong quá trình làm thủ tục xin cấp giấy phép lao động, một bộ phận doanh nghiệp và cá nhân LĐNN phải thuê công ty/cá nhân làm dịch vụ xin cấp giấy phép lao động và phải trả phí cho “dịch vụ” này. Mặc dù kết quả khảo sát cho thấy chỉ có gần 2% LĐNN trả lời có sử dụng “dịch vụ” này, tuy nhiên con số thực tế có thể lớn hơn do những LĐNN được doanh nghiệp/tổ chức lo thủ tục không biết doanh nghiệp tự làm hay thuê dịch vụ.

Thời hạn giấy phép lao động. Trong mẫu khảo sát, cơ cấu LĐNN theo thời hạn giấy phép lao động cũng tương đối phù hợp với cơ cấu về thời hạn hợp đồng lao động. Quá nửa LĐNN (55,7%) có thời hạn giấy phép lao động từ trên 24 đến 36 tháng, gồm các lao động quản lý, kỹ thuật,.. “nhân sự khung” của các cơ quan/tổ chức. Nhóm LĐNN được cấp giấy phép lao động thời hạn ngắn hơn thường là lao động làm việc theo nhiệm kỳ ở Việt Nam từ 2 năm trở xuống, gồm các chuyên gia, lao động kỹ thuật,... thực hiện các nhiệm vụ có thời hạn như lắp đặt/sửa chữa/cải tạo/nâng cấp công

nghệ/thiết bị/máy móc, vận hành và chuyển giao công nghệ;...

Kết quả phỏng vấn sâu cho thấy, có một số vướng mắc trong vấn đề cấp giấy phép lao động đối với cơ quan quản lý, doanh nghiệp và LĐNN.

Đối với cơ quan cấp giấy phép lao động (Sở LĐ-TBXH, Ban quản lý Khu công nghiệp Khu chế xuất) chỉ thực hiện cấp phép cho LĐNN khi doanh nghiệp/LĐNN cung cấp đầy đủ hồ sơ, thủ tục. Tuy nhiên, việc quản lý LĐNN sau khi cấp giấy phép lao động còn khá nhiều vướng mắc. Ví dụ sau khi cấp giấy phép, LĐNN có thực sự làm việc tại doanh nghiệp đăng ký hay không? có làm đúng nội dung công việc trong giấy phép lao động hay không? thời gian làm việc tại doanh nghiệp có đúng theo thời hạn giấy phép lao động không?... Để quản lý được những nội dung trên, cần sự phối hợp chặt chẽ của nhiều cơ quan có liên quan như: lao động-TBXH; công an; xuất nhập cảnh;...

Các vi phạm trong thực tế liên quan đến giấy phép lao động gồm: LĐNN thực tế không làm việc tại doanh nghiệp/địa phương đăng ký; thời hạn cấp giấy phép lao động dài hơn so với thời gian làm việc thực tế; LĐNN làm công việc không đúng giấy phép lao động;...

Thực trạng đời sống của LĐNN tại Việt Nam

Mức độ hiểu biết của LĐNN tới các vấn đề như pháp luật, phong tục tập quán, môi trường làm việc, môi trường sống tại Việt Nam rất khác nhau. Số lượng hiểu biết về đời sống môi trường ở Việt Nam của họ chỉ ở mức độ tương đối. Những vấn đề người LĐNN quan tâm tìm hiểu nhất là “Trật tự an toàn” với 25,7% LĐNN hiểu biết đầy đủ, 62,1% biết tương đối về vấn đề này. Một quan tâm lớn thứ hai của họ là “Môi trường sống” tại Việt nam ra sao, liệu họ thích nghi và hoà nhập được hay không?

Điều đáng ngạc nhiên là mối quan tâm của người LĐNN tới “Pháp luật Việt Nam” không nhiều bằng các vấn đề nêu trên, chỉ có gần 12% LĐNN trả lời “Hiểu đầy đủ” về pháp luật Việt Nam. Chính vì hiểu biết chưa đầy đủ về quy định pháp luật nên một bộ phận LĐNN không trực tiếp làm các thủ tục pháp lý tại các cơ quan công quyền của Việt Nam. Họ

thường dựa vào công ty/tổ chức đang làm việc, hoặc thuê các doanh nghiệp/tổ chức dịch vụ luật thực hiện các thủ tục pháp lý cần thiết. Điều này có những thuận lợi nhưng cũng tạo ra nhiều rủi ro đối với người LĐNN do nguy cơ bị lừa đảo, mất chi phí cao, cá biệt có trường hợp phải trả hàng ngàn Đô la Mỹ cho các dịch vụ này. Mặt khác, sự kém hiểu biết pháp luật của LĐNN đang là mối lo tiềm ẩn của những tội phạm, trật tự an ninh trong địa bàn nhất là đối với lao động phổ thông bất hợp pháp đến từ các nước Châu phi, Trung Quốc...

- Về lao động nước ngoài làm việc tại các nhà thầu nước ngoài: Các địa phương đã tiến hành kiểm tra, rà soát 186 nhà thầu nước ngoài tại Việt Nam với 7.014 người nước ngoài (chiếm 9,1% trên tổng số lao động nước ngoài), trong đó số nhà thầu Trung Quốc là 88 nhà thầu (chiếm 47,31% tổng số nhà thầu nước ngoài), cụ thể như sau:

Bảng số 5: Lao động nước ngoài làm việc tại các nhà thầu nước ngoài

Số lao động nước ngoài	Thuộc đối tượng cấp GPLĐ						Không thuộc đối tượng cấp GPLĐ	
	Số lượng		Đã cấp GPLĐ		Chưa cấp GPLĐ			
	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
7.014	6.200	88,39	3.439	55,47	2.761	44,53	814	11,6

Nguồn: Tổng hợp số liệu kiểm tra, rà soát của các Sở Lao động - Thương binh và Xã hội

3. Các vấn đề đặt ra trong quản lý LĐNN:

Bức tranh thực trạng trên cho chúng ta thấy bên cạnh những hiệu quả do họ mang lại còn có những hệ lụy đối với đời sống kinh tế xã hội như: (1) *Không tuân thủ các quy định pháp luật* Việt Nam về visa, cấp phép, gia hạn cấp phép gây ra nhiều bất cập trong quản lý; (2) *Tạo ra sức ép về việc làm, thu nhập* cho lao động địa phương do dòng lao động phổ thông lách luật tràn vào; (3) *Làm tăng gánh nặng lên cân đối ngân sách* bởi họ sử dụng dịch vụ nhiều hơn đóng góp thuế. (4) *Xung đột về văn hóa*: Những khác biệt về văn hóa tới mức dẫn đến va chạm đã, đang và sẽ còn tạo ra sức ép chính trị tới việc quyết định và thực thi chính sách quản lý lao động nước ngoài. Những xung đột về văn hóa sẽ kéo theo nhiều bất ổn về chính trị và xã hội. (5) *Tạo nguồn nhân lực thay thế LĐNN*.

Kết luận và hàm ý chính sách

Trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế, cùng với việc thúc đẩy đầu tư của các doanh nghiệp nước ngoài và thương mại quốc tế, thực trạng dòng lao động nước ngoài tại Việt Nam đến từ nhiều châu lục khác nhau cũng tăng lên. Lực lượng này đã bổ sung cho thị trường lao động trong nước trong khi nguồn nhân lực nội địa chưa đáp ứng được. Lao động nước ngoài đã đóng góp vào sự phát triển và tăng trưởng kinh tế nước ta,

Tuy nhiên, lực lượng này cũng đã mang đến không ít những hệ lụy trong quản lý thị trường lao động như lao động không xin giấy phép, không gia hạn giấy phép, làm việc không đúng trình độ đã được cấp phép; tình hình an ninh trật tự, sự hiểu biết pháp luật và phong tục Việt nam chưa cao...

Để tạo điều kiện phát triển lành mạnh thị trường lao động và an ninh việc làm trong thời gian tới chúng ta cần:

- Tiếp tục hoàn thiện các quy định của pháp luật liên quan đến lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam, quy định chặt chẽ hơn quy trình cấp phép lao động, giảm bớt hiện tượng LĐNN lách luật, làm việc tại Việt nam không đúng nội dung đã được cấp phép (sai về nơi làm việc, sai về nghề nghiệp, sai về trình độ,...);

- Rà soát lại quy định về chứng minh trình độ tay nghề của LĐNN, cụ thể cần xét lại quy định xác nhận “người có nhiều kinh nghiệm trong nghề nghiệp”.

- Sửa đổi, bổ sung Luật Đấu thầu trong đó quy định về tổ chức triển khai thực hiện các gói thầu hoặc dự án trúng thầu sau khi đã được phê duyệt, đặc biệt là việc giám sát và kiểm tra trong quá trình thực hiện; tăng chế tài xử phạt các vi phạm, các cam kết trong quá trình thực hiện các gói thầu hoặc dự án đã trúng thầu...

- Đẩy mạnh công tác tuyên truyền và phổ biến pháp luật với các hình thức phong phú, phù hợp với cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp có sử dụng người lao động nước ngoài để người lao động nước ngoài hiểu được các quyền lợi và nghĩa vụ của họ theo đúng quy định của pháp luật.

- Tăng cường công tác kiểm tra, thanh tra thực hiện các quy định của pháp luật nhất là các đối tượng được xã hội quan tâm như lao động nước ngoài vào Việt Nam để hành nghề y, dược tư nhân; trực tiếp khám, chữa bệnh tại Việt Nam; làm việc trong lĩnh vực giáo dục;

- Tăng cường sự phối hợp giữa các ngành Lao động - Thương binh và Xã hội, Tư pháp, Công an, Kế hoạch và Đầu tư, Ngoại giao trong việc quản lý người nước ngoài làm việc tại Việt Nam. Xây dựng quy chế phối hợp giữa Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, Sở Tư pháp, Sở Kế hoạch và Đầu tư, Công an tỉnh và các ban, ngành có liên quan tại địa phương trong việc quản lý lao động nước ngoài.

- Xây dựng kế hoạch trung và dài hạn nâng cao chất lượng nguồn nhân lực để đáp ứng cho nhu cầu về lao động ở địa phương, đặc biệt là nhu cầu của các nhà thầu nước ngoài nhằm thay thế bằng sử dụng trong nước./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Báo cáo của Cục Việc làm – Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội qua các năm

2. *Quản lý nhà nước về LĐNN chất lượng cao ở Việt Nam* – PGS.TS. Phan Huy Đường - Nhà xuất bản chính trị quốc gia

3. *Một số vấn đề đặt ra trong thực hiện các quy định pháp luật về LĐNN ở Việt Nam và hướng hoàn thiện* - Phan Huy Đường và Đỗ Thị Dung (2011), Tạp chí Lao động và Xã hội số 403.

4. Nghị định số 34/2008/NĐ-CP ngày 25/03/2008 của Chính phủ quy định về tuyển dụng và quản lý người nước ngoài làm việc tại Việt Nam

5. Nghị định số 46/2011/NĐ-CP ngày 17/06/2011 của Chính phủ sửa đổi bổ sung một số điều của Nghị định số 34/2008/NĐ-CP ngày 25/03/2008 của Chính phủ quy định về tuyển dụng và quản lý người nước ngoài làm việc tại Việt Nam

6. Thông tư số 31/2011/TT-BLĐTBXH ngày 03/11/2011 hướng dẫn thi hành một số điều của Nghị định 34/2008/ND-CP và Nghị định số 46/2011/NĐ-CP của Chính phủ.

7. Thông tư số 08/2008/TT-LĐTBXH ngày 10/6/2008 của Bộ Lao động – TB&XH hướng dẫn thi hành một số điều của Nghị định số 34/2008/NĐ-CP ngày 25/3/2008 của Chính phủ quy định về việc tuyển dụng và quản lý người nước ngoài làm việc tại Việt Nam.

KẾT QUẢ THỰC HIỆN CHÍNH SÁCH BẢO HIỂM THẤT NGHIỆP THỜI GIAN QUA VÀ MỘT SỐ KIẾN NGHỊ

ThS. Đặng Đỗ Quyên

Viện Khoa học Lao động và Xã hội

Tóm tắt: Chính sách Bảo hiểm thất nghiệp được triển khai thực hiện từ 1/1/2009 nhằm góp phần bảo đảm an sinh xã hội, bù đắp một phần thu nhập của người lao động khi bị mất việc làm hoặc chấm dứt hợp đồng lao động, đồng thời hỗ trợ người lao động học nghề, tìm việc làm mới phù hợp, sớm đưa họ trở lại làm việc. Trong những năm qua, kinh tế - xã hội nước ta bị ảnh hưởng bởi sự bất ổn của kinh tế thế giới, sản xuất kinh doanh gặp khó khăn, nhiều doanh nghiệp, nhất là doanh nghiệp nhỏ và vừa phải thu hẹp sản xuất, dừng hoạt động hoặc giải thể, việc triển khai chính sách bảo hiểm thất nghiệp (BHTN) đã đóng vai trò quan trọng trong việc bảo đảm an sinh xã hội, hỗ trợ người lao động bị thất nghiệp nhanh chóng tái hòa nhập vào thị trường lao động.

Từ khóa: Việc làm, thất nghiệp, Bảo hiểm thất nghiệp, trợ cấp thất nghiệp.

Summary: *The unemployment insurance policy has been implemented since 1/1/2009. The policy is contributing to social security ensuring; partially offset the income of labor as they are unemployed; at the same time, the policy supports for unemployed labor in vocational training and finds the suitable jobs and put them back to work soon. During the past years, the Vietnam socio-economy is affected by the world economic instability, the business faces difficulty, and many enterprises have to narrow down their production, stop working or dissolve. In that's situation, the implementation of the unemployed insurance policy has played an importance role in ensuring the social security, supporting the unemployed labor to come back to the work soon.*

Key words: *employment, unemployment, unemployment insurance, unemployment subsidies*

1. Thực trạng việc làm, thất nghiệp

Năm 2012, lao động có việc làm cả nước ước đạt 51,69 triệu người, trong đó có 15,61 triệu người làm việc ở thành thị và 36,08 triệu người làm việc ở nông thôn. Tỷ lệ lao động trong ngành nông, lâm, ngư nghiệp chiếm 47,5%; ngành

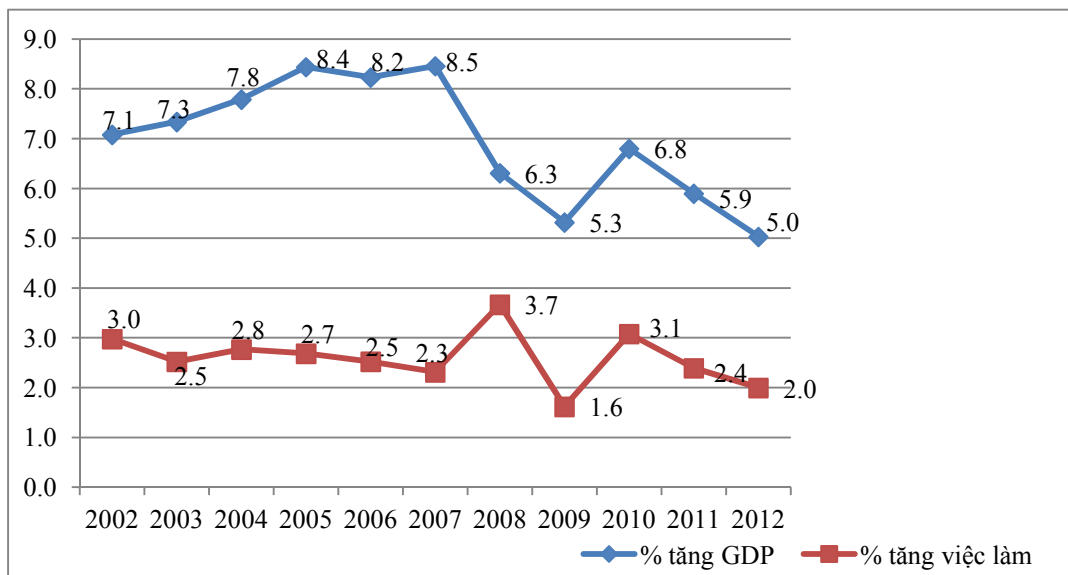
công nghiệp và xây dựng chiếm 21,1% và ngành dịch vụ chiếm 31,4%

Từ năm 2009 đến nay, tốc độ tăng trưởng GDP liên tục giảm (bình quân chỉ đạt 5,8%/năm) đã ảnh hưởng đến khả năng tạo việc làm của nền kinh tế. Tốc độ tăng trưởng việc làm đã chậm lại chỉ

còn 2,3%/năm (giai đoạn 2002-2008 bình quân tăng 2,8%/năm). Tăng trưởng việc làm đặc biệt thấp trong năm 2009 (chỉ tăng 1,6%), mặc dù đã có dấu hiệu

phục hồi vào năm 2010 và 2011 nhưng đến năm 2012 lại bắt đầu xu hướng suy giảm (chỉ tăng 2,0% so với năm 2011).

Hình 1: So sánh tốc độ tăng trưởng GDP và tăng trưởng việc làm, 2002-2012

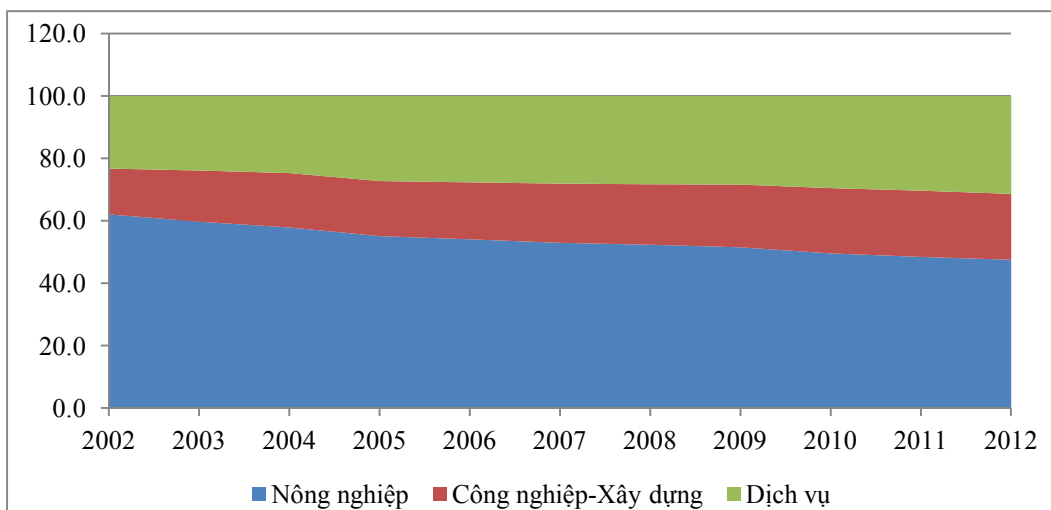


*Nguồn: Bộ LĐ-TB&XH, Điều tra Lao động và Việc từ 2001 đến 2006
 Tổng Cục Thống Kê, Điều tra Lao động và Việc từ 2007 đến 2011
 Tổng Cục Thống Kê, số liệu công bố năm 2012*

Bất chấp những khó khăn về kinh tế vĩ mô, chuyển dịch cơ cấu việc làm từ nông nghiệp sang phi nông nghiệp vẫn tiếp tục diễn ra tuy nhiên tốc độ đang có xu hướng chậm lại. Từ năm 2009 đến nay, tỷ trọng việc làm trong ngành nông nghiệp chỉ giảm bình quân mỗi năm 1,2 điểm %, thấp hơn nhiều so với trước đó

(giai đoạn 2001-2008, bình quân mỗi năm giảm 1,6 điểm %). Đặc biệt, năm 2012 tốc độ chuyển dịch cơ cấu lao động chậm đã khiến cho lao động nông thôn tăng lên thêm 137 nghìn người so với năm 2011, đưa tổng số lao động trong ngành nông, lâm, ngư nghiệp lên 24,55 triệu người.

Hình 2: Chuyển dịch cơ cấu lao động theo ngành kinh tế, 2002-2012, %



*Nguồn: Bộ LĐ-TB&XH, Điều tra Lao động và Việc từ 2001 đến 2006
 Tổng Cục Thống Kê, Điều tra Lao động và Việc từ 2007 đến 2011
 Dự báo năm 2012 của Viện KHLĐ&XH*

Bình quân mỗi năm tăng trưởng kinh tế đã tạo điều kiện cho gần 1,1 triệu người chuyển sang làm công ăn lương. Tỷ lệ lao động làm công ăn lương đã tăng từ 20,4% năm 2002 lên 33,8% năm 2009 và ước đạt 36,4% năm 2012, tương đương 18,8 triệu người. Tỷ lệ lao động tự làm và lao động gia đình đã giảm mạnh, từ 78,3% năm 2002 xuống còn 61,4% năm 2009 và khoảng 60,5% năm 2012. Đến năm 2012 vẫn còn hơn 31 triệu người làm việc trong khu vực phi chính thức.

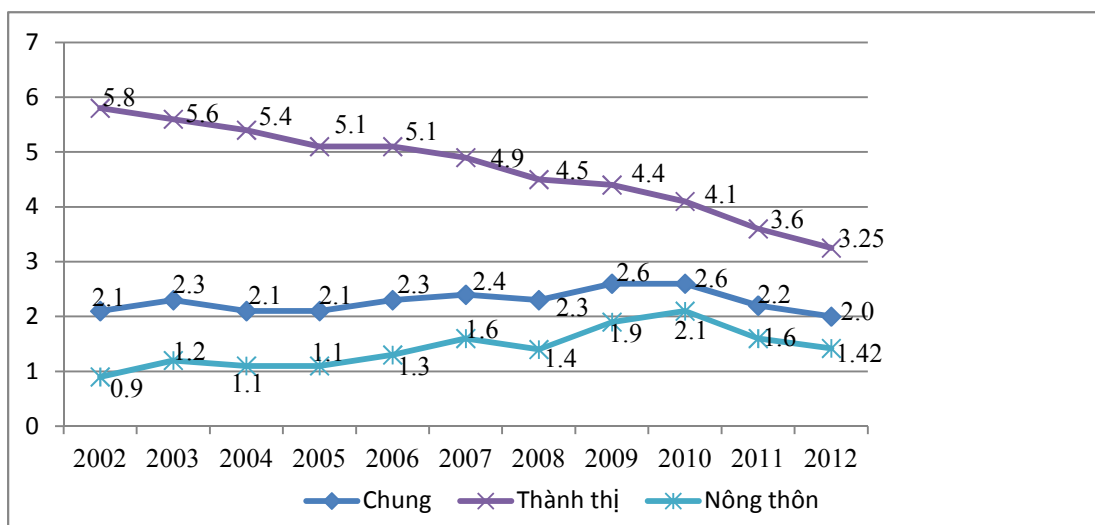
Năm 2012 lao động làm việc trong khu vực Nhà nước chiếm 10,4% tổng lực lượng lao động; khu vực ngoài Nhà nước

chiếm 86,3%; khu vực có vốn đầu tư nước ngoài chiếm 3,3%.

Tỷ lệ lao động phi chính thức năm 2012 tăng so với các năm trước, từ 34,6% năm 2010 tăng lên 35,8% năm 2011 và 36,6% năm 2012. Điều này khẳng định vai trò của khu vực PCT trong tạo việc làm, góp phần ổn định tỷ lệ thất nghiệp.

Năm 2012, cả nước có hơn 1 triệu người thất nghiệp, tỷ lệ thất nghiệp chung là 1,99%, giảm so với mức 2,22% của năm 2011, trong đó khu vực thành thị là 3,25%, khu vực nông thôn là 1,42%.

Hình 3: Tỷ lệ thất nghiệp chung, thành thị và nông thôn 2002-2012, %



Nguồn: Bộ LĐ-TB&XH, Điều tra Lao động và Việc từ 2001 đến 2006
 Tổng Cục Thống Kê, Điều tra Lao động và Việc từ 2007 đến 2011
 Tổng Cục Thống Kê, số liệu công bố năm 2012

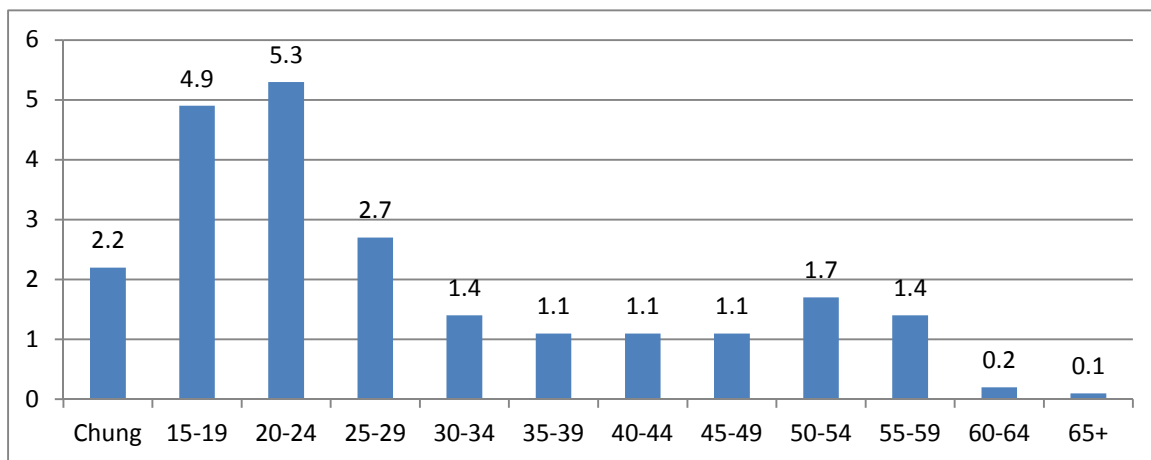
Từ năm 2009 đến nay, mặc dù thất nghiệp đã giảm cả về số lượng và tỷ lệ nhưng nếu so với giai đoạn trước thì tỷ lệ thất nghiệp bình quân vẫn cao hơn. Cụ thể, giai đoạn 2002-2008 tỷ lệ thất nghiệp bình quân mỗi năm là 2,2% với số lượng là gần 1 triệu người; giai đoạn 2009 đến nay tỷ lệ thất nghiệp bình quân đã tăng lên 2,4%/năm với mức bình quân 1,2 triệu người.

Tình hình thất nghiệp đáng quan ngại trong nhóm thanh niên khi tỷ lệ thất nghiệp cao gấp ba lần ở người trưởng thành và gần một nửa số người thất nghiệp hiện đang ở độ tuổi từ 15-24. Năm 2011, tỷ lệ thất nghiệp của thanh niên độ tuổi 15-19 tuổi là 4,9%; 20-24 tuổi là 5,3% trong khi ở nhóm 35-44 tuổi

chỉ có 1,1%. Về nguyên nhân thất nghiệp, trong nhóm tuổi 20-24 có tới 55% số người chưa từng có việc làm và 30% số người thất nghiệp do không tìm được việc làm ưng ý. Tuy nhiên, theo các chuyên gia thì thất nghiệp trong thanh niên chỉ là phần nổi của tảng băng. Ngay cả trong những người có việc làm, cũng còn có tới 53% thanh niên (khoảng 4 triệu người) đang làm những công việc dễ bị tổn thương. Họ làm những công việc tự tạo hoặc giúp việc cho gia đình mình, vốn dĩ là những công việc năng suất thấp, thu nhập kém, điều kiện lao động không đảm bảo và không được bảo hiểm⁶.

⁶ ILO, Báo cáo “Xu hướng việc làm toàn cầu cho thanh niên 2013”

Hình 4: Tỷ lệ thất nghiệp chia theo nhóm tuổi năm 2011



Nguồn: Viện KHLĐ&XH, tính toán từ điều tra Lao động và Việc làm năm 2011, TCKT

Tỷ lệ lao động nữ bị thất nghiệp luôn cao hơn so với lao động nam (bình quân 0,4 điểm %) và đang có xu hướng tăng nhanh hơn. Năm 2011 lao động nữ chiếm trên 57% tổng số người thất nghiệp.

Ngoài ra, một bộ phận đáng kể lao động có chuyên môn kỹ thuật cũng bị thất nghiệp, trong đó tỷ lệ thất nghiệp của lao động có trình độ cao đẳng nghề cao nhất (7,9%), của lao động có trình độ cao đẳng là 5% và của lao động có trình độ đại học trở lên là 2,5%.

Mặc dù tỷ lệ thất nghiệp chung thấp, thiếu việc làm lại là vấn đề đáng quan tâm. Năm 2012, tỷ lệ thiếu việc làm của lao động trong độ tuổi là 2,8%, giảm 0,16 điểm % so với năm 2011, trong đó khu vực thành thị là 1,58%, khu vực nông thôn là 3,35%.

2. Chính sách bảo hiểm thất nghiệp ở Việt Nam

2.1. Giới thiệu chung

Bảo hiểm thất nghiệp là một loại hình bảo hiểm đã có từ lâu trên thế giới, được áp dụng rộng rãi ở nhiều nước, nhất là ở các nước phát triển như Đan Mạch (áp dụng từ năm 1907), Đức (năm 1927), Mỹ (năm 1932), Canada (năm 1940), Pháp (năm 1958)... Theo ILO, hiện nay trên thế giới có 78/184 quốc gia đã triển khai BHTN dưới các hình thức khác nhau⁷.

Ở Việt Nam, trước khi Luật Bảo hiểm xã hội được ban hành năm 2006, người lao động nếu mất việc làm hoặc thôi việc được hưởng chế độ trợ cấp mất việc, trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 17 và Điều 42 của Bộ Luật Lao

⁷ ILO, World Social Security Report 2010/11

động, trong đó nêu rõ người lao động bị mất việc làm do cơ cấu lại doanh nghiệp được hưởng trợ cấp mất việc làm, cứ mỗi năm làm việc là một tháng lương; người lao động thôi việc do hết hạn hợp đồng lao động, do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động cũng pháp luật được hưởng trợ cấp thôi việc, cứ mỗi năm làm việc được tính 1/2 tháng lương.

Theo Luật Bảo hiểm Xã hội, BHTN được triển khai từ năm 2009 nhằm hỗ trợ người lao động nhanh chóng tái hòa nhập vào TTLĐ với 4 chế độ: trợ cấp thất nghiệp, hỗ trợ học nghề, hỗ trợ tìm việc làm và BHYT. Đối tượng tham gia là người lao động có hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc từ đủ 12 tháng trở lên làm việc trong các cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp có qui mô từ 10 lao động trở lên. Trong điều kiện kinh tế-xã hội nước ta đã có bước phát triển mạnh mẽ, hội nhập sâu rộng với kinh tế khu vực và thế giới, vấn đề lao động, việc làm, bảo đảm an sinh xã hội cũng dần tuân thủ theo các tiêu chuẩn quốc tế, việc ban hành và thực thi chính sách BHTN là rất cần thiết, phù hợp với xu thế chung của thế giới và sự phát triển của nền kinh tế thị trường định hướng XHCN.

So với chế độ trợ cấp thôi việc và mất việc trước đây, BHTN có nhiều điểm ưu việt hơn. Cụ thể, người lao động tham

gia BHTN không chỉ được đảm bảo trợ cấp bằng tiền để ổn định cuộc sống mà còn được bảo hiểm y tế trong thời gian hưởng trợ cấp thất nghiệp, được tư vấn, giới thiệu việc làm miễn phí và được hỗ trợ học nghề để sớm trở lại làm việc; người sử dụng lao động không phải lập quỹ dự phòng trợ cấp thôi việc như trước mà chỉ đóng 1% quỹ tiền lương của doanh nghiệp, còn lại mọi chi trả trợ cấp cho người lao động do cơ quan BHXH chi trả, ngành LĐ-TB&XH chịu trách nhiệm quản lý lao động thất nghiệp, đào tạo và giới thiệu việc làm cho người lao động.

2.2. Kết quả thực hiện từ 2009 đến nay

Sau 4 năm triển khai, chính sách BHTN cơ bản đã đáp ứng được quyền lợi của người lao động tham gia BHTN và trở thành “chỗ dựa” cho người lao động. Năm 2012, ước tính có 8,305 triệu người tham gia BHTN, chiếm 79,6% tổng số người tham gia BHXH bắt buộc và bằng 15,8% lực lượng lao động cả nước. Giai đoạn 2009-2012, tốc độ tăng đối tượng tham gia BHTN đạt bình quân 11,4%/năm. Đối tượng tăng thêm hàng năm đang có xu hướng giảm dần, năm 2010 tăng thêm 1,2 triệu người so với năm 2009 đến năm 2012 chỉ tăng thêm 337 nghìn người so với năm 2011.

Bảng 1: Số người tham gia BHTN, 2009-2012

	Đơn vị	2009	2010	2011	2012	Tốc độ tăng BQ
Số tham gia BH thất nghiệp	ngàn người	5,993.3	7,206.2	7,968.2	8,304.8	11.4
Tỷ lệ so với BHXH bắt buộc	%	68.0	76.3	78.9	79.6	5.2
Tỷ lệ so với LLLĐ	%	12.2	14.2	15.4	15.8	9.1
<i>Trong đó:</i>						
Doanh nghiệp(DN) Nhà nước			1,246	1,252	1,245	
DN có vốn đầu tư nước ngoài			1,969	2,258	2,325	
DN ngoài Nhà nước			2,181	2,401	2,589	
HCSN, Đảng, Đoàn thể			1,655	1,890	1,961	
Ngoài công lập			112	115	125	
Hợp tác xã			28	28	36	
Xã, phường, thị trấn			11	13	13	
Hội nghề nghiệp, tổ hợp tác + Khác			3.5	10.7	11	

Nguồn: Bảo hiểm Xã hội Việt Nam

Khu vực DN ngoài Nhà nước có quy lớn nhất với 2,6 triệu người tham gia BHTN; đứng thứ 2 là DN có vốn đầu tư nước ngoài ngoài quốc doanh với 2,3 triệu người. Tỷ lệ tham gia BHTN so với số tham gia BHXH bắt buộc cao nhất ở khu vực DN có vốn đầu tư nước ngoài (đạt 97,6%), đứng thứ 2 là khu vực DN Nhà nước (96,3%); khu vực HCSN, Đảng, Đoàn thể, LLVT chỉ có 55% đối tượng tham gia BHXHBB có tham gia BHTN.

Năm 2012, trong khi tỷ lệ thất nghiệp thấp (chỉ có 1,99%) và có xu hướng giảm thì số người đăng ký thất nghiệp lại tăng, theo báo cáo có khoảng 482 nghìn người đăng ký thất nghiệp (bằng gần ½ tổng số người thất nghiệp năm 2012), trong đó có 432 nghìn người nộp hồ sơ hưởng BHTN, chiếm 90% số người đăng ký thất nghiệp. So với tổng số đăng ký thất nghiệp từ năm 2010 đến nay, con số của riêng năm 2012 đã bằng gần 50%.

Bảng 2: Tình hình thực hiện bảo hiểm thất nghiệp

Đơn vị: người

TT	NỘI DUNG	Năm 2010	Năm 2011	Năm 2012
1	Số người đăng ký thất nghiệp	189.611	333.305	482.128
2	Số người nộp hồ sơ hưởng BHTN	162.711	295.416	432.356
3	Số người có quyết định hưởng trợ cấp thất nghiệp	156.765	289.181	421.048
4	Số người có quyết định hưởng trợ cấp thất nghiệp 1 lần	2.910	1.529	1.813
7	Số người thất nghiệp được tư vấn giới thiệu việc làm	125.562	215.498	342.145
8	Số người thất nghiệp được hỗ trợ học nghề	270	1.036	4776

Nguồn: Tổng hợp báo cáo các địa phương

Lao động đăng ký hưởng BHTN tăng một phần nguyên nhân do trong những năm vừa qua, nền kinh tế với nhiều biến động, khó khăn phức tạp, rất nhiều doanh nghiệp phá sản hoặc buộc phải thu hẹp quy mô lao động⁸. Một nguyên nhân khác là số lao động tham gia BHTN đủ điều kiện (thời gian đóng)

để hưởng chế độ cũng tăng lên⁹. Bên cạnh đó người lao động ngày càng được tuyên truyền và nhận thức rõ hơn về quyền lợi của mình khi tham gia BHTN.

Năm 2012 tổng thu quỹ BHTN ước đạt gần 8000 tỷ, tăng 18,2% so với năm 2011; chi quỹ BHTN ước đạt 2625 tỷ đồng, bằng gần 33% so với tổng thu, gấp 2,3 lần so với năm 2011. Số tiền nợ BHXH năm 2012 ước đạt 365 tỷ đồng, bằng 4,6% so với tổng thu.

⁸ Theo thống kê, bình quân mỗi tháng trong năm 2012 có khoảng 500 doanh nghiệp giải thể và phá sản, đồng nghĩa với số người lao động bị mất việc làm cũng tăng lên. Lãnh đạo Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam cho biết, số doanh nghiệp bị giải thể từ năm 2011 đến năm 2012 bằng 50% của cả giai đoạn 10 năm vừa qua. Một bộ phận đang có việc làm luôn thấp thỏm với nguy cơ mất việc.

⁹ Năm 2012, thời gian hưởng trợ cấp thất nghiệp sẽ tăng lên 6 tháng do thời gian đóng đã sang khung từ 36 đến 71 tháng

Bảng 3. Tình hình thu-chi BHTN, 2009-2012

	Đơn vị	2009	2010	2011	2012
Tổng số tiền thu BHTN	triệu đồng	3510651	5400307	6747116	7973864
Số tiền nợ BHTN	triệu đồng	43198	308476	374735	365446
Tổng số tiền chi BHTN	triệu đồng		459331	1126152	2625202
1. Trợ cấp thất nghiệp	triệu đồng		439446	1080718	2523843
2. Hỗ trợ học nghề	triệu đồng		202	629	2730
3. Đóng BHYT cho người hưởng TCTN	triệu đồng		17397	44805	98629
4. Lệ phí chi trả	triệu đồng		2286		

Nguồn: Bảo hiểm Xã hội Việt Nam

2.3. Một số bất cập

Quá trình triển khai chính sách BHTN những năm qua cho thấy phạm vi áp dụng chính sách BHTN còn hẹp, mới cho phép lao động có hợp đồng từ 12 tháng trở lên làm việc trong các đơn vị có quy mô từ 10 lao động trở lên được tham gia. Như vậy những lao động có hợp đồng ngắn hạn hoặc làm việc trong các doanh nghiệp sử dụng dưới 10 lao động không thuộc diện được tham gia, trong khi đây lại là những đối tượng dễ bị mất việc làm nhất, cần được quan tâm hỗ trợ.

Chính sách BHTN hiện nay mới chỉ dừng lại ở hỗ trợ người lao động sau khi bị mất việc làm, chấm dứt HĐLĐ/HĐLV

mà chưa có chế độ để hỗ trợ người lao động bảo vệ vị trí việc làm, phòng ngừa thất nghiệp. Bên cạnh đó, quy định trường hợp người lao động đang hưởng trợ cấp thất nghiệp hàng tháng có thể được nhận trợ cấp một lần khi tìm được việc làm, tức là khi họ đã không còn thất nghiệp cũng có thể khuyến khích người lao động tìm cách trực lợi để hưởng bảo hiểm.

Trong tổ chức thực hiện, việc quy định cả 2 cơ quan cùng tham gia quy trình chi trả (cơ quan Bảo hiểm xã hội thực hiện chức năng thu – chi, quản lý Quỹ BHTN; ngành LĐ-TB&XH, cụ thể là Trung tâm giới thiệu việc làm thuộc Sở LĐ-TB&XH thực hiện chức năng tiếp nhận đăng ký và giải quyết các chế độ)

đã gây nhiều khó khăn cho cả đơn vị tham gia chi trả trợ cấp thất nghiệp lẫn người lao động (phải đi lại nhiều lần giữa 2 cơ quan).

Theo quy định, người lao động trong thời gian hưởng trợ cấp thất nghiệp được tư vấn, giới thiệu việc làm miễn phí, được hỗ trợ học nghề. Tuy nhiên kết quả thực hiện các chế độ này chưa có hiệu quả cao do chưa có những hỗ trợ về đào tạo kỹ năng mềm cho người thất nghiệp để tăng khả năng tìm việc làm mới, mức hỗ trợ học nghề thấp, thời gian học nghề ngắn...

Ngoài ra, nhận thức của một số người lao động, người sử dụng lao động, các cơ quan ban ngành, các tổ chức về chính sách BHTN còn hạn chế, nhiều người chưa hiểu rõ quyền và trách nhiệm của mình, chưa biết điều kiện để được hưởng BHTN.

3. Một số kiến nghị nhằm hoàn thiện bảo hiểm thất nghiệp

Quá trình thực hiện những năm qua cho thấy chính sách BHTN còn nhiều bất cập trong thiết kế chính sách cũng như tổ chức thực hiện cần phải chỉnh sửa và hoàn thiện để nâng cao hiệu quả của BHTN trong việc góp phần điều chỉnh thị trường lao động, hỗ trợ người lao

động khi thất nghiệp sớm ổn định cuộc sống và quay trở lại làm việc.

Hiện nay, Quốc hội đang cho ý kiến đối với dự thảo Luật Việc làm, việc thiết kế chính sách BHTN trong Luật Việc làm thay cho việc quy định chế độ này trong Luật Bảo hiểm xã hội là phù hợp với mục đích cuối cùng của BHTN là sớm đưa người lao động trở lại thị trường lao động, đồng thời cần cân nhắc sửa đổi, bổ sung một số quy định. Cụ thể như: mở rộng đối tượng tham gia BHTN áp dụng cho cả người lao động có hợp đồng dưới 12 tháng làm việc trong các đơn vị dưới 10 lao động, quy định việc bắt buộc tham gia BHTN đối với lao động có HĐLĐ, HĐLV trên 3 tháng, tự nguyện tham gia đối với lao động thời vụ, có hợp đồng dưới 3 tháng; trường hợp trong thời gian hưởng trợ cấp thất nghiệp có việc làm sẽ chấm dứt hưởng trợ cấp thất nghiệp và được bảo lưu số thời gian đóng BHTN tương ứng với giá trị hưởng trợ cấp thất nghiệp còn lại...

Cần tiếp tục hoàn thiện pháp luật về BHTN để nâng cao hiệu lực và hiệu quả thực hiện, mở rộng độ bao phủ của BHTN:

- Việc giải quyết và chi trả trợ cấp cho người thất nghiệp nên giao cho 1 cơ quan chịu trách nhiệm giải quyết và chi trả trợ cấp cho người thất nghiệp nhằm

đảm bảo linh hoạt, đơn giản, thuận tiện, giúp người lao động dễ tiếp cận BHTN, giảm chi phí, thời gian đi lại để người lao động được hưởng chế độ kịp thời;

- Tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra việc thực hiện BHTN của cơ quan bảo hiểm và của doanh nghiệp. Có chế tài xử phạt đủ sức răn đe đối với các bên liên quan có sai phạm, những doanh nghiệp chây ỳ, nợ đọng và trốn tránh trách nhiệm;

- Đảm bảo người lao động vẫn được hưởng chế độ BHTN trong trường hợp doanh nghiệp nợ đóng BHTN để bảo vệ quyền lợi hợp pháp, chính đáng của người lao động tham gia BHTN;

- Cần sớm nghiên cứu và đưa vào vận hành thống nhất trong toàn quốc phần mềm quản lý lao động thất nghiệp, nhằm quản lý một cách khoa học và chặt chẽ đối với lao động thất nghiệp, chống lạm dụng quỹ BHTN;

- Tăng cường công tác thông tin, tuyên truyền, đa dạng hóa hình thức và nội dung tuyên truyền về chính sách BHTN cho người sử dụng lao động và người lao động;

- Thí điểm việc áp dụng công nghệ thông tin vào quản lý thực hiện chính sách BHTN (sử dụng thẻ BHTN điện tử trong việc theo dõi đóng, hưởng BHTN)/.

Tài liệu tham khảo

1. BHXH Việt Nam, Báo cáo tình hình quản lý và sử dụng quỹ BHXH năm 2012
2. BHXH Việt Nam, Dự toán năm 2013
3. Bộ LĐ-TB&XH, 2012, Báo cáo tình hình thực hiện chính sách BHXH và những giải pháp trong thời gian tới,
4. ILO 2011, World Social Security Report 2010/11
5. Luật Bảo hiểm Xã hội 2006
6. Nghị định số 127/2008/NĐ-CP ngày 12 tháng 12 năm 2008 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Bảo hiểm xã hội về bảo hiểm thất nghiệp
7. Tổng Cục Thống Kê, Tình hình kinh tế xã hội năm 2012
(<http://gso.gov.vn/Default.aspx?tabid=403&ItemID=13419>)
8. UBCVĐXH Quốc hội, Tài liệu Hội thảo Bảo hiểm Thất nghiệp: Thực trạng và khuyến nghị chính sách cho Việt Nam.
9. Viện KHLĐ&XH, 2012, Xu hướng Lao động và Xã hội Việt Nam 2012.

GIẢM NGHÈO VÀ CÁCH TIẾP CẬN TỪ VIỆC LÀM

TS. Bùi Sỹ Tuấn

Viện Khoa học Lao động và Xã hội

Tóm tắt: Việt Nam được thế giới đánh giá cao về giảm nghèo, đặc biệt ngày 17-6 Tổ chức Nông Lương Liên hợp quốc (FAO) đã công nhận Việt Nam đạt thành tích nổi bật trong đấu tranh xóa đói giảm nghèo. Tuy nhiên, tình hình giảm nghèo đang chậm lại và khó khăn hơn. Vì vậy, để thực hiện tốt công tác giảm nghèo bền vững đã đến lúc chúng ta phải quan tâm hơn đến nguyên nhân sâu xa của nó là tạo việc làm cho người nghèo.

Từ khóa: giảm nghèo, tạo việc làm cho người nghèo

Summary: *The world community highly appreciated Viet Nam in poverty reduction, particularly on 17th June, Food and Agriculture Organization of the United Nations (FAO) has recognized outstanding achievements of Viet Nam in fighting poverty. However, poverty reduction cause is slowing and more difficult now than ever before. Thus, to implement sustainable poverty reduction it is high time we must pay more attention to the underlying causes of poverty is to create jobs for the poor.*

Key words: *poverty reduction, create jobs for the poor*

Theo đánh giá của Ngân hàng thế giới “Mức độ giảm nghèo mạnh của Việt Nam được thể hiện một cách rõ ràng kể cả khi sử dụng nhiều cách tiếp cận khác nhau để theo dõi sự tiến bộ - cho dù là đánh giá theo chuẩn nghèo quốc gia hay là sử dụng các chuẩn nghèo so sánh của quốc tế; cho dù là sử dụng phương pháp điều tra hộ gia đình hay là các phương pháp dựa vào cộng đồng từ dưới lên. Số lượng tuyệt đối về người nghèo sống ở Việt Nam đã giảm mạnh, và kèm theo mức giảm tỉ lệ nghèo tính theo đầu người là mức giảm đáng chú ý về độ sâu và

mức độ trầm trọng của nghèo đói. Tuy nhiên, tiến bộ đạt được không đồng đều ở các vùng và giữa các nhóm dân tộc, và với tốc độ đang giảm dần”¹⁰. Đến cuối năm 2012, theo chuẩn nghèo do Chính phủ công bố, tỷ lệ nghèo của Việt Nam còn 9,6% giảm 2,16% so với năm 2011 – đây là một nỗ lực lớn trong điều kiện kinh tế một năm kinh tế khó khăn.

¹⁰ WB - Khởi đầu tốt, Nhưng Chưa Phải Đã Hoàn thành: Thành tựu Ấn tượng của Việt Nam trong Giảm nghèo và Những Thách thức Mới (tháng 6/2012).

Bảng 1: Tỷ lệ hộ nghèo giai đoạn 2010-2012

STT	Địa bàn	Tỷ lệ hộ nghèo				
		Năm 2010	Năm 2011	% giảm so với 2010	Năm 2012	% giảm so với 2011
1	Cả nước	14.20	11.76	2.44	9.60	2.16
2	Miền núi Đông Bắc	24.62	21.01	3.61	17.39	3.62
3	Miền núi Tây Bắc	39.16	33.02	6.14	28.55	4.47
4	Đồng bằng Sông Hồng	8.30	6.50	1.80	4.89	1.61
5	Khu IV cũ	23.20	18.28	4.92	15.01	3.27
6	Duyên hải miền Trung	17.29	14.49	2.80	12.20	2.29
7	Tây Nguyên	22.48	18.47	4.01	15.00	3.47
8	Đông Nam Bộ	2.11	1.70	0.41	1.27	0.43
9	ĐB sông Cửu Long	13.48	11.39	2.09	9.24	2.15

Nguồn: Báo cáo kết quả giảm nghèo của Bộ LĐTBXH

Tình hình giảm nghèo có xu hướng chậm lại và khó khăn hơn. Công cuộc giảm nghèo còn nhiều thách thức, trong đó một thách thức lớn là giảm nghèo chưa bền vững, nguy cơ tái nghèo cao, hiện nay người nghèo chủ yếu tập trung trong nhóm người dân tộc, vùng núi, vùng sâu, vùng xa.

Vì vậy, chính sách giảm nghèo trong thời gian tới nên đặc biệt quan tâm đến việc giảm nghèo bền vững, khuyến khích tính chủ động, vươn lên của người nghèo; mở rộng chính sách hỗ trợ đối với hộ cận nghèo, hộ mới thoát nghèo; quy định thời hạn hỗ trợ đối với hộ nghèo,

trong thời gian đó nếu thiếu ý chí vươn lên, trông chờ, ỷ lại không muốn thoát nghèo sẽ tạm dừng việc hỗ trợ, đảm bảo công bằng trong thực hiện chính sách. Một trong những chính sách quan trọng ở đây là vấn đề tạo việc làm cho người nghèo. Đến nay, để hỗ trợ người nghèo tạo việc làm chúng ta đã thực hiện nhiều chính sách như:

(1) Chính sách hỗ trợ học sinh nghèo về giáo dục- đào tạo, mỗi năm ngân sách trung ương bố trí trên 4.000 tỷ đồng để thực hiện chính sách miễn giảm học phí cho học sinh nghèo, hỗ trợ học sinh dân tộc thiểu số; trong 02 năm đã có trên 04

triệu lượt học sinh nghèo được miễn giảm học phí, hỗ trợ điều kiện học tập và trợ cấp tiền ăn, nhờ đó, tỷ lệ học sinh bỏ học giảm, tỷ lệ huy động trẻ em đến trường theo độ tuổi tăng. Nhìn chung các chính sách giáo dục- đào tạo đối với học sinh nghèo tương đối hệ thống, toàn diện, tuy nhiên do còn thiếu đồng bộ, ở một số địa phương thực hiện chưa tốt nên hiệu quả chưa cao¹¹;

(2) Chính sách tín dụng ưu đãi, năm 2011 và 2012 đã có hơn 01 triệu lượt hộ nghèo được vay vốn tín dụng ưu đãi để phát triển sản xuất với mức vay bình quân 12 triệu đồng/lượt; tính đến 31/12/2012 có 1,9 triệu hộ gia đình được vay vốn tín dụng học sinh, sinh viên để cho 2,3 triệu con em đi học, với dư nợ khoảng 36.000 tỷ đồng.

(3) Chính sách hỗ trợ đất sản xuất, nước sinh hoạt cho hộ đồng bào dân tộc thiểu số: tính đến cuối năm 2012, đã hỗ trợ đất ở cho 71.713 hộ; hỗ trợ đất sản xuất cho 83.563 hộ; hỗ trợ nước sinh hoạt phân tán cho 214.466 hộ; xây dựng 5.573 công trình nước tập trung ở các xã, thôn bản đặc biệt khó khăn;

¹¹ Chính sách hỗ trợ học sinh bán trú còn thiếu đồng bộ, chưa có chính sách cho người nuôi dưỡng, chăm sóc các cháu; kinh phí hỗ trợ bố trí và cấp phát chậm; một số địa phương chưa tổ chức nấu ăn tập trung, phát tiền trực tiếp nên hiệu quả chưa cao.

(4) Chính sách đào tạo nghề, giải quyết việc làm, xuất khẩu lao động, trong 02 năm đã có khoảng 150 ngàn lao động nghèo được đào tạo nghề miễn phí gắn với tạo việc làm; đến nay đã có trên 8.500 lao động thuộc các huyện nghèo được hỗ trợ đào tạo nghề, giáo dục định hướng và đi làm việc ở nước ngoài; đã được đi làm việc tại các thị trường như Malaysia, UAE, Hàn Quốc, Nhật Bản, Ả rập xê út, Đài Loan, v.v..., trong đó lao động thuộc hộ nghèo và người dân tộc thiểu số chiếm khoảng 95%; 59/62 huyện nghèo đã có lao động đi làm việc ở nước ngoài.¹²

Nhìn chung, người lao động các huyện nghèo đi làm việc ở nước ngoài đều có việc làm và thu nhập ổn định, trung bình khoảng 6,5-7,5 triệu đồng/tháng ở thị trường Libya, UAE, Ả rập xê út và Macao; từ 5-7 triệu đồng/tháng ở thị trường Malaysia; 15-22 triệu đồng/tháng ở thị trường Hàn Quốc và Nhật Bản. Với chi phí hỗ trợ của nhà nước khoảng 9 triệu đồng/người lao động, người lao động sau khi hoàn thành hợp đồng lao động ở nước ngoài (thời hạn 2 năm) có thể tiết kiệm được ít nhất trên 100 triệu đồng. Như vậy, với mức thu nhập khá khi đi làm việc ở nước ngoài,

¹² 03 huyện chưa có lao động đi gồm: Bảo Lạc (Cao Bằng), Đồng Văn (Hà Giang), Quỳnh Nhai (Sơn La)

người lao động đã góp phần đáng kể tăng thu nhập của gia đình và giảm nghèo.

(5) Chính sách hỗ trợ nhà ở cho hộ nghèo, tính đến cuối năm 2012, đã có trên 500 ngàn hộ nghèo được hỗ trợ nhà ở theo Quyết định 167/2008/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ; do chính sách hợp lý, huy động được các nguồn hỗ trợ¹³ nên quy mô, chất lượng nhà ở được bảo đảm, giúp hộ nghèo có cuộc sống ổn định hơn, như ông cha ta thường nói “có an cư mới lạc nghiệp”.

Bên cạnh đó các địa phương đã có nhiều nỗ lực nhằm tăng cường khả năng tiếp cận với việc làm cho người nghèo, ví dụ riêng 2 năm 2011-2012 các địa phương đã quan tâm đầu tư trên 1.000 công trình cơ sở hạ tầng ở các xã đặc biệt khó khăn bãi ngang ven biển, hải đảo; đầu tư trên 5.000 công trình hạ tầng thiết yếu ở các xã, thôn bản đặc biệt khó khăn vùng dân tộc miền núi; trên 12.000 hộ nghèo tham gia mô hình giảm nghèo, ngày công lao động bình quân của hộ tăng khoảng 20%, tạo được việc làm cho 25% lao động nông thôn, thu nhập bình quân của hộ nghèo tăng khoảng 15%, thông qua thực hiện mô hình, có khoảng

20 - 30% hộ thoát nghèo; góp phần giảm tỷ lệ hộ nghèo trên địa bàn từ 2- 3% trở lên; mỗi năm có khoảng 32 ngàn cán bộ giảm nghèo các cấp được tham gia tập huấn về chuyên môn, kỹ năng để tổ chức thực hiện các chính sách giảm nghèo đến đối tượng thụ hưởng.

Nhìn chung, chính sách tạo việc làm góp phần giảm nghèo bền vững đang dần đi vào cuộc sống được sự quan tâm của các cấp các ngành, góp phần thực hiện tốt chính sách an sinh xã hội, song để các chính sách này thực sự hỗ trợ người nghèo thoát nghèo bền vững chúng ta cần nhìn nhận một số hạn chế như:

Thứ nhất, việc triển khai các chính sách, chương trình giảm nghèo còn bất cập do nhiều cơ quan, tổ chức cùng tiến hành dẫn đến chồng chéo về đối tượng, nguồn lực phân tán; các chính sách chủ yếu giải quyết các vấn đề tạm thời chưa nhiều chính sách mang tính chiến lược dài hơi trong công tác giảm nghèo như: quan tâm đến trẻ em nghèo, nâng cao nhận thức cho người nghèo, tạo việc làm, tăng cường khả năng tiếp cận các dịch vụ xã hội cho người nghèo...

Thứ hai, các chính sách hỗ trợ giảm nghèo thiên về hỗ trợ trực tiếp bằng tiền mặt hoặc hiện vật hơn việc quan tâm đến tạo cơ hội và điều kiện để người nghèo tự nâng cao năng lực vươn lên thoát nghèo

¹³ Đến nay vốn huy động xây nhà cho người nghèo đạt 12.653 tỷ đồng. Trong đó, vốn từ ngân sách trung ương chiếm 33%, ngân sách địa phương 6%, từ ngân hàng chính sách xã hội 28% và các nguồn khác hơn 4.000 tỷ đồng.

bền vững. Đồng thời, mức hỗ trợ về giáo dục, y tế đối với hộ nghèo còn nhỏ so với nhu cầu chi của hộ gia đình, một thực tế là một bộ phận không nhỏ người nghèo có thể BHYT nhưng họ không thường xuyên sử dụng do trang thiết bị và năng lực cán bộ y tế cơ sở còn rất nhiều hạn chế, nếu lên tuyến trên thì đường đi lại quá xa hoặc rất khó khăn.

Thứ ba, công tác truyền thông chính sách một số nơi thực hiện chưa đầy đủ, vì vậy nhiều hộ dân chưa biết thông tin về các chính sách, dự án từ đó làm giảm hiệu quả của chương trình. Bên cạnh đó, công tác theo dõi, giám sát, đánh giá hiệu quả giảm nghèo còn yếu.

Từ những thực tế đó, theo chúng tôi trong thời gian tới công tác giảm nghèo cần quan tâm hơn nữa đến vấn đề tạo việc làm cho người nghèo, cụ thể:

Một là, đối với chính sách hỗ trợ học sinh nghèo về giáo dục- đào tạo – cần khẳng định đây là vấn đề phát triển nguồn nhân lực nằm trong mục tiêu phát triển nguồn nhân lực quốc gia, góp phần tích cực cho giảm nghèo bền vững, do vậy cần đặc biệt quan tâm hỗ trợ cho trẻ em đến trường như: đẩy mạnh việc thực hiện các chương trình miễn giảm học phí, hỗ trợ tài liệu, dụng cụ học tập, trong đó tiếp tục đầu tư về xây dựng, nâng cấp

trường lớp, bổ sung và nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên.

Hai là, đối với chính sách tín dụng ưu đãi, cần thiết kế chính sách tránh tình trạng như hiện nay có nhiều chính sách tín dụng ưu đãi cùng tồn tại, chồng chéo về địa bàn, về đối tượng, về mục đích; mức lãi suất rất khác nhau dẫn đến khó giám sát; Mức vay cho sản xuất phải được căn cứ trên cơ sở kế hoạch/dự án sản xuất chứ không thể áp dụng bình quân như đang diễn ra ở nhiều nơi. Người nghèo chưa biết xây dựng kế hoạch sản xuất thì họ cần được giúp đỡ và họ cần được hướng dẫn làm ăn như khuyến nông, dạy nghề trước khi cho vay vốn. Qua đó sẽ nâng cao được hiệu quả sử dụng vốn. Đối với những vùng nghèo nhưng sử dụng vốn chưa hiệu quả thì cần có đánh giá tìm hiểu nguyên nhân và đề xuất các giải pháp cải thiện. Cần nghiên cứu xây dựng các dự án giảm nghèo tập trung theo vùng, việc cho vay ưu đãi không chỉ tập trung cho hộ mà có thể nghiên cứu ưu đãi cho một địa bàn nhằm tạo ra sản phẩm hàng hoá và giảm nghèo trên diện rộng.

Ba là, tiếp tục đẩy mạnh chính sách đào tạo nghề cho người nghèo và hỗ trợ XKLD, tạo cơ hội để người nghèo có thể tham gia các hình thức đào tạo nghề ngắn hạn phù hợp thông qua các cơ sở dạy

nghề, truyền nghề truyền thống, cấy nghề mới. Qua đó tạo tính chủ động trong thoát nghèo, họ tự tìm việc làm, từng bước vươn lên trong cuộc sống. Đặc biệt quan tâm việc lồng ghép chương trình dạy nghề theo Quyết định số 1956/QĐ-TTg ngày 29/11/2009 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án “Đào tạo nghề cho lao động nông thôn đến năm 2020”. Đồng thời, tăng cường công tác XKLD tại các huyện nghèo theo Quyết định số 71/2009/QĐ-TTg ngày 29/4/2009 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án Hỗ trợ các huyện nghèo đẩy mạnh XKLD góp phần giảm nghèo bền vững giai đoạn 2009-2020, bên cạnh đó cần mở rộng mô hình cho các hộ nghèo nói chung không chỉ riêng 62 huyện nghèo nhất. Đồng thời, cần nghiên cứu ban hành hệ thống chỉ tiêu đánh giá, giám sát hoạt động của Đề án làm cơ sở hướng dẫn các địa phương triển khai kiểm tra, đánh giá tính hiệu quả; tổng kết và phổ biến rộng các mô hình hay, cách làm tốt, hiệu quả, đề xuất sửa đổi bổ sung cơ chế chính sách nhằm thực hiện chương trình có hiệu quả hơn.

Bốn là, tiếp tục quan tâm đầu tư về cơ sở hạ tầng cho các huyện nghèo, xã

nghèo để người dân có cơ hội tiếp cận với các dịch vụ xã hội cơ bản như: trường học, bệnh viện, trạm y tế, điếm bưu điện – văn hóa, đường xá, điện, hệ thống thủy lợi và chợ nhằm góp phần giao thương trong vùng tốt hơn.

Năm là, tăng cường công tác tuyên truyền và nâng cao năng lực cho cán bộ thực hiện chính sách giảm nghèo ở địa phương, đặc biệt ở cấp cơ sở. Một hình thức tuyên truyền tốt là các hội chợ việc làm và XKLD cần phổ biến rộng ở các địa phương này tạo điều kiện nâng cao nhận thức của người dân về chính sách giảm nghèo, cơ hội việc làm và ý thức tự vươn lên trong giảm nghèo./.

Tài liệu tham khảo:

1. Hội nghị trực tuyến toàn quốc về giảm nghèo ngày 22/4/2013, Báo cáo kết quả giảm nghèo.
2. Ngân hàng thế giới (2012), Khởi đầu tốt, nhưng nhựa phải đã hoàn thành: Thành tựu ấn tượng của Việt Nam trong giảm nghèo và những thách thức mới.
3. ActionAid (2011), Theo dõi nghèo đô thị theo phương pháp cùng tham gia.

KINH NGHIỆM QUỐC TẾ TRONG TUYỂN DỤNG, QUẢN LÝ VÀ HỖ TRỢ LAO ĐỘNG DI CƯ Ở NƯỚC NGOÀI CỦA CÁC NƯỚC PHÁI CỬ LAO ĐỘNG

*Trần Thị Ngọc Anh, Nguyễn Ngọc Bình, Đỗ Minh Hải
Viện Khoa học Lao động và Xã hội*

Tóm tắt: Nghiên cứu này nhằm tìm hiểu kinh nghiệm quốc tế về hệ thống luật pháp, chính sách và các chương trình, biện pháp về tuyển dụng, đào tạo và quản lý lao động di cư ở nước ngoài, hỗ trợ lao động trở về và tái hòa nhập, cũng như các mô hình quản lý và hỗ trợ hiệu quả lao động làm việc ở nước ngoài của các nước phái cử lao động như Philipines, Srilanka, Pakistan, Trung Quốc, Campuchia, Thailand. Trên cơ sở các kinh nghiệm và thực tiễn tốt của các nước này, rút ra bài học kinh nghiệm cho Việt Nam trong công tác quản lý và hỗ trợ lao động di cư.

Từ khóa: Xuất khẩu lao động, lao động di cư

Summary: *The research aims at reviewing the international experience on legal system, policy and programs, solution of recruiting, training and managing the migrant labors in foreign countries, supports to labors to come back and reunion, as well as the efficient management and supporting models of countries likes Philipines, Srilanka, Pakistan, China, Campodia and Thailand. Basing on the experience of these countries, the lesson learnt on the management and supporting to migrant labors will be recommended for Vietnam.*

Key words: *Labor export, migrant labors*

I. Kinh nghiệm của các nước phái cử lao động

1. Philipines

Phillipines là một trong những nước có thế mạnh và phát triển về xuất khẩu lao động, công tác XKLD được quan tâm và đầu tư toàn diện về chính sách cũng như củng cố bộ máy quản lý từ khâu chuẩn bị cho người lao động đi XKLD, việc tuyển dụng và bố trí người lao động ở nước ngoài, bảo vệ các quyền và lợi

ích của người lao động làm việc ở nước ngoài. Philipines được cả thế giới biết đến với một chương trình quản lý người lao động ở nước ngoài rất tiên bộ có tên là “Di cư có quản lý”. Chương trình này được xây dựng trên cơ sở tích hợp cơ chế bảo vệ người lao động trong cả chu trình: trước, trong và sau phái cử cho đến khi người lao động về nước, tái hòa nhập cộng đồng. Để cơ chế này hoạt động có

hiệu quả, công tác bảo vệ người lao động rất được Philippines chú trọng.

Philippines là nước dẫn đầu trong việc cung cấp các khóa đào tạo về định hướng cho lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài. Chính phủ Philippines quy định việc học định hướng trước khi đi làm việc ở nước ngoài là bắt buộc. Chứng chỉ của khóa học này là điều kiện không thể thiếu được nếu lao động muốn được xuất cảnh. Chương trình đào tạo định hướng của Philippines nhằm mục tiêu chuẩn bị cho lao động về chuyên đi và dạy họ cách để có thể đạt được lợi ích tối đa từ việc đi làm việc ở nước ngoài. Một Chương trình đào tạo định hướng truyền thống của Philippines bao gồm các hướng dẫn trong quá trình đi lại từ Philippines đến các nước, hiểu cụ thể về hợp đồng lao động, về công việc sẽ làm, các việc nên làm và không được làm tại nước đến, những kiến thức cần thiết để phòng ngừa lây nhiễm bệnh HIV/AIDS, cách thức gửi tiền về nhà, kế hoạch tái hòa nhập sau khi làm việc ở nước ngoài và tìm ra những giải pháp đối phó với khủng hoảng tâm lý (nếu có) trong quá trình tái hòa nhập. Tuy nhiên, cũng có những ngành nghề được xếp vào diện “nguy hiểm”, như giúp việc gia đình hay biểu diễn nghệ thuật (vũ công, nhạc công, kịch sỹ). Lao động những ngành này ngoài học định hướng còn được tham gia khóa đào tạo kỹ năng đặc biệt. Một đặc điểm nổi bật nữa trong chương

trình đào tạo định hướng của Philippines là họ xây dựng những Chương trình đào tạo định hướng dành riêng cho lao động đến các khu vực/ các quốc gia khác nhau. Chương trình đào tạo giáo dục định hướng được chia thành các tài liệu hướng đến các nhóm đối tượng “nhạy cảm” khác nhau: thuyền viên, giúp việc gia đình, dịch vụ giải trí, những lao động sẽ đến các nước “đặc biệt” (Irac, Cô Oét, Libya, Hàn Quốc), các lao động được tuyển dụng trực tiếp.

Tại Philippines, các bài giảng chủ yếu thông qua thảo luận và xem video. Các phim video được thiết kế ngắn gọn, súc tích nhằm truyền tải đầy đủ thông tin trong thời gian cho phép. Người trực tiếp tiến hành các bài giảng được gọi là “hướng dẫn viên” hay “người đào tạo”. Để được công nhận là “hướng dẫn viên” hay “người đào tạo”, người này phải tốt nghiệp đại học và tham gia khóa học đào tạo nâng cao dành cho những người chuyên làm nghề này.

Philippines cũng có cơ chế hỗ trợ phúc lợi trực tuyến với mạng lưới 250 cán bộ lao động chuyên trách ở các nước có lao động Philippines. Cơ chế này hỗ trợ người lao động về pháp lý và những hỗ trợ cần thiết khác trong trường hợp người lao động phải về nước khẩn cấp. Ngoài ra, đa số người lao động và công ty cung ứng xuất khẩu lao động phải ký quỹ một khoản tiền theo quy định cho việc đưa lao

động sang xuất khẩu nhằm đảm bảo quyền lợi cho người lao động và của nhà nước.

Chính phủ Philippines rất chú trọng công tác quản lý người lao động khi họ làm việc ở nước ngoài, tập trung nhiều biện pháp nhằm bảo đảm quyền lợi cho người lao động và có nhiều cơ quan thực hiện các công tác liên quan đến việc tuyển dụng và đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài. Hiện nay riêng trong Cục Lao động – Việc làm đã có 2 cơ quan thực hiện chức năng quản lý nhà nước về XKLD: (i) Cơ quan quản lý lao động nước ngoài (POEA) và (ii) Văn phòng lao động nước ngoài Philippines (POLO) trực thuộc Cục Lao động việc làm (DOLE), có 34 văn phòng tại các quốc gia có lao động Phillipines. Mỗi POLO có một tùy viên lao động và một trợ lý tùy viên cùng một nhân viên phúc lợi xã hội. Ngoài ra, POLO được thuê thêm người bản địa làm các công việc khác như phiên dịch, conciliator... POLO thực hiện chế độ báo cáo thông qua Ban Lao động quốc tế. POLO cũng là đơn vị duy trì và quản lý trung tâm nguồn lao động Phillipines (FRC). Trung tâm nguồn nhân lực Phillipines được Cục Lao động Việc làm thành lập ở những quốc gia có nhiều lao động Phillipines. Hiện DOLE đã thành lập 20 FRC tại các điểm khác nhau tại Châu Á, Trung Đông, Châu Âu và Châu Mỹ. Những FRC này hoạt động 24/24 nhằm cung cấp thông tin

và hỗ trợ cho người lao động Phillipines ở nước ngoài.

Chính phủ Philippines có các chương trình hỗ trợ hiệu quả dành cho người lao động hồi hương như sinh kế và phát triển nghề nghiệp, tư vấn kinh doanh hoặc đào tạo kinh doanh cho những người đủ vốn và muốn mở kinh doanh khi trở về nước. Cơ quan quản lý lao động nước ngoài (POEA) còn phối hợp với ILO để có những dự án thành lập các trung tâm đào tạo ở những vùng có nhiều lao động đi xuất khẩu. Về chính sách tín dụng hỗ trợ tái hòa nhập, Chính phủ đưa ra chính sách cho vay sinh kế đối với các gia đình là 100.000 Pêso (tương ứng với khoảng 1.850USD), cho vay hồi cư là 20.000 Pêso (370USD) và tối đa là 50.000 Pêso (khoảng 925 USD đối với các khoản vay trợ giúp nhóm. Chính phủ cũng đặt quan hệ với các tổ chức phi chính phủ trong việc tạo điều kiện dễ dàng về tín dụng và sinh kế cho người lao động hồi hương. Ngoài ra, các khoản cho vay về nhà ở và các khoản trọn gói cũng được đưa ra với những người lao động là thành viên của Quỹ phát triển tương hỗ về nhà ở.

2. Sri Lanka

Chương trình đào tạo định hướng đối với lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài xuất phát từ nhu cầu cấp thiết trong việc đào tạo lao động nữ giúp việc gia đình đi làm việc tại các nước Trung

Đông và sức ép của các tổ chức nhân quyền đối với việc đảm bảo nhân quyền và sự bảo vệ lao động tránh khỏi bạo lực và xâm hại. Cơ quan giáo dục quốc gia chịu trách nhiệm về việc xây dựng các chương trình học định hướng. Bộ Việc làm ngoài nước có bộ phận tổ chức cung cấp thông tin đến lao động di cư cũng như thu nhận những phản hồi từ phía các bên liên quan để đổi mới Chương trình giáo dục định hướng. Nội dung giảng dạy cụ thể hoàn toàn phụ thuộc vào kinh nghiệm, hiểu biết của người tiến hành giảng dạy, nếu họ cảm thấy cần thiết phải cung cấp thêm các thông tin về nước tiếp nhận lao động hoặc theo yêu cầu của người sử dụng lao động. Đặc biệt, những lao động đã trở về từ nước ngoài, có trình độ từ trung cấp trở lên có thể xin làm người hướng dẫn/giảng dạy giáo dục định hướng tại các lớp giáo dục định hướng.

Srilanka còn xây dựng được một hệ thống quản lý thông tin lao động di cư, bao gồm: Số lao động di chuyển hàng năm, đặc điểm, mức lương, điều kiện lao động, thời gian di chuyên, các cam kết, dịch vụ hỗ trợ tái hòa nhập của người lao động hồi hương đã được nhận. Những thông tin này được lưu trữ và cập nhật thường xuyên bởi Cục thông tin và phân tích trực thuộc Bộ xúc tiến việc làm ngoài nước thực hiện.

Về hỗ trợ lao động hồi hương, ngay từ khi chuẩn bị hết hạn hợp đồng lao

động, văn phòng đại diện cho lao động Srilanka có trách nhiệm trong việc hỗ trợ giải quyết các thủ tục để người lao động trở về nước đúng thời hạn. Thông qua trung tâm lao động ngoài nước trực thuộc Bộ Xúc tiến việc làm ngoài nước, Srilanka đã đưa ra nhiều chính sách giúp lao động nước ngoài trở về và tái hòa nhập cộng đồng. Các chính sách chính phủ nước này đưa ra bao gồm: Đánh giá lại kỹ năng của người lao động, giúp người lao động tiếp cận tới việc làm và thông tin việc làm, hỗ trợ người lao động hồi hương trong việc sản xuất kinh doanh bằng việc cho vay vốn với lãi suất ưu đãi, giảm thuế trong một khoảng thời gian nhất định, các chính sách phúc lợi dành cho con em của người lao động hồi hương như khuyến khích đến trường, miễn giảm học phí. Đồng thời chính phủ cũng khuyến khích các doanh nghiệp tại Srilanka tiếp nhận người lao động hồi hương của mình, và khuyến khích vai trò của các tổ chức nước ngoài và các cá nhân khác trong việc tạo điều kiện để người lao động trở về và tái hòa nhập cộng đồng.

3. Thái Lan

Năm 1985, chính phủ Thái Lan thông qua Luật Tuyên dụng và tìm kiếm việc làm. Một trong những mục tiêu của Luật là hỗ trợ tìm kiếm việc làm, ngăn chặn di cư và nhập cư bất hợp pháp. Các hoạt

động tuyển dụng lao động đi xuất khẩu đều chịu sự điều tiết của Bộ luật này.

Cục Quản lý lao động Ngoài nước là đơn vị chịu trách nhiệm trong việc quản lý việc tổ chức đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài, quản lý thông tin về lao động, bảo vệ quyền và nghĩa vụ cho người lao động, tuyển dụng lao động đưa đi xuất khẩu theo yêu cầu của thị trường lao động ngoài nước. Ngoài ra, Thái Lan còn thành lập quỹ hỗ trợ xuất khẩu lao động bao gồm phần đóng góp từ phía chính phủ, công ty tuyển dụng lao động và người lao động đi làm việc ở nước ngoài và các tổ chức khác. Quỹ này phục vụ cho việc bố trí sắp xếp cho người lao động hết hợp đồng lao động hoặc bị chấm dứt hợp đồng hồi hương và nâng cao chất lượng nguồn lao động xuất khẩu, phát triển và mở rộng thị trường lao động. Các công ty tham gia vào quá trình tuyển dụng và đưa người lao động Thái Lan sang làm việc tại nước ngoài đều phải có giấy cấp phép tuyển dụng và bắt buộc phải có vốn điều lệ trên 1.000.000 bath và số tiền ký quỹ là 50.000 bath. Bên cạnh việc hình thành hệ thống quản lý lao động đi xuất khẩu ở trong nước, Thái Lan còn thành lập các Văn phòng đại diện cho người lao động đi xuất khẩu của mình tại 13 quốc gia, các văn phòng này có nhiệm vụ thúc đẩy tạo việc làm cho người lao động nước ngoài, cung cấp thông tin và bảo vệ người lao động Thái Lan ở nước ngoài.

Thái Lan cũng quan tâm chú trọng trong việc xây dựng cơ sở dữ liệu về lao động xuất khẩu, mã số hóa cho từng đối tượng; Và xây dựng cơ chế trao đổi thông tin thống nhất giữa chính phủ, các đối tác trong nước và các văn phòng đại diện của Thái Lan ở nước ngoài trong việc quản lý lao động xuất khẩu ở nước ngoài và đã về nước.

4. Trung Quốc

Từ những năm 1985, nước này thực hiện chính sách mở cửa và khuyến khích di dân. Người Trung Quốc muốn đi nước ngoài làm việc không những được làm giấy tờ xuất cảnh dễ dàng mà họ còn được chính phủ khuyến khích, tạo điều kiện và định cư làm việc tại nước ngoài. Chính sách này càng được ưu tiên thực hiện ở những vùng nông thôn hoặc những vùng có tỷ lệ thất nghiệp cao ở Trung Quốc. Chính sách tuyển dụng lao động đi xuất khẩu của Trung Quốc không chỉ hướng đến đối tượng lao động có kỹ thuật cao dành cho thị trường lao động cao cấp mà còn có cả những đối tượng lao động phổ thông, không có chuyên môn dành cho thị trường lao động thứ cấp. Trung Quốc có quy định cụ thể về việc bảo lãnh lao động đi làm việc ở nước ngoài – bất cứ 1 người lao động nào muốn đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài đều phải có 2 quan chức nhà nước bảo lãnh nhằm hạn chế tình trạng bỏ trốn ở nước ngoài.

Trung Quốc cũng rất chú trọng đến công tác giáo dục định hướng. Trước khi đi xuất khẩu lao động, người lao động được đào tạo tập trung trong vòng 3 tháng. Trong trường hợp, người lao động tự ý nghỉ học, họ phải mất toàn bộ chi phí đã trả để được đào tạo. Các công ty xuất khẩu lao động cũng được quy định phải chịu trách nhiệm đào tạo cho người lao động trước khi đi xuất khẩu về công việc, pháp luật và phong tục truyền thống cơ bản của đất nước mà họ sẽ tới.

5. Pakistan

Pakistan là một nước phái cử lao động lớn trong khu vực Nam Á. Pakistan luôn chú trọng phát triển các cơ chế để bảo vệ quyền lợi cho người lao động Pakistan làm việc ở nước ngoài trong đó chú trọng các biện pháp: nâng cao các cơ hội việc làm an toàn và ngăn chặn các hình thức đi làm việc ở nước ngoài bất hợp pháp; huy động các cơ quan ngoại giao ở nước ngoài tham gia vào ngoại giao lao động; tái kích hoạt nhiệm vụ xúc tiến tạo cơ hội việc làm cho người lao động, cam kết bảo vệ quyền lợi, phẩm giá và an ninh cho người lao động, hỗ trợ chuyển tiền về nước qua các kênh chính ngạch, hỗ trợ các sử dụng khoản tiền gửi về nước một cách hiệu quả, bảo đảm quyền lợi của các thành viên trong gia đình người lao động. Việc bảo vệ quyền lợi của người lao động còn được Pakistan đảm bảo thông qua các kênh sau:

- Ký kết Hiệp định hoặc Thỏa thuận với các nước tiếp nhận lao động; phát triển một cơ chế cung cấp sự hỗ trợ về mặt pháp lý cho người lao động đang gặp khó khăn ở nước ngoài;

- Tổ chức các chiến dịch nâng cao nhận thức, phổ biến các thông tin liên quan đến quyền lợi của người lao động đi làm việc ở nước ngoài tại nước phái cử. Triển khai các chương trình ở các vùng khác nhau trên toàn quốc và xuất bản những cuốn sách hướng dẫn có những thông tin cần thiết và phân phát rộng rãi. Bắt buộc các Trung tâm tuyển dụng lao động phải cung cấp sách hướng dẫn này cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài;

- Thiết lập một đường dây hỗ trợ miễn phí thông qua cơ quan đại diện Pakistan ở nước ngoài để người lao động Pakistan có thể liên hệ và thông báo bất kỳ thông tin khiếu nại nào hay cần có sự hỗ trợ khi họ bị mất việc làm. Những cán bộ có liên quan bắt buộc phải có câu trả lời trong vòng 72h kể từ khi nhận được yêu cầu.

- Cơ chế đăng ký: Người lao động đi làm việc ở nước ngoài phải đăng ký với các cơ quan đại diện của Pakistan ở nước ngoài. Thông tin về người lao động đăng ký được chuyển tới cơ quan đại diện của Pakistan tại nước tiếp nhận lao động. Tương tự, các cơ quan đại diện cũng hỗ trợ đăng ký trực tuyến để người lao động Pakistan đăng ký.

- Thiết lập các trung tâm tư vấn: Các trung tâm tư vấn được thành lập để bảo vệ người lao động ở nhiều địa điểm khác nhau trên toàn quốc và ở cả nước tiếp nhận, đặc biệt là ở các nước vùng vịnh và Malaysia. Các trung tâm ở các nước tiếp nhận cần có quan hệ với các tổ chức cộng đồng người Pakistan với CWAs cung cấp các thủ tục hỗ trợ cần thiết.

- Xây dựng hệ thống cơ sở dữ liệu: Một hệ thống dữ liệu được máy tính hóa được thiết lập tại văn phòng cấp quận và tại trụ sở của văn phòng việc làm; các văn phòng và trụ sở này kết nối với Bộ Lao động, Sân bay và các văn phòng khu vực. Các tổ chức tuyển dụng hoặc các chủ sử dụng có thể sử dụng máy tính riêng của mình để tuyển dụng từ hệ thống dữ liệu này.

Chính sách di cư quốc gia của Pakistan năm 2008 đã xác định rõ một trong những mục tiêu để thúc đẩy và bảo vệ lao động di cư gồm: (i) Hỗ trợ các sử dụng khoản tiền gửi về nước một cách hiệu quả; (ii) Bảo đảm quyền lợi của các thành viên trong gia đình người lao động; (iii) Bảo đảm tái hoà nhập về kinh tế và xã hội cho người lao động sau khi hồi hương.

Việc tái hoà nhập của người lao động di cư trong thị trường lao động nội địa có mối liên kết với thông tin sẵn có về công việc và cơ hội đầu tư phù hợp với kỹ năng tay nghề và khoản tiền tiết kiệm của người lao động sau khi kết thúc

hợp đồng về nước. Quỹ Người Pakistan ở nước ngoài (OPF) được cải tổ lại với mục đích tái hoà nhập người lao động di cư được coi là một biện pháp hỗ trợ quan trọng. OPF có trách nhiệm chăm lo quyền lợi của người lao động, kết hợp những nguồn lực trong cộng đồng người Do Thái với sự phát triển của đất nước. Một số biện pháp hỗ trợ khác như sau:

- Phát triển một cơ chế hợp tác với các văn phòng nhập cư thông qua Bộ Nội vụ sẽ giúp ghi lại những thông tin cần thiết về người lao động hồi hương.

- Dựa trên cơ sở những thông tin thu được, hình thành các chiến lược tập trung theo khu vực đối với những lao động hồi hương và các thành viên gia đình để họ sẵn sàng tìm việc, tự làm việc hoặc mở một cơ sở kinh doanh có liên quan đến tay nghề của họ.

- Cung cấp hỗ trợ tài chính đặc biệt thông qua hệ thống ngân hàng nhằm hỗ trợ vốn cho người lao động hồi hương và thành viên trong gia đình đối với hoạt động thành lập doanh nghiệp và tự kinh doanh.

- Chuẩn bị các dự án khả thi và cung cấp các dự án này cho lao động hồi hương cùng các thành viên gia đình họ ở mức giá thấp nhất có thể.

- Thành lập những văn phòng hỗ trợ kinh doanh đối với lao động hồi hương và thành viên gia đình họ tại văn phòng

khu vực của Cục Di cư và Việc làm ngoài nước cũng như tại OPF.

6. Camphuchia

Camphuchia cho phép tuyển dụng lao động trên 18 tuổi. Người lao động đi xuất khẩu lao động phải được ký kết hợp đồng lao động cho công việc tại nước ngoài. Trong hợp đồng ghi rõ tên, địa chỉ, ngày bắt đầu làm việc và ngày chấm dứt hợp đồng, vị trí và tính chất của công việc, kỹ năng cần thiết, tiền lương, bảo hiểm, thực phẩm, chăm sóc y tế, chỗ ở, thời giờ làm việc, chi phí vận chuyển, các quy định chế độ dành cho người lao động hồi hương. Mỗi người lao động khi được tuyển dụng làm việc tại nước ngoài, họ phải ký một hợp đồng vay vốn với ngân hàng được chỉ định và buộc cá nhân phải có nghĩa vụ trả nợ. Ràng buộc này là một phương pháp hiệu quả trong việc quản lý người lao động.

Trước khi được xuất cảnh, người lao động phải vượt qua các khóa kiểm tra cơ bản về nghề, và văn hóa và pháp luật của nước đó. Người lao động phải có chứng chỉ đào tạo do cơ sở đào tạo đủ thẩm quyền cấp. Thời hạn của chứng chỉ là 2 năm, trong trường hợp người lao động muốn nâng cao hoặc gia hạn chứng chỉ thì phải thi lấy chứng chỉ mới trong vòng trước 30 ngày chứng chỉ cũ hết thời hạn. Các công ty tuyển dụng có trách nhiệm đào tạo cho người lao động trước khi người lao động đi nước ngoài.

II. Bài học kinh nghiệm cho Việt Nam

1. Về tuyển chọn lao động

Làm tốt công tác thông tin tuyên truyền cả về hình thức và chất lượng và hướng về cơ sở cho tới tận đối tượng. Công tác tuyển chọn phải được tiến hành chặt chẽ, phù hợp với yêu cầu của đối tác, luôn có sẵn cơ sở dữ liệu về nguồn tuyển chọn để chủ động và có thông tin chính xác về người lao động. Nguồn lao động XK được mã số hóa (kinh nghiệm Philippines, Thái Lan) sẽ dễ dàng và hiệu quả hơn cho công tác tuyển chọn và quản lý lao động.

2. Về đào tạo, bồi dưỡng kiến thức cần thiết

Chương trình đào tạo định hướng sẽ có hiệu quả nhất nếu được thiết kế phù hợp với nhu cầu của từng nhóm lao động, tùy thuộc vào nước đến hoặc ngành nghề việc làm cụ thể. Kinh nghiệm của Phillipines cho thấy việc đưa ra những Chương trình định hướng đặc biệt cho lao động giúp việc gia đình, lao động làm biểu diễn nghệ thuật hay các nhóm lao động ngành nghề khác chứng tỏ rằng để có được hiệu quả cụ thể đối với những lao động di cư tiềm năng, định hướng chung chung là không đủ, đào tạo định hướng theo nghề nghiệp cụ thể mới mang lại hiệu quả rõ rệt. Bên cạnh đó, việc thiết kế các bài giảng chủ yếu thông qua thảo luận và xem video đã mang lại

hiệu quả rất lớn, thu hút được sự chú ý của người lao động.

Coi trọng vai trò và vị trí của các đối tác xã hội. Việc xây dựng và duy trì mối quan hệ phối hợp hiệu quả giữa Chính phủ, các tổ chức phi Chính phủ và khu vực tư nhân có vai trò đặc biệt quan trọng trong mở rộng chương trình đào tạo hướng tới số lượng lớn lao động di cư, tránh chông chéo. Chính phủ có vai trò điều phối và duy trì tiêu chuẩn chất lượng của dịch vụ. Chương trình đào tạo định hướng đối với lao động do các bên cung cấp.

3. Về quản lý lao động xuất khẩu

Các quốc gia kể trên đều thiết lập cơ chế tổ chức đưa lao động đi xuất khẩu bao gồm việc gắn chặt về lợi ích, trách nhiệm của cơ quan quản lý nhà nước, công ty cung ứng xuất khẩu lao động và người lao động. Sự hoạt động của các công ty cung ứng xuất khẩu lao động đều phải có giấy phép hoạt động do cơ quan có thẩm quyền cấp. Đa số người lao động và công ty cung ứng xuất khẩu lao động phải ký quỹ một khoản tiền theo quy định của mỗi nước cho việc đưa lao động sang xuất khẩu nhằm đảm bảo quyền lợi cho người lao động và của nhà nước.

Ngoài ra, xây dựng cơ chế bảo lãnh lao động đi làm việc ở nước ngoài nhằm tăng cường các ràng buộc pháp lý đối với người lao động và gia đình của họ nhằm hạn chế tình trạng lao động bỏ trốn, phá

hợp đồng ra ngoài làm (kinh nghiệm Trung Quốc). Tuy nhiên lao động của Việt Nam có xuất thân chủ yếu từ khu vực nông thôn, nông nghiệp, bên cạnh sự tham gia của các quan chức chính phủ, cần phát huy vai trò của các đoàn thể, hiệp hội ở địa phương trong việc bảo lãnh cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài. Vấn đề này cũng cần được xem xét nghiên cứu đưa vào trong quy định của Luật.

Tạo được tính chủ động và tự trách nhiệm của người lao động trước công việc và mọi hoạt động khi ở nước ngoài

Bên cạnh đó, xây dựng một hệ thống quản lý thông tin lao động di cư là hết sức cần thiết (kinh nghiệm của Phillipines, Pakistan, Srilanka) bao gồm: thông tin về số lao động di chuyển hàng năm, đặc điểm, mức lương, điều kiện lao động, thời gian di chuyên, các cam kết, dịch vụ hỗ trợ tái hòa nhập của người lao động hồi hương đã được nhận. Một hệ thống dữ liệu được máy tính hóa được thiết lập và có sự tham gia, phối hợp chặt chẽ của các bên liên quan (Cơ quan quản lý lao động các cấp, doanh nghiệp dịch vụ, cơ quan xuất nhập cảnh, ...).

Một cơ chế hoàn chỉnh thống nhất từ Trung ương đến địa phương, cả trong và ngoài nước về chính sách ưu đãi XKLD, nhất là đảm bảo phúc lợi cao cho lao động làm việc ở nước ngoài như: Đào tạo trước khi đi lao động, các kế hoạch hưu

trí và bảo hiểm nhân thọ, bảo hiểm y tế, hỗ trợ học phí cho người lao động và gia đình họ, hỗ trợ vốn vay khẩn cấp... Ngoài ra, các hoạt động tăng cường sợi dây liên hệ của người lao động với quê hương như tài trợ cho các chuyến biểu diễn nghệ thuật hay thành lập trường học tại vùng có nhiều người Philippines sinh sống, tập trung vào “giá trị của người Philippines” trong cộng đồng người xa quê hương. Chính phủ thực hiện lệnh nghiêm cấm công dân ở quá hạn visa và thường xuyên cập nhật danh sách những lao động bị cấm trong các hợp đồng lao động xuất khẩu trong tương lai, đó là một phần nỗ lực để giữ “thương hiệu” về XKLD của quốc gia mình. Thông qua các chính sách này người lao động có ý thức công dân cao và tình trạng bỏ trốn ở lại làm việc sau khi hết hạn hợp đồng rất ít.

4. Về hỗ trợ lao động trở về và tái hòa nhập

Hầu hết các nước đều đã xây dựng các chính sách nhằm hỗ trợ người lao động tái hòa nhập vào thị trường lao động thông qua các chính sách tái đào tạo, hỗ trợ sản xuất kinh doanh, hỗ trợ vay vốn sản xuất.

Thông qua kinh nghiệm của Hàn Quốc trong việc thực hiện các chương trình hỗ trợ Người lao động trở về, các quốc gia cần có sự phối hợp chặt chẽ với các nước tiếp nhận lao động để thực hiện tốt các chương trình hỗ trợ trở về nước

và tái hòa nhập, giúp giảm tình trạng lao động bỏ trốn không chịu quay về nước.

Trách nhiệm tìm việc làm cho người lao động sau khi trở về nước cần được luật hóa đối với các cơ quan dịch vụ việc làm trong nước và các công ty tuyển dụng (theo kinh nghiệm của Philippines).

Bảo đảm quyền lợi của các thành viên trong gia đình người lao động, các chính sách phúc lợi dành cho con em của người lao động hồi hương (như khuyến khích đến trường, miễn giảm học phí) cũng cần được chú trọng (Pakistan, Srilanka)/.

Tài liệu tham khảo

1. Chan Sophal, “Review of labour migration management, policies and legal framework in Cambodia”, (2009).
2. Chalobon, “ Managing the labour migration in labour-sending countries”, 2008
3. Ellene sana and Rhodra Alcantara Abano, “Labour migration in Southeast Asia, 2010.
4. Ministry of Foreign Employment Promotion and Welfare, National Labour Migration Policy for Srilanka, 2008.
5. Office of The Council of State Thailand, Employment And Job-seeker Protection Act, 1994.
6. Xiaolin Kang, “Migration Policies of Thai National Abroad and Evaluation of Migration Policies Effect”, 2012.

GIỚI THIỆU SÁCH MỚI

1. ***Cục diện Thế giới đến 2020.- Phạm Bình Minh.-*** NXB Chính trị Quốc gia, 2013

Cuốn sách là bức tranh toàn cảnh về tình hình kinh tế, chính trị, kinh tế, văn hóa, xã hội... của thế giới đang có nhiều biến động. Nội dung cuốn sách tập trung phân tích về cục diện thế giới, những nhân tố tác động và xu hướng phát triển của nó đến năm 2020; phân tích về cục diện khu vực châu Á – Thái Bình Dương; đưa ra một số dự báo về quan hệ giữa các nước lớn (Mỹ, Nhật Bản, Trung Quốc và Nga) đến năm 2020.

2. ***Nghiên cứu khía cạnh tâm lý xã hội của cộng đồng dân cư nông thôn trong bối cảnh đô thị hóa.-*** PGS.TS. Phan Thị Mai Hương – NXB Từ điển bách khoa, 2013

Nội dung cuốn sách tập trung vào các vấn đề: Hệ giá trị và định hướng giá trị của cư dân nông thôn hiện nay trong bối cảnh đô thị hóa; Sự thích ứng của cư dân nông thôn với những biến đổi nghề nghiệp – việc làm trong bối cảnh đô thị hóa; Sự thích ứng của cư dân nông thôn về lối sống từ văn hóa nông thôn sang văn hóa đô thị trong bối cảnh đô thị hóa; Giao tiếp và quan hệ liên cá nhân ở cộng đồng cư dân nông thôn trong bối cảnh đô thị hóa; Thái độ sống và tâm trạng của cư dân nông thôn trong bối cảnh đô thị hóa; Tính cá nhân – tính cộng đồng của cư

dân nông thôn trước những biến đổi văn hóa – xã hội

3. ***An sinh xã hội Bắc Âu trong cuộc khủng hoảng kinh tế toàn cầu và bài học cho Việt Nam.-*** PGS.TS. Đinh Công Tuấn.- NXB Khoa học xã hội, 2013

Nội dung cuốn sách bao gồm:

Chương 1: Tác động của khủng hoảng tài chính và suy thoái kinh tế toàn cầu đến hệ thống an sinh xã hội ở các nước Bắc Âu

Chương 2: Điều chỉnh chính sách an sinh xã hội ở một số nước Bắc Âu trong khủng hoảng

Chương 3: Dự báo triển vọng an sinh xã hội cho Bắc Âu trong tương lai, tác động và bài học kinh nghiệm cho Việt Nam

4. ***Cơ chế, chính sách hỗ trợ nông dân yếu thế trong quá trình chuyển sang nền kinh tế thị trường.-*** GS.TS. Vũ Dũng, chủ biên.- NXB Khoa học xã hội, 2012.

Nội dung cuốn sách tập trung vào các vấn đề sau: Đánh giá việc ban hành các cơ chế, chính sách của Đảng và Nhà nước hỗ trợ nông dân yếu thế ở nước ta trong giai đoạn 2001 – 2010; Tác động của cơ chế chính sách đối với nông dân yếu thế trong quá trình chuyển sang cơ chế thị trường; các giải pháp xây dựng cơ chế, chính sách nhằm hỗ trợ nông dân yếu thế trong quá trình chuyển sang kinh

tế thị trường ở khu vực nông thôn giai đoạn 2011 - 2020

5. Xu hướng biến đổi cơ cấu xã hội ở Việt Nam. – GS.TS. Tạ Ngọc Tấn – NXB Chính trị Quốc gia, 2013

Cuốn sách mô tả, phân tích thực trạng biến đổi cơ cấu xã hội Việt Nam từ năm 1945 đến năm 2010 (qua bốn giai đoạn phát triển của lịch sử); nghiên cứu phát hiện những nguyên nhân bên trong và bên ngoài, khách quan và chủ quan đã tác động và làm biến đổi cơ cấu xã hội ở từng giai đoạn cụ thể; qua đó đánh giá những tác động của biến đổi cơ cấu xã hội trong 25 năm đổi mới (1986-2010) cả tích cực và tiêu cực đối với tiến trình lịch sử. Cuốn sách còn đưa ra dự báo xu hướng, xác định mục tiêu quan điểm, định hướng và giải pháp cơ bản nhằm tạo ra sự biến đổi cơ cấu xã hội một cách tích cực để phát triển đất nước bền vững.

6. Một số vấn đề cơ bản về chính sách xã hội ở Việt Nam hiện nay.- GS.TS. Mai Ngọc Cường – NXB Chính trị Quốc gia, 2013.

Nội dung cuốn sách gồm 2 phần:

Phần thứ nhất: giới thiệu khái quát về đặc điểm, mục tiêu, nguyên tắc và quá trình chính sách xã hội, hệ thống các chính sách xã hội phổ biến ở nước ta và những nội dung có khả năng vận dụng để xây dựng nước ta;

Phần thứ 2: thực trạng với những thành tựu đạt được cùng những hạn chế,

vướng mắc của chính sách xã hội dưới góc độ các lĩnh vực như: chính sách về thu nhập, giảm nghèo và an sinh xã hội; chính sách việc làm; chính sách cung ứng các dịch vụ xã hội cơ bản, cung ứng các dịch vụ cá nhân; chính sách đối với người có công; chính sách bình đẳng giới.

7. Đổi mới mô hình tăng trưởng kinh tế ở Việt Nam và chuyển đổi phương thức phát triển kinh tế ở Trung Quốc.- Hội đồng Lý luận Trung ương – NXB Chính trị quốc gia, 2013.

Cuốn sách là tổng hợp các bài viết tập trung đi sâu làm rõ một số vấn đề thuộc về cơ sở lý luận của yêu cầu cơ cấu lại nền kinh tế, đổi mới mô hình tăng trưởng và chuyển đổi phương thức phát triển kinh tế ở cả hai nước, những đặc điểm cơ bản của quá trình này, cũng như trao đổi kinh nghiệm của mỗi nước.

8. Quyền lao động trong chuỗi cung ứng của Unilever: Từ tuân thủ pháp luật tới thực tiễn áp dụng tốt.- Oxfam, 2013.

Đây là nghiên cứu của Oxfam về các vấn đề lao động trong chuỗi cung ứng của Unilever Việt Nam. Nghiên cứu này đề cập đến các vấn đề: Giải quyết vấn đề lao động trong các chuỗi cung ứng; Các khuôn khổ quốc tế về quyền của người lao động; Các chính sách và quy trình quản lý về quyền của người lao động tại Unilever; Quản lý các vấn đề lao động tại Unilever.