



KINH NGHIỆM QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG CỦA MỘT SỐ NƯỚC

PGS.TS PHAN HUY ĐƯỜNG*

1. Tình hình xuất khẩu lao động ở một số nước.

a. Hàn Quốc.

Tại Hàn Quốc, Luật Đẩy mạnh công tác xây dựng ở nước ngoài quy định công dân Hàn Quốc được phép ra nước ngoài làm việc khi được Bộ Lao động Hàn Quốc cho phép. Chính phủ quản lý Chương trình xuất khẩu lao động (XKLD) thông qua Văn phòng An ninh làm thuê, việc quản lý quá trình tuyển dụng và sắp xếp việc làm ngoài nước do Tổ hợp phát triển ở nước ngoài (KODCO) đảm nhận. Trong đó, Văn phòng An ninh làm thuê chịu trách nhiệm chủ yếu về lập kế hoạch, điều hành và giám sát tất cả các vấn đề có liên quan đến việc bảo đảm an ninh làm thuê; Tổ hợp phát triển ở nước ngoài là một công ty nhà nước, thực hiện các nhiệm vụ cụ thể về thị trường lao động ngoài nước, tuyển chọn lao động, kiểm tra tay nghề, hồ sơ lý lịch, sức khoẻ, giáo dục định hướng cho người lao động trước khi đi XKLD về pháp luật và văn hoá, các kiến thức chung về đất nước sở tại, mua vé và bố trí các chuyến bay cho lao động xuất khẩu.

Chính phủ cũng đưa ra chính sách phát triển thị trường lao động ngoài nước; trong đó, chỉ đạo Chương trình đẩy mạnh hoạt động nhận thầu ở nước ngoài đối với các công ty xây dựng, có sự phân nhiệm rõ ràng: Bộ Xây dựng phối hợp tham gia đấu thầu ở nước ngoài và hướng dẫn các hãng xây dựng thực hiện đấu thầu; Bộ Ngoại giao chỉ đạo cơ quan đại diện ở nước ngoài tìm kiếm và khai thác thị trường; Bộ Lao

động đảm bảo nguồn nhân lực và giúp các công ty xây dựng tuyển mộ đủ công nhân đi làm việc ở nước ngoài. Mọi công dân muốn đi làm việc nước ngoài phải đăng kí tại cơ quan lao động ở địa phương. Việc tuyển mộ phải thông báo công khai trên các phương tiện thông tin đại chúng.

Chính phủ quan tâm đặc biệt đến việc đào tạo nghề bằng cách xác định các ngành nghề cần đào tạo và quy định tuyển chọn lao động đối với một số nghề cấm hoặc hạn chế do thiếu hụt lao động trong nước và yêu cầu các công ty thầu phải thuê lao động đã qua đào tạo nghề. Các chủ sử dụng nước ngoài chỉ được phép tuyển trực tiếp tối đa là 10% số lao động mà họ cần nhưng phải thực hiện thông qua Đại sứ quán Hàn Quốc và được Bộ Lao động cho phép; 90% nhu cầu còn lại phải được tuyển dụng qua Tổ hợp phát triển ở nước ngoài hoặc các công ty tư nhân có giấy phép hoạt động XKLD.

Chính sách tài chính đối với XKLD quy định, người lao động xin đi làm việc ở nước ngoài phải nộp 50% lệ phí sắp xếp việc làm, 50% còn lại do chủ thuê lao động nộp.

Các công ty muốn được cấp giấy phép hoạt động XKLD phải xin phép và kí quỹ 100 triệu won, riêng đối với các hãng xây dựng phải kèm theo các điều kiện đảm bảo về trình độ kĩ thuật, vốn và kinh nghiệm

* Trường Đại học Kinh tế - Đại học Quốc gia Hà Nội.

NHÌN RA NƯỚC NGOÀI

của hãng. Bộ Lao động chỉ cấp giấy phép thực hiện hợp đồng cung ứng lao động với nước ngoài cho các công ty XKLD nếu đảm bảo các điều kiện về thời hạn lao động, số giờ làm việc/ngày, số ngày phép, vé máy bay, các điều kiện phúc lợi, điều kiện và mức đền bù, trách nhiệm của công nhân.

Người lao động Hàn Quốc trong thời gian làm việc ở nước ngoài được hưởng các ưu đãi của Chính phủ như thuế suất thuế thu nhập thấp hơn trong nước: Chính phủ dành 10% quỹ nhà ở mới xây cho người lao động hoàn thành hợp đồng trở về nước; được cấp phiếu mua hàng điện tử theo giá thấp hơn giá bán lẻ; Chính phủ thành lập các công ty tư vấn chăm lo gia đình của công nhân làm việc ở nước ngoài tại các cơ sở y tế ở các quận, huyện, tỉnh, thành phố nơi gia đình lao động xuất khẩu đang sinh sống.

Đối với chính sách huy động kiều hối và chương trình tái đào tạo cho lao động về nước, Chính phủ quy định mọi công nhân khi đi làm việc ở nước ngoài đều phải đăng kí chuyển ít nhất 80% thu nhập về nước thông qua hệ thống ngân hàng nội địa và coi đây là một điều kiện bắt buộc để nhận được thị thực xuất cảnh. Bằng phương pháp “trộn gói” của Chính phủ đối với XKLD, hầu hết công nhân đi làm theo các dự án xây dựng tại Trung Đông được bố trí ở tập trung tại các trại và được các hãng cung cấp các nhu yếu phẩm hàng ngày. Các hãng đã gửi một số lượng lớn tiền lương của công nhân vào các tài khoản của Ngân hàng Hàn Quốc. Từ đầu năm 1986, Chính phủ phát động chương trình tái đào tạo cho lao động hồi hương nhằm giúp đỡ họ có các kĩ năng mới để tham gia các ngành công nghiệp khác hoặc tự thành lập và điều hành các cơ sở kinh doanh của chính họ.

b. Phi-lip-pin.

Theo số liệu của Ngân hàng Thế giới (WB), năm 2005, Phi-lip-pin có hơn 3,6 triệu người làm việc ở nước ngoài, tập trung chủ yếu ở Hoa Kỳ, Á rập Xê - út, Ma-lai-xi-a, Ca-na-đa, Nhật Bản, I-ta-li-a,

Ốt-xtrây-li-a, Gu-am, Liên hiệp Anh, Hàn Quốc, chuyển về nước 13,566 tỉ USD qua con đường chính thức. Năm 2008, khoản tiền này lên đến 18,669 tỉ USD.

Hiện nay, *Luật Lao động* năm 1973 của Phi-lip-pin là cơ sở pháp lý để XKLD dư thừa cho đến khi nền kinh tế của đất nước tạo đủ việc làm cho mọi người trong độ tuổi lao động.

Cục Quản lý việc làm ngoài nước (POEA) là cơ quan duy nhất của Chính phủ thực hiện chức năng tuyển mộ, bố trí, quản lý các khu vực tư nhân tham gia vào Chương trình XKLD và cấp giấy phép làm việc ở nước ngoài cho người lao động khi có hợp đồng lao động cá nhân.

Tháng 6-1995, *Luật về di dân và người Phi-lip-pin ở nước ngoài* được Quốc hội Phi-lip-pin thông qua, quy định hành lang pháp lý cho việc thực hiện Chương trình Quốc gia về XKLD, quy định việc khuyến khích bằng vật chất và các hình phạt đối với các tổ chức và cá nhân tuyển người đi lao động ở nước ngoài và việc chuyển ngoại tệ trái phép.

Tại Phi-lip-pin, Cục Quản lý việc làm ngoài nước soạn thảo Chương trình tiếp thị và chiến lược tiếp thị với sự tham gia của Trung tâm khu vực và các tùy viên lao động ở ngoài nước nhằm giúp các công ty XKLD định hướng hoạt động và quảng cáo trên thị trường lao động quốc tế. Chính phủ đã kí kết 56 hiệp ước song phương với các nước thuê nhân công và giao nhiệm vụ cho các nhà ngoại giao bảo vệ lao động ở nước ngoài.

Chính phủ khuyến khích các công ty tạo nguồn lao động xuất khẩu bằng cách thành lập Quỹ lao động. Việc lập quỹ này được đăng kí qua mạng internet và được phép tự quảng cáo. Các quỹ không thu lệ phí đăng kí của lao động. Người đi lao động ở nước ngoài phải được đào tạo trước khi đi bằng các chương trình đặc biệt và được Chính phủ hỗ trợ kinh phí đào tạo. Chính phủ không hạn chế XKLD thuộc các ngành nghề đặc biệt hoặc có tay nghề cao.

Các công ty XKLD được phép thu lệ phí sắp xếp việc làm khi kí kết hợp đồng đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài với công nhân để chi trả các lệ phí thủ tục hành chính.

Việc cấp giấy phép XKLD phải đảm bảo điều kiện các công ty Phi-lip-pin và các tập đoàn liên doanh có trên 75% vốn pháp định do người Phi-lip-pin nắm giữ được quyền tuyển dụng lao động đi làm việc ở nước ngoài. Việc thuê mướn lao động Phi-lip-pin phải được thực hiện thông qua Cục Quản lý việc làm ngoài nước.

Đối với Chương trình phúc lợi bảo vệ công nhân, Chính phủ quy định các điều kiện tối thiểu dành cho lao động đi làm việc ở nước ngoài bắt buộc các bên sử dụng lao động Phi-lip-pin phải đảm bảo như tiền lương cho một giờ làm việc bình thường (8giờ/ngày, 6 ngày/tuần), tiền làm thêm giờ (bằng 150% tiền lương làm việc bình thường); đi lại miễn phí từ nhà ở đến nơi làm việc và ngược lại; các điều kiện huỷ bỏ, chấm dứt hợp đồng lao động; các điều khoản đền bù thiệt hại hợp đồng do lỗi của các bên; tiền lương gửi về cho gia đình của người lao động; các điều kiện ăn ở trong thời gian làm việc ở nước ngoài; cơ chế khiếu nại của công nhân.

Ngoài ra, Chính phủ yêu cầu chủ thuê lao động phải mua bảo hiểm thân thể cho người lao động Phi-lip-pin trong thời hạn của hợp đồng.

Cùng với các chương trình bảo vệ công nhân, Chính phủ cho phép thành lập các Quỹ phúc lợi do chủ thuê lao động đóng góp để thực hiện các dịch vụ về tư vấn gia đình, hỗ trợ người lao động hồi hương, khen thưởng lao động xuất sắc, cấp học bổng cho con cái người lao động xuất khẩu, trợ cấp ốm đau, tín dụng cho người lao động, giúp đỡ y tế cho gia đình của họ, hỗ trợ các chương trình đào tạo, tập huấn...

Người lao động Phi-lip-pin ở nước ngoài cũng được hưởng chế độ bảo hiểm về tàn tật, trợ cấp tuất, ốm đau, thai sản, tai nạn lao động như người lao động ở trong nước.

Chính phủ cũng áp dụng Chương trình khuyến khích người lao động chuyên tiễn về nước thông qua tài khoản tiền gửi ngoại tệ dành cho người lao động hồi hương, số dư tài khoản không thuộc đối tượng điều chỉnh của các quy định về hối đoái hiện hành và phát hành công trái ngoại tệ. Để tối ưu hoá và sử dụng các khoản thu nhập từ XKLD có hiệu quả, các tổ chức tài chính và ngân hàng đã đưa ra các chương trình đầu tư mang lại nhiều lợi nhuận hơn cho người lao động và gia đình họ.

Để tạo điều kiện thuận lợi cho việc trở về và tái hoà nhập của người lao động, Chính phủ đã xây dựng hệ thống chính sách đảm bảo cho người lao động được nhận lại số tiền chưa được thanh toán hết hoặc các phúc lợi khác sau khi chấm dứt hợp đồng về nước bằng việc quy định các công ty XKLD phải đồng chịu trách nhiệm với chủ thuê lao động nước ngoài về những vi phạm của họ. Khoản tiền kí cược của công ty được sử dụng để trả cho người lao động nếu công ty không tự trả và khi tiền kí cược ở ngân hàng bị tịch biên thì công ty cũng bị đình chỉ hoạt động cho đến khi nộp đủ số tiền trên vào tài khoản kí cược ở ngân hàng.

Bên cạnh đó, Chính phủ đã đề ra các chuyên đề hỗ trợ 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 doanh nghiệp khi về nước (thông qua Cục Phát triển thương nghiệp vừa và nhỏ). Cục Quản lý việc làm ngoài nước còn phối hợp với ILO để có những dự án thành lập các Trung tâm đào tạo ở các vùng có nhiều lao động xuất khẩu. 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.

c. Thái Lan.

Thái Lan bắt đầu XKLD từ những năm 1970, khi ở Trung Đông bùng nổ xây dựng công trình khai thác dầu lửa. Đến năm 2005, Thái Lan có 758.180 người làm việc ở nước ngoài, gửi về nước 1,187 tỉ USD; riêng năm 2008, số tiền này là 1,8 tỉ USD.

Đạt được kết quả trên là do Chính phủ Thái Lan đã có các biện pháp và chủ trương chính sách sau:

Năm 1983, Chính phủ Hoàng gia Thái Lan ban hành *Luật bảo hộ lao động và tuyển mộ lao động* cho phép các công ty và đại lý tư nhân thực hiện dịch vụ tuyển mộ lao động xuất khẩu.

Đạo luật này không ngăn cấm người lao động Thái Lan tìm kiếm việc làm ngoài nước bằng 5 kênh khác: hợp đồng cá nhân; thông qua các cơ quan dịch vụ của Cục Dịch vụ việc làm - Bộ Lao động và Phúc lợi xã hội; người sử dụng trực tiếp đến Thái Lan tuyển dụng; tu nghiệp ở nước ngoài; các công ty tuyển mộ tư nhân có giấy phép XKLD. Phần lớn lao động Thái Lan đi làm việc ở nước ngoài thông qua kênh người sử dụng tuyển trực tiếp và kênh dịch vụ của tư nhân.

Đạo luật này quy định Tổng cục Lao động quản lý các cơ quan tuyển dụng lao động tư nhân và cấp giấy phép; Cục Dịch vụ việc làm là cơ quan trực thuộc Tổng cục, có chức năng điều phối hoạt động của các cơ quan tư nhân trong Chương trình XKLD và kiểm tra công tác tuyển dụng và sắp xếp việc làm cho người lao động.

Hoạt động phát triển thị trường lao động do Chính phủ tiến hành và giao cho Cục Dịch vụ việc làm trực tiếp thực hiện nghiên cứu thị trường, phát triển chiến lược marketing, soạn thảo tài liệu hướng dẫn về nguồn nhân lực Thái Lan, cung cấp thông tin về nguồn nhân lực và chính sách việc làm...

Chính phủ khuyến khích duy trì nguồn dự phòng về nhân lực đã qua đào tạo để đáp ứng kịp thời nhu cầu XKLD và khuyến khích các tổ chức đào tạo lập ra các dạng liên kết tuyển dụng - đào tạo để cung ứng lao động cho nước ngoài. Mặt khác, Chính phủ áp dụng các biện pháp mới trong việc thúc đẩy lao động ra nước ngoài làm việc để giảm nhẹ tình trạng thất nghiệp ở trong nước và tăng nguồn thu ngoại tệ. Vì vậy, họ không hạn chế XKLD lành nghề. Nguồn nhân lực này ở bất kỳ lĩnh vực nào

nếu thiếu hụt sẽ được các tổ chức chính phủ và tư nhân đào tạo bổ sung và được Chính phủ hỗ trợ.

Tất cả lao động trước khi ra nước ngoài làm việc phải tham gia khoá học định hướng do Cục Dịch vụ việc làm tổ chức. Sau khi tuyển chọn lao động, các công ty phải tiến hành tập huấn cho lao động chuẩn bị ra nước ngoài và lập danh sách đăng kí với Tổng cục Lao động. Các tổ chức tuyển dụng lao động xuất khẩu được phép thu của người lao động một khoản lệ phí sắp xếp việc làm và phải hoàn trả lại người lao động nếu như không bố trí được việc làm ngoài nước cho họ.

Chính phủ quy định các mức cụ thể về phí dịch vụ XKLD đối với từng nước, khu vực người lao động đến làm việc qua các công ty tuyển mộ tư nhân. Người lao động tự tìm việc làm ở ngoài nước phải đăng kí qua Cục Dịch vụ việc làm ngoài nước để được cấp phép và đóng thuế phúc lợi.

Cục Dịch vụ việc làm được phép huy động người lao động đóng góp để lập ra quỹ phúc lợi. Mức đóng góp quy định cụ thể cho từng thị trường lao động. Quỹ này được Chính phủ tài trợ và sử dụng vào ba mục đích: giúp đỡ người lao động bị tai nạn khi hồi hương bắt buộc, hỗ trợ các dịch vụ hướng dẫn lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài, trợ cấp cho những người lao động khi gặp khó khăn.

Muốn tuyển dụng lao động, các công ty XKLD phải được Tổng cục Lao động cấp giấy phép. Điều kiện để nhận giấy phép là công ty tư nhân hoặc công ty công cộng phải đủ vốn quy định tối thiểu; nếu là công ty cổ phần thì số cổ phần do người có quốc tịch Thái Lan nắm giữ phải chiếm 3/4 tổng số cổ phần của công ty và phải đặt cọc bằng tiền mặt, hoặc bằng trái phiếu chính phủ; giấy phép có giá trị trong 2 năm.

Cục Dịch vụ việc làm cấp giấy phép tuyển dụng lao động xuất khẩu cho các công ty sau khi đã xem xét Giấy uỷ quyền hoặc bản yêu cầu sử dụng lao động Thái Lan của đối tác nước ngoài do tuỳ viên lao động Thái Lan tại nước sở tại kí xác nhận

nơi làm việc, loại công việc lao động, tiền lương và điều kiện làm việc, loại hợp đồng, thị thực hoặc giấy phép nhận lao động Thái Lan của nước nhập cư.

Cục Dịch vụ việc làm còn ban hành những quy định tăng tiền đặt cọc đối với những đại lý tuyển dụng để đảm bảo tránh rủi ro trong việc tìm kiếm việc làm. Tiền đặt cọc của các đại lý có tỉ lệ tương ứng với số lao động ra nước ngoài làm việc.

Để bảo vệ người lao động Thái Lan làm việc ở nước ngoài, Chính phủ quy định những tiêu chuẩn tối thiểu bắt buộc người lao động và công ty kí hợp đồng XKLD phải tuân theo như tiền lương, số ngày làm việc/tuần, số giờ làm việc/ngày, phụ cấp làm ngoài giờ, phụ cấp ốm đau, nghỉ phép, dịch vụ y tế... Riêng đối với dịch vụ giúp việc gia đình của phụ nữ, bắt buộc phải kí theo một mẫu hợp đồng riêng.

Ở Thái Lan có một số ngân hàng chuyên cho người lao động vay với lãi suất thấp theo quy định của Chính phủ nhằm giúp họ tránh được những nguy cơ cho vay nặng lãi dù để trang trải các chi phí đảm bảo được xuất cảnh đi làm việc ở nước ngoài.

Để khuyến khích chuyển thu nhập về nước, Thái Lan đã áp dụng chính sách quản lý ngoại hối hiệu quả, hệ thống ngân hàng thương mại thuận tiện, khuyến khích người lao động chuyển tiền về nước qua các kênh giao dịch chính thức, như mở tài khoản tiền gửi ngoại tệ dành cho người lao động hồi hương và phát hành các công trái ngoại tệ. Biện pháp khuyến khích chung gắn liền với các tài khoản này là số dư tài khoản không thuộc đối tượng điều chỉnh của các quy định về hối đoái hiện hành. Tuy nhiên, so với Phi-lip-pin, Thái Lan có một vài sự khác biệt về lãi suất tiền gửi ngoại tệ, được quy định tương ứng với lãi suất tiền gửi nội tệ sau khi quy đổi theo tỉ giá khuyến khích.

Ngoài ra, Ngân hàng Băng Cốc đã có các dịch vụ tư vấn về cơ hội đầu tư cho lao động hồi hương. Những lao động này nếu tham gia vào hoạt động sản xuất kinh

doanh cũng sẽ được vay vốn bổ sung nếu họ chuyển tiền về nước thông qua tài khoản tiền gửi tại ngân hàng.

2. Bài học kinh nghiệm đối với Việt Nam.

Một là, tạo lập môi trường pháp lý, quản lý XKLD bằng luật pháp. Các nước đều ban hành các đạo luật về lao động bao gồm cả XKLD hoặc *Luật XKLD* riêng rẽ nhằm tạo môi trường pháp lý cho hoạt động XKLD. Trong đó, quy định rõ các điều kiện đưa người ra nước ngoài làm việc, các tổ chức được phép hoạt động XKLD, quy định chức năng nhiệm vụ của các cơ quan của Chính phủ đối với XKLD.

Hai là, Chính phủ đóng vai trò hoạch định chiến lược và tổ chức thực hiện chiến lược XKLD thông qua các chính sách cụ thể dưới sự điều hành chặt chẽ giữa các bộ, ngành hữu quan. Chính phủ đảm trách khâu khó nhất là khai thông thị trường và kí kết các hiệp định, tạo hành lang pháp lý để phát triển thị trường lao động.

Doanh nghiệp XKLD, hộ gia đình và người lao động chủ động thực thi hoạt động XKLD trong khuôn khổ pháp luật.

Ba là, phát triển thị trường lao động đi đôi với bảo vệ quyền lợi của người lao động ở nước ngoài. Các nước đều có chiến lược, chương trình tiếp thị thị trường lao động ngoài nước rõ ràng và công việc này được giao cho các cơ quan của Chính phủ thực hiện có sự phân công, phân nhiệm giữa các bộ.

Chính phủ quy định các điều kiện tối thiểu để đưa lao động ra nước ngoài làm việc như loại ngành nghề, mức lương tối thiểu, thời hạn làm việc, số giờ làm việc/ngày, bảo hiểm rủi ro, khoản bồi thường, điều kiện ăn ở và các điều kiện khác nhằm bảo vệ quyền lợi của người lao động.

Bốn là, phát triển nguồn nhân lực, khai thác tối đa lợi thế so sánh để XKLD. Chính phủ phải có chiến lược và chính sách đào tạo lao động xuất khẩu nhắm đến những thị trường mà lao động nước mình có thể mạnh.

Năm là, hỗ trợ gia đình và người lao động trước khi đi, trong khi ở nước ngoài và sau khi hoàn thành hợp đồng về nước. Chính phủ thành lập các tổ chức tư vấn cho gia đình người lao động, nhằm giúp gia đình người lao động sử dụng hợp lý, hiệu quả khoản tiền lao động gửi về nước; giúp người lao động và gia đình có mối liên hệ thường xuyên bền vững, tránh được các tổn thất về tâm lý và tình cảm cho cả hai phía. Chính phủ quan tâm bố trí sắp xếp việc làm cho những lao động hồi hương đúng hạn, đặc biệt ưu tiên những lao động với các nghề mà trong nước còn thiếu hụt.

Sáu là, có chính sách hỗ trợ tài chính đủ mạnh, đúng tâm cho XKLD. Chính phủ các nước đều hỗ trợ toàn bộ chi phí tiếp thị, tiếp cận khai thác thị trường; khoản chi phí này chính phủ các nước chi ra cho tùy viên lao động hoặc cơ quan chức năng khác ở nước ngoài tìm kiếm thị trường. Các cơ quan đại diện ở nước ngoài chịu trách nhiệm thường xuyên thông tin định hướng cho các doanh nghiệp trong nước để tiếp

cận các chủ thuê lao động.

Bảy là, có chính sách tài chính - tiền tệ mềm dẻo để thu hút ngoại tệ và đầu tư. Chính phủ các nước đều có chính sách tài chính - tiền tệ mềm dẻo, linh hoạt trong việc khuyến khích lao động gửi tiền về nước, tạo điều kiện cho người lao động có nhiều cơ hội để đầu tư nhằm tăng thêm lợi nhuận. Chính phủ các nước đều có chính sách khuyến khích chuyển ngoại tệ về nước qua kênh chính thức như quy định phải chuyển về nước 80% thu nhập chính thức, giảm hoặc bỏ thuế thu nhập từ kiều hối, bảo hộ khoản thu nhập chuyển về nước thông qua việc bán công trái chính phủ cho họ... □

1. Migration and Remittances Factbook 2008 is compiled by Dilip Ratha and Zhimei Xu, Migration and Remittances Team, Development Prospects Group, World Bank.

2. Trần Văn Hằng (1994), *Những điều cần biết về thị trường lao động Hàn Quốc*. Thông tin khoa học chọn lọc, tháng 9-1994.

* * * * *

ĐẨY MẠNH CÔNG TÁC SẮP XẾP,...

(Tiếp theo trang 68)

Năm là, nghiên cứu, đề xuất cơ chế, chính sách đặc thù nhằm nâng cao hiệu quả sử dụng các nguồn lực về vốn, đất đai, tài nguyên, nhân lực của doanh nghiệp thuộc thành phố như cơ chế thu hồi và bán đấu giá các địa điểm cửa hàng mặt phố nhỏ lẻ, sử dụng không hiệu quả nhằm thu hồi vốn để đầu tư cho các doanh nghiệp và các dự án thành phố cần ưu tiên phát triển; cơ chế giao các cửa hàng mà DNNN đang thuê, tạo quyền chủ động cho doanh nghiệp và nâng cao hiệu quả dụng; cơ chế hỗ trợ về địa điểm sản xuất - kinh doanh tại các khu công nghiệp; cơ chế hỗ trợ một phần lãi suất tiền vay sau đầu tư; hỗ trợ xây dựng thương hiệu; hỗ trợ tìm kiếm mở rộng thị trường xuất, nhập khẩu; hỗ trợ

việc đào tạo, bồi dưỡng kiến thức quản trị doanh nghiệp cho đội ngũ cán bộ quản lý.

Sáu là, đề xuất với với bộ, ngành trung ương và Chính phủ nghiên cứu, hoàn thiện cơ chế quản lý nhà nước và quản lý của chủ sở hữu nhà nước đối với doanh nghiệp sau sắp xếp; tiếp tục đổi mới tổ chức, nâng cao trình độ và tính minh bạch trong quản trị doanh nghiệp. Sửa đổi, bổ sung chính sách để tháo gỡ những khó khăn khi sắp xếp, đổi mới như việc xác định giá trị quyền sử dụng đất tính vào giá trị doanh nghiệp, giá trị lợi thế vị trí địa lý và giải quyết vấn đề lao động dôi dư □

Nguồn số liệu từ Chi cục Tài chính doanh nghiệp Hà Nội.