

MỘT SỐ VẤN ĐỀ TRONG HOẠT ĐỘNG XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG CỦA VIỆT NAM SANG KHU VỰC ĐÔNG BẮC Á THỜI GIAN QUA

*Nguyễn Đình Kháng**

Thực hiện chủ trương của Đảng và Nhà nước về đẩy mạnh xuất khẩu lao động (XKLĐ), trong những năm qua, hoạt động XKLĐ của Việt Nam đã đạt được những thành công đáng kể, không chỉ tăng số lượng người đi XKLĐ mà còn củng cố và mở rộng thị trường XKLĐ, trong đó có thị trường XKLĐ khu vực Đông Bắc Á. Thực tế thời gian qua, hoạt động XKLĐ của Việt Nam hầu như tập trung chủ yếu vào các nước trong khu vực này, với các nước và lãnh thổ tiếp nhận chính là Nhật Bản, Hàn Quốc và Đài Loan. XKLĐ của Việt Nam sang khu vực Đông Bắc Á luôn chiếm một tỷ trọng không nhỏ và có tính chất quyết định tới sự tăng trưởng của hoạt động XKLĐ nói chung của Việt Nam. Tuy vậy, hoạt động XKLĐ của Việt Nam sang các nước trong khu vực Đông Bắc Á thời gian qua vẫn còn nhiều vấn đề đáng quan tâm. Bài viết đề cập đến nhu cầu và hoạt động tuyển dụng lao động nước ngoài của khu vực Đông Bắc Á và hoạt động XKLĐ của Việt Nam sang đó thời gian qua, trên cơ sở đó đưa ra các giải pháp tăng cường XKLĐ

Việt Nam sang khu vực Đông Bắc Á trong thời gian tới nhằm góp phần thực hiện chủ trương của Đảng và Nhà nước về XKLĐ đã đề ra.

1. Một số đặc điểm của nhu cầu tuyển dụng lao động nước ngoài (LĐNN) của khu vực Đông Bắc Á

Đông Bắc Á không phải là một khu vực nhập khẩu lao động (NKLĐ) truyền thống, nhu cầu sử dụng LĐNN của các nước trong khu vực này xuất hiện từ cuối những năm 1980. Sự thiếu hụt lao động xảy ra do quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế, xu hướng già hóa của dân số, sự phát triển giáo dục đào tạo và đời sống xã hội buộc các nước trong khu vực Đông Bắc Á phải từng bước mở cửa thị trường lao động nội địa tiếp nhận LĐNN vào làm việc, phục vụ cho các nhu cầu phát triển kinh tế. Quy mô tuyển dụng LĐNN của khu vực ngày càng tăng, các chủ thể NKLĐ chính trong khu vực là Nhật Bản, Hàn Quốc và Đài Loan. Đây cũng là khu vực tập trung LĐXX của hầu hết các nước XKLĐ ở châu Á, trong đó có Việt Nam. Nhu cầu sử dụng LĐNN ở mỗi nước trong khu vực chịu ảnh hưởng của nhiều yếu tố

* PGS. TS, Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh

khác nhau, song nhìn chung có một số đặc điểm sau:

- *Nhu cầu LĐNN gia tăng cùng với việc đẩy nhanh quá trình cải cách và phát triển kinh tế.* Nhu cầu LĐNN của Nhật Bản, Hàn Quốc và Đài Loan gắn liền với những cải cách, tái cơ cấu kinh tế, đặc biệt là quá trình đầu tư tập trung xây dựng cơ sở hạ tầng cho phát triển kinh tế từ cuối những năm 1980, bùng nổ vào đầu những năm 1990 và tiếp tục tăng cho đến nay, mặc dù có suy giảm trong những năm xảy ra cuộc khủng hoảng tài chính khu vực. Nhu cầu LĐNN bắt đầu xuất hiện từ lĩnh vực xây dựng khi các nước tập trung xây dựng các công trình phục vụ cho các chương trình phát triển kinh tế trọng điểm quốc gia, sau đó lan sang các ngành sản xuất chế tạo, nông nghiệp, đánh bắt cá... Khi nền kinh tế phát triển, các nước trong khu vực đẩy mạnh quá trình chuyển đổi nền kinh tế theo hướng phát triển dịch vụ, sản xuất dựa trên nền tảng kỹ thuật cao, nhiều cơ hội việc làm đã được tạo ra, kể cả cho phụ nữ, nhu cầu lao động cho công việc chăm sóc người già, trông trẻ, giúp việc gia đình ở khu vực đã tăng mạnh. Sự thiếu hụt lao động ở nhiều ngành kinh tế trong khi lực lượng lao động trong nước chưa đáp ứng được đã làm cho nhu cầu sử dụng LĐNN ở Nhật Bản, Hàn Quốc và Đài Loan ngày càng tăng lên trong những năm gần đây. Số LĐNN vào Nhật Bản làm việc đã tăng từ 581.000 người năm 1992 lên 764.000 người năm 2002, LĐNN chiếm 1,1% lực lượng lao động của Nhật Bản¹. Số LĐNN ở Hàn Quốc cũng tăng từ 81.824 người năm 1994 lên 388.816 người năm 2003²; tại Đài Loan, số

LĐNN đã tăng từ 164.973 người năm 1995 lên 326.402 người năm 2000, năm 2003 mặc dù Đài Loan thực hiện một số biện pháp giảm số lượng LĐNN ở nước này nhưng số lượng LĐNN vẫn ở mức 299.263 người³. Cần nói thêm rằng, các nước trong khu vực Đông Bắc Á đang chuyển dịch nhanh cơ cấu kinh tế sang những ngành dùng nhiều tư bản, công nghệ và lao động trí thức, đồng thời chuyển sang nước ngoài (thông qua đầu tư trực tiếp nước ngoài - FDI) những ngành có hàm lượng lao động giản đơn cao. Tuy nhiên, những ngành sử dụng nhiều lao động giản đơn có quy mô khá lớn nên không thể chuyển hết ra nước ngoài, đồng thời trong những ngành đang phát triển mạnh tại các nước này nhiều công đoạn còn dùng lao động giản đơn nên nhu cầu nhập khẩu lao động tăng. Đáng chú ý là tại các nước này không phải là không còn tồn tại lực lượng lao động giản đơn, ở các nước này vẫn còn một bộ phận không nhỏ số người ở trình độ giáo dục bắt buộc (tiểu học, phổ thông). Nhưng do tiền lương nói chung đã tăng cao theo mức sống của xã hội, các xí nghiệp có khuynh hướng thuê mướn lao động nước ngoài để giảm chi phí. Mặt khác, do đời sống phát triển, lao động bản xứ có khuynh hướng tập trung vào các công việc đòi hỏi có tri thức cao, có trình độ chuyên môn kỹ thuật, được đào tạo bài bản, tránh những loại công việc nguy hiểm, độc hại, nặng nhọc, môi trường làm việc không sạch sẽ và điều kiện lao động khắc nghiệt. Những vấn đề này đã tác động làm nhu cầu tuyển dụng LĐNN ở khu vực Đông Bắc Á gia tăng trong nhiều năm qua.

- *Nhu cầu LĐNN tập trung ở một số ngành sử dụng nhiều lao động, nhu cầu lao động phổ thông lớn.* Sự thiếu hụt lao

¹ Cabinet Office, Government of Japan (2004), *Annual Report on the Japanese Economy and Public Finance 2003 - 2004*, <http://www5.cao.go.jp>.

² Soo Kyeong Hwang (2005), *Korea's Labor Market: Recent Trends and Outlook for 2005*. Korea Labor Institute, e-Labor News No39, <http://www.kli.re.kr>.

³ Pacific Bridge Inc. (2003), *Human Resource Issue in Asia (Presentation)*, <http://www.pacificbridge.com>.

động ở các nước trong khu vực Đông Bắc Á chủ yếu tập trung ở các doanh nghiệp vừa và nhỏ thuộc các lĩnh vực sử dụng nhiều lao động như công nghiệp cơ khí, điện tử, dệt may, xây dựng, cầu đường, chế biến hải sản, đánh bắt cá, dịch vụ gia đình; các công việc cần lao động giản đơn, lương thấp; các công việc nguy hiểm, độc hại, nặng nhọc, môi trường làm việc không sạch sẽ và điều kiện lao động khắc nghiệt (được gọi là 3D hay 3K) mà dân bản địa không sẵn sàng làm. Vì thế, phần lớn nhu cầu LĐNN ở khu vực Đông Bắc Á là đối với lao động phổ thông, trình độ thấp, nhất là ở Đài Loan. Ngay cả các nước hạn chế tiếp nhận LĐNN trình độ thấp như Nhật Bản và Hàn Quốc, nhu cầu lao động loại này vẫn lớn.

Tại Nhật Bản, mặc dù pháp luật quy định chỉ tuyển dụng LĐNN chất lượng cao, được đào tạo tay nghề, nhưng nhiều nơi các công ty Nhật Bản nhận tu nghiệp sinh chỉ nhận lao động phổ thông, lao động có kỹ năng đơn giản như công nhân xây dựng, thợ lái máy, công nhân trong các xí nghiệp thủy sản, làm các công việc phục vụ, thậm chí cả những nơi làm việc được gọi là nặng nhọc, nguy hiểm và độc hại. Năm 2003, trong tổng số 800.000 LĐNN đang làm việc ở Nhật Bản chỉ có khoảng 180.000 lao động có kỹ năng cao, số còn lại là lao động phổ thông⁴.

Tại Hàn Quốc, nhu cầu LĐNN tập trung chủ yếu trong các doanh nghiệp vừa và nhỏ thuộc các lĩnh vực sử dụng nhiều lao động, có các công việc nguy hiểm, độc hại, khó khăn, đây cũng là các ngành mà người lao động bản xứ không sẵn sàng làm, cụ thể như: chế tạo máy, xây dựng, thủy sản, nông nghiệp, dịch vụ tư nhân và

công cộng. Mặc dù Hàn Quốc có tới hơn 50% dân số tham gia lực lượng lao động nhưng vẫn phải cần tới hơn 450.000 lao động phổ thông để đáp ứng cho các nhu cầu lao động của các công việc nêu trên⁵. Do sự thiếu hụt lao động đang ngày càng trầm trọng, ảnh hưởng lớn tới hoạt động sản xuất kinh doanh của các doanh nghiệp vừa và nhỏ - khu vực đóng vai trò quan trọng trong nền kinh tế Hàn Quốc, chính phủ nước này đã phải sửa đổi chính sách nhập cư, cho phép tiếp nhận LĐNN trình độ thấp, lao động phổ thông nước ngoài vào Hàn Quốc làm việc (Chương trình ESP).

Tuy nhiên, việc tuyển dụng LĐNN có kỹ năng thấp để đáp ứng nhu cầu trong các ngành sử dụng nhiều lao động ở các nước được thực hiện theo các cách khác nhau. Ở Nhật Bản và Hàn Quốc, do pháp luật hạn chế nhập khẩu lao động trình độ thấp nên việc tuyển dụng này được thực hiện dưới hình thức tiếp nhận LĐNN theo chương trình tu nghiệp và thực tập sinh công nghiệp, nhưng thực chất là để đáp ứng cho nhu cầu lao động đang bị thiếu hụt ở các nước này. Năm 2002, tu nghiệp sinh nước ngoài vào Nhật Bản chiếm khoảng 8% lực lượng lao động Nhật Bản, làm việc chủ yếu trong các lĩnh vực: dệt may (47%), cơ khí luyện kim (15%), thực phẩm (11%), xây dựng 8%, nông nghiệp 4%, ngư nghiệp (2%), các ngành khác (13%). Trong khi đó, Đài Loan tuyển dụng nhiều loại LĐNN cho các nhu cầu trong nước, tập trung chủ yếu trong các ngành sản xuất chế tạo, xây dựng, đặc biệt nhu cầu lao động giúp việc gia đình, chăm sóc người bệnh tăng mạnh từ cuối những năm 1990 và vẫn tăng lên trong những năm

⁴ Cabinet Office, Government of Japan (2004), *Annual Report on the Japanese Economy and Public Finance 2003 - 2004*, <http://www5.cao.go.jp>.

⁵ Trịnh Thị Kim Ngọc (2004), "Lao động phổ thông Việt Nam tại các doanh nghiệp Hàn Quốc", *Nghiên cứu Nhật Bản và Đông Bắc Á*, 4(52), tr.65-74.

qua, kể cả về con số tuyệt đối và tỷ lệ trong tổng số LĐNN vào làm việc ở Đài Loan (xem bảng 1).

Mặc dù vậy, các nước cũng luôn coi trọng thị trường lao động nội địa, có các chính sách để bảo vệ thị trường lao động trong nước và hạn chế các tác động tiêu cực của dòng lao động nhập khẩu. Các chính sách này thường có quy định về tuyển dụng và quản lý lao động nước ngoài hết sức chặt chẽ, nghiêm ngặt, quy định số lượng lao động nước ngoài được tuyển dụng trong từng năm được thực hiện trên cơ sở sau khi đã kiểm tra nhu cầu sử dụng lao động nước ngoài thực tế ở trong nước. Bên cạnh đó, các nước đều quy định LĐNN vào làm việc ở các ngành thiếu hụt lao động phải là những lao động đã được đào tạo những kỹ năng cơ bản cho công việc sẽ làm, Nhật Bản còn quy

định các tu nghiệp sinh phải là những lao động đang làm việc tại các cơ sở sản xuất kinh doanh phù hợp với ngành nghề được đào tạo ở nước XKLD. Hơn nữa, do xu hướng phát triển kinh tế thời kỳ hậu công nghiệp, dựa vào nền tảng các ngành công nghệ mũi nhọn, các nước này vẫn thiếu hụt lao động có chất lượng cao, làm việc ở các ngành công nghệ cao như sinh học, điện tử viễn thông, tin học, vật liệu mới, môi trường... làm cho nhu cầu LĐNN chất lượng cao tăng lên, đặc biệt là ở Nhật Bản và Hàn Quốc. Các nước này đang thực hiện các chính sách ưu đãi để thu hút LĐNN có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao như các kỹ thuật viên, chuyên gia, nhà quản lý giỏi đến làm việc nhằm mục đích khai thác kiến thức và trình độ KHCN của họ phục vụ cho nhu cầu phát triển kinh tế.

● **Bảng 1: Cơ cấu lao động nước ngoài vào Đài Loan theo ngành nghề**

Đơn vị: người, %

Ngành nghề	1995		1997		1999		2001		2003	
	Tổng số	Tỷ lệ (%)	Tổng số	Tỷ lệ (%)	Tổng số	Tỷ lệ (%)	Tổng số	Tỷ lệ (%)	Tổng số	Tỷ lệ (%)
Sản xuất	126.403	76,62	160.401	65,28	164.256	58,90	157055	51,56	161.266	53,
Xây dựng	38.570	23,38	48.786	19,86	51.894	18,61	33.367	10,95	14.977	5,
Giúp việc*	-	-	35.245	14,34	61.723	22,13	112934	37,08	119.601	39,
Thuyền viên	-	-	1.265	0,51	999	0,36	1249	0,41	3419	1,
Tổng	164.973	100	245697	100	278872	100	304605	100	299.263	100

Ghi chú: (*) bao gồm cả giúp việc gia đình và chăm sóc người bệnh.

Nguồn: Điều tra về việc sử dụng và Quản lý LĐNN tại Đài Loan - Ủy ban Lao động Đài Loan.

- Nhu cầu LĐNN của khu vực chủ yếu là đối với lao động từ các nước châu Á. Nhật Bản, Hàn Quốc và Đài Loan đều tuyển dụng nhiều lao động từ các nước châu Á, nhất là từ các nước Đông Nam Á, trong đó có Việt Nam. Trong số các nước XKLD vào Nhật Bản theo chương trình tu

nghiệp sinh công nghiệp của nước này có tới 13 nước châu Á, trong đó Trung Quốc, Indônêxia, Việt Nam, Philipin và Thái Lan là những nước đứng đầu về số lượng lao động. Việc tuyển dụng LĐNN của Hàn Quốc theo chương trình tu nghiệp sinh công nghiệp của nước này cũng dành cho

15 nước ở châu Á; mới đây Bộ Lao động Hàn Quốc cũng đã quyết định tăng thêm 5 quốc gia châu Á được tham gia đưa lao động vào Hàn Quốc làm việc theo Luật cấp phép cho LĐNN mới của nước này (theo Chương trình EPS), nâng tổng số các nước châu Á tham gia chương trình này trong năm 2007 là 15 nước, bao gồm: Philipin, Thái Lan, Việt Nam, Xri Lanka, Môngôlia, Indônêxia, Uđôbêkixtan, Pakixtan, Campuchia, Trung Quốc, Bangladesh, Nêpan, Mianma, Cươguxtan và Đông Timo. LĐNN ở Đài Loan cũng chủ yếu đến từ Philipin, Thái Lan, Indônêxia và Việt Nam. Điều này một phần do sự gần gũi, tương đồng về mặt địa lý, truyền thống văn hóa và phong tục Á Đông giữa các nước XKLD với các nước NKLD ở khu vực Đông Bắc Á.

- *Nhu cầu tuyển dụng LĐNN bất hợp pháp lớn.* Do chạy theo lợi nhuận, lại bị hạn chế về số lượng LĐNN được phép tiếp nhận do quy định về kiểm tra nhu cầu kinh tế (kiểm tra nhu cầu thực tế của doanh nghiệp và ưu tiên tuyển dụng lao động trong nước trước), nhiều doanh nghiệp và chủ sử dụng lao động ở các nước trong khu vực Đông Bắc Á có nhu cầu tuyển dụng LĐNN bất hợp pháp khá lớn. Điều này được thể hiện qua tỷ lệ LĐNN phá hợp đồng lao động, bỏ trốn ra ngoài làm việc và số lao động nước ngoài bất hợp pháp ở Nhật Bản, Hàn Quốc và Đài Loan rất lớn. Đặc biệt là ở Hàn Quốc, số lao động bất hợp pháp đã tăng từ 58,9% năm 1994 lên 63,1% năm 1998 và 77,4% năm 2002, con số này năm 2003 đã giảm xuống còn 35,5% do chính phủ Hàn Quốc cho phép tiếp nhận lao động phổ thông vào làm việc và hợp pháp hóa các lao động bất hợp pháp đủ điều kiện được làm việc tại nước này. Năm 1998, trong tổng số 670.000 LĐNN đến Nhật Bản làm việc có hơn 270.000 lao động bất hợp pháp, con số

này đã giảm xuống gần 220.000 vào đầu năm 2004 nhưng nếu tính cả số người nhập cảnh trái phép vào Nhật Bản làm việc, số LĐNN bất hợp pháp ở nước này lên tới 330.000 người⁶. Điều này cho thấy khoảng cách giữa chính sách của chính phủ các nước cũng như khả năng thực hiện chính sách với nhu cầu LĐNN thực tế là rất lớn.

2. Hoạt động XKLD của Việt Nam sang khu vực Đông Bắc Á thời gian qua.

Sự gia tăng nhu cầu lao động nước ngoài của các nước trong khu vực Đông Bắc Á đã mở ra cơ hội cho Việt Nam thực hiện chủ trương đẩy mạnh hoạt động XKLD. Thực tế, Nhật Bản, Hàn Quốc và Đài Loan là những thị trường XKLD đầu tiên Việt Nam tiếp cận theo cơ chế thị trường, có sự quản lý chặt chẽ của nhà nước từ những năm đầu thập kỷ 1990 của thế kỷ XX. Đến nay, XKLD của Việt Nam sang khu vực Đông Bắc Á mà cụ thể là Nhật Bản, Hàn Quốc và Đài Loan đã đạt được nhiều kết quả khả quan:

- *Số lượng LĐXK tăng, ngành nghề lao động có xu hướng mở rộng.* Trong giai đoạn 1992 - 2006, số lượng LĐXK của Việt Nam vào Nhật Bản, Hàn Quốc và Đài Loan có xu hướng tăng lên, mặc dù mức tăng không đều qua các năm, thậm chí có năm giảm mạnh. Trong đó đáng kể là số lượng LĐXK vào Đài Loan đã tăng mạnh từ năm 2000 sau khi Việt Nam ký được thỏa thuận chính thức đưa lao động Việt Nam sang làm việc tại nước này (năm 1999), làm cho số lượng LĐXK của Việt Nam vào khu vực Đông Bắc Á cũng có sự gia tăng đáng kể. Năm 1992, số lượng

⁶ Cabinet Office, Government of Japan (2004), *Annual Report on the Japanese Economy and Public Finance 2003 - 2004*, <http://www5.cao.go.jp>.

Ames Gross and Rachel Weitraub (2004), *2004 Human Resources Trends in Japan*, <http://www.pacificbridge.com>.



LĐXK của Việt Nam sang khu vực Đông Bắc Á là 210 người, năm 2000 là 16.912 người và năm 2004 tăng lên 44.675 người. Tuy nhiên năm 2006, số lượng LĐXK của Việt Nam sang khu vực này đã giảm xuống còn 30.020 người vì số lượng LĐXK vào Đài Loan giảm từ năm 2005 do phía Đài Loan ngừng tiếp nhận LĐXK Việt Nam trong lĩnh vực giúp việc gia đình và chăm sóc người bệnh. Số lượng LĐXK vào khu vực Đông Bắc Á luôn chiếm tỷ lệ lớn trong tổng số LĐXK của Việt Nam, năm 1993 là 87,93%, năm 1995 là 77,31% năm 2000 là 53,69% và năm 2004 là 66,24%, khu vực Đông Bắc Á trở thành thị trường XKLD chủ yếu của Việt Nam. Lao động nữ chiếm hơn 1/4 tổng số LĐXK vào khu vực Đông Bắc Á, đáng kể là số lượng lao động nữ xuất khẩu sang Đài Loan chiếm 66% tổng số LĐXK Việt Nam sang nước này. Lao động nữ xuất khẩu sang khu vực Đông Bắc Á chủ yếu làm việc trong các

lĩnh vực dệt, may, điện tử và làm dịch vụ tại gia đình (giúp việc, chăm sóc người già, người bệnh, trẻ nhỏ).

Đài Loan đã trở thành thị trường XKLD chủ lực của Việt Nam từ sau năm 1999, số lượng LĐXK của Việt Nam vào thị trường này luôn chiếm tỷ trọng lớn trong tổng số LĐXK của cả nước và trong tổng số LĐXK sang khu vực Đông Bắc Á. Năm 2000, tổng số LĐXK vào Đài Loan chiếm 47,89% tổng số lao động Việt Nam xuất khẩu vào khu vực Đông Bắc Á và chiếm 25,71% tổng số LĐXK của cả nước, các con số tương ứng năm 2002 là 79,55% và 28,60%, năm 2004 là 83,14% và 55,07%. Tuy nhiên, với việc ngừng tiếp nhận LĐXK Việt Nam làm giúp việc gia đình và chăm sóc người bệnh từ năm 2005, Đài Loan đã không còn chiếm vị trí hàng đầu trong hoạt động XKLD của Việt Nam.

Bảng 2: Số lượng LĐXK của Việt Nam sang khu vực Đông Bắc Á

Đơn vị: người, %

Năm	Tổng số LĐXK cả nước	Đài Loan	So với cả nước (%)	Nhật Bản	So với cả nước (%)	Hàn Quốc	So với cả nước (%)	Tổng số LĐXK sang ĐBA	So với cả nước (%)
92-99	87.586	2.446	2,79	7.857	8,97	32.303	36,88	42.606	48,64
2000	31.500	8.099	25,71	1.497	4,75	7.316	23,23	16.912	53,69
2001	36.168	7.782	21,52	3.249	8,98	3.910	10,81	14.941	41,31
2002	46.122	13.191	28,60	2.202	4,77	1.190	2,58	16.583	35,95
2003	75.000	29.069	38,76	2.256	3,01	4.336	5,78	35.661	47,55
2004	67.447	37.144	55,07	2.752	4,08	4.779	7,09	44.675	66,24
2005	70.594	22.784	32,27	2.953	4,18	12.102	17,14	37.839	53,60
2006	78.885	14.120	17,90	5.400	6,85	10.500	13,31	30.020	38,06
00-06	405.716	132.189	32,58	20.309	5,01	44.133	10,88	196.631	48,47
Tổng số	493.302	134.635	27,29	28.166	5,71	76.436	15,49	239.237	48,50

Nguồn: Tổng hợp từ số liệu của Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội.

Các lĩnh vực, ngành nghề XKLD có xu hướng mở rộng. Từ chỗ Việt Nam chỉ XKLD theo hình thức tu nghiệp sinh công nghiệp và thực tập kỹ thuật tại Nhật Bản và Hàn Quốc, tập trung chủ yếu trong các lĩnh vực sản xuất chế tạo, xây dựng, điện tử, dệt may, đến nay LDXK của Việt Nam đã tham gia vào một số lĩnh vực khác như vận tải biển, đánh bắt cá, chăm sóc người bệnh, giúp việc gia đình, nông nghiệp,... Sự thay đổi về cơ cấu ngành nghề trong XKLD của Việt Nam sang khu vực Đông Bắc Á từ khi Đài Loan tiếp nhận lao động giản đơn, phổ thông của Việt Nam vào nước này làm việc. Đặc biệt, việc đạt được thỏa thuận đưa lao động Việt Nam sang Hàn Quốc làm việc theo các chương trình tu nghiệp sinh công nghiệp, xây dựng, nông nghiệp, làm việc trong các ngành công nghệ cao và theo Luật cấp phép cho LDNN mới của nước này đã tạo cơ hội và là điều kiện để Việt Nam tăng số lượng LDXK, thực hiện đa dạng hoá cơ cấu ngành nghề trong

XKLD cả ở Hàn Quốc nói riêng và khu vực Đông Bắc Á nói chung.

- *Giải quyết việc làm cho một bộ phận lao động, tăng thu nhập cho người lao động.* Với số lượng LDXK sang Nhật Bản, Hàn Quốc và Đài Loan trong thời gian qua như đã nêu, hoạt động XKLD sang thị trường khu vực Đông Bắc Á đã và đang góp phần quan trọng vào việc giải quyết tình trạng lao động dư thừa trong nền kinh tế, giảm tình trạng thất nghiệp và số người thiếu việc làm trong lực lượng lao động ở nước ta. Số LDXK sang khu vực Đông Bắc Á so với số lao động được giải quyết việc làm của cả nước những năm gần đây có xu hướng tăng lên, năm 2001 là 1,07%, các năm 2002, 2003 là 1,17% và 2,38% (Bảng 3). Ngoài ra, số người đi XKLD sang khu vực Đông Bắc Á còn tạo thêm nhiều việc làm từ các khâu dịch vụ y tế, vận tải hàng không, dịch vụ giao nhận hàng hóa, làm thủ tục xuất nhập cảnh...

Bảng 3: Tỷ lệ LDXK sang khu vực Đông Bắc Á so với LD được giải quyết việc làm trong nước

Năm	Số LD được giải quyết việc làm trong nước (người)	Số LDXK sang khu vực Đông Bắc Á (người)	Tỷ lệ LDXK/LD được giải quyết việc làm trong nước
2001	1,40 triệu	14.941	1,07%
2002	1,42 triệu	16.583	1,17%
2003	1,50 triệu	35.661	2,38%
2004	1,58 triệu	44.675	2,83%

Nguồn: Tổng hợp từ số liệu của Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội.

Theo Bộ LĐTB&XH Việt Nam, mức lương bình quân một tháng của lao động Việt Nam tại Đài Loan khoảng 300 USD/tháng. Mức lương tu nghiệp sinh tại Hàn Quốc từ 500 - 900USD/tháng, tại Nhật Bản là 300 - 500USD/tháng (năm đầu) và từ 600 - 900USD/tháng (từ năm thứ 2), sau khi trừ đi các khoản chi phí, mỗi LDXK cũng có thể có được ít nhất 100 triệu đồng sau 2 năm làm việc. So với mức

thu nhập trong nước hiện nay, đó là khoản thu nhập khá lớn, rất có ý nghĩa đối với người LDXK Việt Nam. Số tiền này sẽ là nguồn tài chính tương đối lớn để cải thiện đời sống của người lao động ở những khu vực có thu nhập thấp, góp phần vào việc phát triển kinh tế - xã hội những khu vực này. Đặc biệt, khi được sử dụng hợp lý cho đầu tư phát triển sản xuất kinh doanh, tạo việc làm cho bản thân người LDXK trở

về và những người khác, hiệu quả của nguồn tài chính này đối với nền kinh tế quốc dân còn cao hơn nữa. Xét trên khía cạnh này, hoạt động XKLD sang khu vực Đông Bắc Á còn góp phần thực hiện mục tiêu xóa đói giảm nghèo ở nước ta.

- *Thị phần xuất khẩu lao động từng bước được mở rộng, số lượng các doanh nghiệp tham gia XKLD được củng cố.* Mặc dù không phải là nước XKLD truyền thống vào khu vực Đông Bắc Á, nhưng số lượng LĐXK của Việt Nam sang khu vực này ngày càng tăng, thị phần XKLD từng bước được mở rộng. Từ chỗ chỉ là nước mới tiếp cận thị trường vào đầu những năm 1990 nhưng hiện Việt Nam đang có vị trí cao trong số những nước xuất khẩu nhiều lao động vào khu vực Đông Bắc Á.

Năm 1992, Việt Nam XKLD sang Hàn Quốc theo chương trình tu nghiệp sinh công nghiệp, làm việc trong lĩnh vực sản xuất chế tạo, sau đó mở rộng sang lĩnh vực xây dựng, nông nghiệp, điện lực vào các năm 2003, 2004. Năm 2004, Việt Nam đạt được thỏa thuận XKLD chất lượng cao sang Hàn Quốc làm việc trong các ngành kinh tế mũi nhọn, XKLD phổ thông vào Hàn Quốc theo Luật cấp phép lao động mới, tạo điều kiện cho Việt Nam gia tăng số lượng XKLD vào thị trường này, đứng thứ 3 sau Trung Quốc và Indônêxia là những nước XKLD có nhiều lao động ở Hàn Quốc. Tại Nhật Bản, một thị trường khó tính, có các điều kiện tiếp nhận lao động cao và chặt chẽ, nhưng số lượng lao động Việt Nam xuất khẩu sang Nhật Bản cũng ở mức trên 2.000 lao động/năm từ năm 2001 trở lại đây và đứng thứ 4 sau Trung Quốc, Philipin và Indônêxia về số lượng LĐXK. Tại Đài Loan, thị phần XKLD của Việt Nam được mở rộng nhanh chóng nhờ chính sách tiếp nhận lao động không hạn chế về số lượng của Đài Loan

dành cho Việt Nam. Số lượng LĐXK của Việt Nam tại Đài Loan không ngừng tăng mạnh kể từ khi thị trường này được khai thông, từ 558 người năm 1999 lên 37.144 người năm 2004. Hiện Việt Nam đứng vị trí thứ 3 trong số các nước có số lượng LĐXK lớn tại Đài Loan, sau Thái Lan và Philipin. Các doanh nghiệp XKLD của Việt Nam vào khu vực đã được chấn chỉnh và củng cố về cơ sở vật chất, trình độ chuyên môn và kinh nghiệm trong XKLD, nhất là sau khi có sự cố tại thị trường Đài Loan. Các cơ quan chức năng thực hiện tạm ngừng và rút giấy phép các doanh nghiệp vi phạm quy định về XKLD, doanh nghiệp hoạt động không có hiệu quả...

Ngoài ra, hoạt động XKLD sang khu vực Đông Bắc Á còn góp phần nâng cao chất lượng lao động, hình thành đội ngũ lao động có chất lượng phục vụ cho quá trình CNH-HĐH đất nước. Hiện nay chưa có các số liệu thống kê chính thức về hiệu quả của XKLD trên khía cạnh nâng cao chất lượng lao động trong nước, nhưng về mặt định tính, vai trò của hoạt động XKLD sang khu vực Đông Bắc Á đối với vấn đề này có thể khẳng định được. Bởi một mặt, LĐXK đều được đào tạo những kỹ năng lao động cơ bản cho các công việc ở nước ngoài trước khi đi, kể cả lao động làm các công việc giản đơn như giúp việc gia đình. Mặt khác, người lao động khi làm việc ở các nước tiếp nhận lao động có điều kiện tiếp cận với các kiến thức mới, hình thành được ý thức kỷ luật lao động, tác phong lao động công nghiệp. Đặc biệt, đội ngũ lao động làm việc ở các nhà máy, xí nghiệp có điều kiện tiếp cận và học tập các kiến thức khoa học kỹ thuật và công nghệ mới, phương pháp quản lý lao động sản xuất tiến tiến, có điều kiện nâng cao tay nghề, trình độ lao động... Vì vậy, hoạt động XKLD sang khu vực Đông Bắc Á rõ

ràng có tác dụng nâng cao kỹ năng lao động cho người lao động do được đào tạo nghề, tăng khả năng nhận thức của họ về quan hệ lao động và tác phong lao động trong nền kinh tế thị trường so với những lao động không tham gia XKLD. Đội ngũ lao động này nếu được khai thác, sử dụng hợp lý sau khi về nước sẽ góp phần nâng cao năng lực sản xuất của nền kinh tế, đáp ứng được các nhu cầu lao động đa dạng trong quá trình đổi mới, phát triển kinh tế - xã hội và thực hiện công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở nước ta.

Tuy đạt được các kết quả khả quan nêu trên, nhưng hoạt động XKLD của Việt Nam sang các nước khu vực Đông Bắc Á thời gian qua cũng bộc lộ những tồn tại, hạn chế nhất định, từ tạo nguồn LĐXK, đến quản lý lao động ở nước ngoài, giải quyết các vấn đề phát sinh ở nước ngoài đến sau khi LĐXK về nước. Những tồn tại, hạn chế đó có thể khái quát thành những vấn đề sau đây:

- Lao động xuất khẩu Việt Nam bỏ trốn và cư trú bất hợp pháp tại Nhật Bản, Hàn Quốc và Đài Loan với số lượng lớn, mặc dù đã giảm trong những năm gần đây. Việt Nam là nước có số lượng LĐXK vào Nhật Bản, Hàn Quốc, Đài Loan tương đối lớn so với nhiều nước XKLD khác ở khu vực, nhưng lại là một trong những nước có tỷ lệ LĐXK bỏ trốn cao nhất. Tại thị trường Nhật Bản, tỷ lệ lao động Việt Nam phá hợp đồng, bỏ trốn trong tổng số tu nghiệp sinh Việt Nam phái cử sang Nhật Bản năm 2000 là 31,28%; năm 2001 là 13,62%; năm 2002 tăng lên 27,75%; năm 2003 tăng tới 34,1%. Năm 2004, con số này đã giảm xuống 14,4% và năm 2005 là khoảng 12%. Năm 2006, số tu nghiệp sinh bỏ trốn khoảng 168 người, chiếm 4,58% so với số tu nghiệp sinh được phái cử trong năm. Tỷ

lệ bỏ trốn giảm gần 7 lần so với năm 2003 và giảm 3,1 lần so với năm 2004⁷. Bên cạnh đó, xuất hiện tình trạng tu nghiệp sinh Việt Nam bỏ trốn hình thành các nhóm người chuyên lôi kéo tu nghiệp sinh khác bỏ hợp đồng, ăn cắp và tiêu thụ hàng hóa ở các siêu thị Nhật Bản, ảnh hưởng nghiêm trọng đến uy tín của lao động Việt Nam tại Nhật Bản.

Tại Hàn Quốc, Việt Nam cũng có tỷ lệ lao động và tu nghiệp sinh bỏ trốn và cư trú bất hợp pháp khá cao, tính đến tháng 10/2003, tỷ lệ tu nghiệp sinh bỏ trốn ở mức 59,8%. Theo Viện Lao động Hàn Quốc, số lượng lao động bất hợp pháp Việt Nam đến cuối năm 2003 tại Hàn Quốc là 10.175 người trong tổng số 138.056 lao động bất hợp pháp ở nước này, chiếm tỷ lệ 7,4%, chỉ đứng sau Trung Quốc là 62.058 người với tỷ lệ 45%. Tại Đài Loan, Việt Nam đứng thứ 3 trong số những nước có lao động làm việc ở Đài Loan nhưng đứng đầu về số người bỏ trốn. Tính đến cuối tháng 9/2004 có 7.935 người bỏ trốn trong tổng số 80.890 lao động Việt Nam đang làm việc tại Đài Loan (không tính số đã đưa về nước). Mặc dù tham gia thị trường sau nhưng tỷ lệ bỏ trốn của lao động Việt Nam cao hơn so với các nước XKLD truyền thống ở thị trường này (xem bảng 4).

Tình trạng lao động Việt Nam bỏ trốn và cư trú bất hợp pháp đã và đang gây ra những thiệt hại về kinh tế cho cả Việt Nam và các nước NKLD. Trước hết là thiệt hại về kinh tế đối với chủ sử dụng do bị thiếu hụt nhân công, làm gián đoạn các hoạt động sản xuất kinh doanh hay các công việc khác, chưa kể đến khoản chi phí cho việc tuyển dụng và đào tạo lao động (theo một nhà tuyển dụng lao động ở

⁷ Theo số liệu của Cục Quản lý lao động ngoài nước - Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội.

Nhật Bản, chi phí này khoảng từ 15-20.000 USD/người). Bên cạnh đó, người lao động trốn ra ngoài làm việc, cư trú bất hợp pháp còn gây nên các vấn đề xã hội, nhất là vi phạm pháp luật ở nước NKLD ảnh hưởng đến quan hệ chính trị, ngoại

giao của Việt Nam với nước sở tại. Về phía Việt Nam, các doanh nghiệp XKLD sẽ phải bồi thường hợp đồng cho người sử dụng, bị mất uy tín, mất đối tác, thậm chí bị buộc tạm dừng hoặc bị rút giấy phép hoạt động XKLD.

Bảng 4: Tỷ lệ lao động Việt Nam bỏ trốn tại Đài Loan so với một số nước XKLD khác

Đơn vị: %

Tháng/năm	Thái Lan	Indônêxia	Philipin	Việt Nam
3/2002	1,05	2,93	2,91	2,39
12/2002	1,23	3,65	2,56	4,5
12/2003	1,39	6,16	2,35	6,46
3/2004	1,39	6,75	2,42	7,32

Nguồn: Một số nội dung thảo luận tại Hội nghị về lao động Việt Nam tại Đài Loan tháng 6/2004 - Cục Quản lý lao động ngoài nước, Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội.

Những vấn đề này đã tác động rất tiêu cực tới hoạt động XKLD của Việt Nam sang khu vực Đông Bắc Á, làm hạn chế khả năng tìm kiếm đối tác, tăng số lượng LDXK vào các nước trong khu vực. Đây cũng là một trong những nguy cơ làm mất thị trường XKLD của Việt Nam ở khu vực này. Cả Nhật Bản (năm 2001), Hàn Quốc (năm 2002) và Đài Loan (năm 2004) đã từng tuyên bố sẽ đóng cửa thị trường đối với Việt Nam nếu vấn đề lao động bỏ trốn và cư trú bất hợp pháp không được giải quyết dứt điểm. Đáng chú ý là năm 2005, Đài Loan đã ngừng tiếp nhận LDXK làm giúp việc gia đình và chăm sóc người từ Việt Nam. Về lâu dài, LDXK Việt Nam bỏ trốn sẽ làm mất uy tín của lao động Việt Nam trên thị trường lao động quốc tế, cản trở việc mở rộng và phát triển thị trường XKLD, ảnh hưởng đến chủ trương tăng cường XKLD của Đảng và Nhà nước.

- Chất lượng LDXK của Việt Nam còn thấp, tạo sự bất lợi trong cạnh tranh, chưa đáp ứng được nhu cầu của chủ sử dụng lao động ở các nước. Chất lượng lao động thấp là một điểm bất lợi trong cạnh tranh

XKLD của Việt Nam, nhất là ở khu vực Đông Bắc Á, nơi tập trung nhiều quốc gia XKLD truyền thống trong khu vực. Mặc dù có lợi thế về tính cần cù, chịu khó siêng năng, nắm bắt kỹ thuật nhanh, nhưng lao động Việt Nam vẫn còn nhiều điểm yếu, nhất là trình độ ngoại ngữ kém và chưa có tác phong lao động công nghiệp. Trình độ ngoại ngữ kém và thiếu tác phong lao động công nghiệp là nguyên nhân gây nên bất đồng trong quan hệ chủ thợ, thiếu hiểu biết lẫn nhau, đồng thời làm giảm khả năng tự tin, tham gia vào các hoạt động của cộng đồng của người lao động, từ đó làm giảm hiệu quả lao động, tạo tâm lý e ngại đối với chủ sử dụng trong việc tuyển dụng lao động Việt Nam. Hiện nay, nhu cầu lao động kỹ thuật chất lượng cao, đặc biệt là kỹ sư ngành công nghệ thông tin ở Nhật Bản và Hàn Quốc rất lớn, nhưng nguồn lao động Việt Nam lại chưa đáp ứng được, không chỉ thiếu về số lượng mà còn yếu về trình độ chuyên môn. Tỷ lệ LDXK được đào tạo nghề ở mức thấp cũng là yếu tố làm giảm chất lượng LDXK của Việt Nam ở các thị trường này. Theo thống kê của Cục Quản lý lao động ngoài nước -

Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội, năm 2004 có 90% LĐXK đã qua đào tạo nhưng tỷ lệ LĐXK đã qua đào tạo nghề hiện mới chỉ ở mức 35 - 40%. Đây là tỷ lệ rất hạn chế, phản ánh sự thấp kém về chất lượng của lực lượng lao động trong cạnh tranh XKLD của Việt Nam cũng như cơ cấu ngành nghề mà Việt Nam tham gia lao động. Trình độ tay nghề thấp, khả năng ngoại ngữ kém làm cho XKLD của Việt Nam chỉ hướng phần lớn vào xuất khẩu lao động phổ thông, làm công việc đơn giản, tại Đài Loan có tới 72,81% lao động Việt Nam làm công việc giúp việc gia đình và khán hộ công. Ngoài ra, các vấn đề như sức khỏe yếu, tính vô kỷ luật... của người lao động cũng là nguyên nhân hạ thấp giá trị, giảm tính cạnh tranh của lao động Việt Nam trên thị trường XKLD khu vực Đông Bắc Á.

- Cơ cấu ngành nghề XKLD chưa đa dạng, lao động phổ thông vẫn chiếm tỷ trọng lớn trong tổng số LĐXK. Việc thiếu nguồn LĐXK cả về số lượng và chất lượng là một trong những nguyên nhân tạo ra sự đơn điệu về cơ cấu ngành nghề trong XKLD của Việt Nam sang khu vực Đông Bắc Á, số lượng lao động giản đơn còn chiếm một tỷ lệ lớn trong tổng số LĐXK của Việt Nam sang khu vực này. LĐXK Việt Nam mới chỉ chủ yếu tham gia vào một số lĩnh vực như cơ khí, điện tử, may

mặc, xây dựng, chế biến hải sản, thuyền viên, dịch vụ giúp việc gia đình (xem bảng 5). Đặc biệt, số lượng lao động trong lĩnh vực dịch vụ giúp việc gia đình và chăm sóc bệnh nhân luôn chiếm tỷ lệ lớn sau khi Đài Loan mở cửa thị trường tiếp nhận LĐXK Việt Nam. Tính đến cuối tháng 4 năm 2004, đã có 65.896 lao động Việt Nam sang Đài Loan làm việc, trong đó công nhân nhà máy, công xưởng: 15.316 người (23,24%), công nhân xây dựng: 249 người (0,38%), chăm sóc người bệnh và giúp việc gia đình: 47.978 người (72,81%). Trong khi đó, số lượng LĐXK Việt Nam làm việc trong các ngành kỹ thuật cao như công nghệ thông tin, điện tử viễn thông, sinh học, vật liệu mới,... ở các nước này còn hạn chế. Chất lượng thấp đã làm cho khả năng cạnh tranh của Việt Nam trên thị trường lao động giảm đi, nhiều lao động phổ thông phải làm các công việc thuộc lĩnh vực nặng nhọc, độc hại. Với cơ cấu LĐXK như vậy chưa đảm bảo được mục tiêu tăng giá trị XKLD, cũng như đảm bảo được mục tiêu chiến lược lâu dài là tiếp thu kiến thức KHCN và nâng cao chất lượng lao động, hình thành đội ngũ lao động có chất lượng phục vụ cho công cuộc xây dựng đất nước trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa như Đảng và Nhà nước đã đề ra đối với công tác XKLD của nước ta.

Bảng 5: LĐXK của Việt Nam trong một số lĩnh vực ở Nhật Bản, Hàn Quốc và Đài Loan

Đơn vị: người

Ngành nghề	Nhật Bản	Hàn Quốc	Đài Loan	Số lao động nữ
Sản xuất chế tạo	14.674	38.283	21.758	28.573
Xây dựng	1.108	2.015	-	-
Vận tải	5.113	3.542	-	-
Đánh bắt cá	-	9.626	-	-
Dịch vụ ^(*)	-	-	75.648	72.315
Chế biến thủy sản	532	-	-	132

Ghi chú: () bao gồm giúp việc gia đình và chăm sóc người bệnh.*

Nguồn: Tập hợp từ số liệu thống kê đến hết năm 2004 của Cục Quản lý lao động ngoài nước - Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội.

- Có nhiều rủi ro, tiêu cực phát sinh.

Ngoài vấn đề lao động bỏ trốn và cư trú bất hợp pháp tại các nước tiếp nhận lao động, hoạt động XKLD sang Nhật Bản, Hàn Quốc, Đài Loan trong thời gian qua vẫn có những rủi ro, phát sinh các tiêu cực, không chỉ gây tổn thất về kinh tế cho người lao động và các doanh nghiệp tham gia mà còn làm mất niềm tin, gây tâm lý e ngại đối với người lao động về XKLD; ảnh hưởng tới quan hệ hợp tác lao động quốc tế cũng như làm mất uy tín của Việt Nam trong hoạt động XKLD.

Hoạt động lừa đảo người lao động đi XKLD vẫn xảy ra, với nhiều thủ đoạn khác nhau và tập trung chủ yếu trong những thời điểm Việt Nam khai thác được thị trường mới, hay ký được thỏa thuận hợp tác lao động mới, hoặc khi có sự thay đổi về chính sách tiếp nhận LDNN ở các nước NKLD, trong đó đáng chú ý nhất là các vụ lừa đảo liên quan đến XKLD sang Hàn Quốc và Đài Loan. Từ đầu năm 2006 đến tháng 6/2007, trên địa bàn Hà Nội cũng đã xảy ra hơn 70 vụ án lừa đảo XKLD với 119 đối tượng lừa đảo đưa người đi lao động ở nước ngoài và đã có 2.118 nạn nhân bị lừa đảo xuất khẩu lao động với số tiền bị lừa đảo lên tới trên 53 tỷ đồng, tập trung vào số người có nhu cầu đi lao động ở Hàn Quốc và Đài Loan⁸.

Bên cạnh những tiêu cực phát sinh trong nước, người LDXX còn gặp phải các rủi ro tiêu cực ở nước ngoài. Người lao động gặp phải rủi ro khi không đáp ứng được yêu cầu của người sử dụng, hoặc do công việc không phù hợp với sức khỏe của họ, nơi tiếp nhận lao động bị phá sản, đóng cửa, người lao động bị mất việc buộc phải về nước sớm, hoặc do sự thay đổi các

chính sách vĩ mô của chính phủ nước sở tại. Theo thống kê của Văn phòng quản lý lao động Việt Nam ở Đài Bắc, có khoảng 10% lao động Việt Nam phải về nước trước thời hạn do không đạt yêu cầu sức khỏe để đảm nhận công việc, trình độ ngoại ngữ kém, tay nghề yếu, nhà máy bị phá sản...⁹. Lao động xuất khẩu Việt Nam (LDXX) làm việc ở nước ngoài bị phân biệt đối xử, lạm dụng, cưỡng bức (như vụ hàng chục LDXX nữ Việt Nam tại Đài Loan bị chủ sử dụng hãm hiếp...).

Một số doanh nghiệp XKLD thực hiện chưa nghiêm quy định về tuyển chọn lao động để người lao động phải qua trung gian, môi giới làm tăng chi phí cho người lao động, như đối với nhiều trường hợp LDXX đi làm việc ở Hàn Quốc. Xảy ra tình trạng một số doanh nghiệp XKLD bán chỉ tiêu, chuyển sang làm môi giới tuyển dụng lao động cho doanh nghiệp khác, hoặc bán tư cách pháp nhân cho các đơn vị không có chức năng về XKLD; cạnh tranh không lành mạnh làm quyền lợi của người LDXX bị giảm sút, như: tăng chi phí môi giới, hoa hồng, giảm tiền lương và chế độ đối với người lao động để tranh giành hợp đồng cung ứng lao động ở nước ngoài, nhất là đối với XKLD vào Đài Loan; tăng tiền môi giới để tranh nguồn cung LDXX ở trong nước; doanh nghiệp không có chiến lược hoạt động bài bản, tuyển dụng và đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo kiểu chụp giạt, đánh quả, vô trách nhiệm, đem con bỏ chợ đối với người lao động... Nhiều doanh nghiệp làm ăn nhỏ lẻ, manh mún chỉ biết tạo nguồn trong nước, thu phí, bàn giao lao động và hết trách nhiệm. Chính vì thế đã xảy ra chuyện lao động Việt Nam tại nước ngoài không có "người quản lý" dẫn tới việc sống và làm

⁸ Lao Động số 103 ngày 08/05/2007; vneconomy.vn ngày 11/06/2007; TTXV.

⁹ Nguyễn Liên Hương (2002), "Bước đầu tìm hiểu về lĩnh vực hợp tác lao động giữa Việt Nam và Đài Loan", *Nghiên cứu Trung Quốc*, 6(46), tr.57-64.

việc vô tổ chức, bị trục xuất về nước cũng chẳng có cơ quan nào đứng ra giải quyết¹⁰.

Trong khi đó, công tác quản lý nhà nước đối với hoạt động XKLD mặc dù đã có nhiều tiến bộ nhưng vẫn chưa theo kịp với sự phát triển nhanh chóng của hoạt động XKLD, hệ thống văn bản pháp lý ban hành chậm, thiếu những chế tài đủ mạnh, sự phối hợp giữa các cơ quan quản lý nhà nước còn yếu và không thường xuyên, nên không kiểm soát được cũng như chưa xử lý kịp thời những tiêu cực trong hoạt động XKLD sang khu vực Đông Bắc Á nói riêng cũng như XKLD của Việt Nam nói chung. Đặc biệt là đã xảy ra và tiềm ẩn nguy cơ gia tăng hiện tượng các thế lực thù địch và bọn phản động người Việt ở trong và ngoài nước lợi dụng những hạn chế, khiếm khuyết trong quản lý hoạt động XKLD của nước ta để lôi kéo người lao động đi lao động ở nước ngoài truyền đạo trái phép, tập hợp lực lượng, móc nối trong ngoài, gây dựng cơ sở, nhằm thực hiện âm mưu chống phá Đảng và Nhà nước ta.

Những vấn đề trên đã và đang tạo ra những bức xúc trong đời sống xã hội và dư luận không tốt về hoạt động XKLD nói chung và hoạt động XKLD sang khu vực Đông Bắc Á nói riêng cũng như vai trò quản lý của Nhà nước; không chỉ tạo ra những khó khăn đối với các cơ quan quản lý nhà nước, làm giảm hiệu quả của hoạt động XKLD và ảnh hưởng tiêu cực tới và quan hệ hợp tác quốc tế của Việt Nam, nhất là trong bối cảnh Việt Nam ngày càng hội nhập sâu rộng hơn vào nền kinh tế thế giới.

3. Xu hướng tuyển dụng lao động nước ngoài của các nước khu vực Đông Bắc Á và giải pháp tăng cường XKLD của Việt Nam sang khu vực này

Khu vực Đông Bắc Á là nơi tập trung nhiều quốc gia XKLD có truyền thống, vì vậy chất lượng LĐXXK là yếu tố quyết định để Việt Nam giành được ưu thế trong việc cạnh tranh với các nước XKLD khác trong việc tăng thị phần, mở rộng và chiếm lĩnh các thị trường XKLD ở khu vực. Vấn đề này càng trở nên quan trọng khi cả Nhật Bản, Hàn Quốc và Đài Loan đang có những thay đổi trong chính sách tiếp nhận LĐNN, nhất là khi Việt Nam xác định khu vực này là thị trường XKLD trọng điểm của Việt Nam trong thời gian tới.

Sự già hóa dân số đang gia tăng ở Nhật Bản, Hàn Quốc và Đài Loan cùng với xu hướng chuyển mạnh sang việc dựa vào các thành tựu của khoa học và công nghệ để phát triển kinh tế - xã hội đang làm tăng nhu cầu tuyển dụng lao động nước ngoài ở các nước này nhưng đòi hỏi ngày càng cao về trình độ kỹ thuật, thông thạo ngoại ngữ và tuân thủ nghiêm luật pháp. Do liên tục đổi mới công nghệ, ứng dụng các tiến bộ khoa học kỹ thuật vào sản xuất, các nước này cũng đang rơi vào tình trạng dư thừa lao động giản đơn và rất thiếu lao động có trình độ. Chính vì vậy, các nước trong khu vực Đông Bắc Á đang thực hiện các chính sách ưu đãi để thu hút lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao từ nước ngoài vào làm việc. Đồng thời, với cơ cấu dân số đang già hóa nhanh, các nước khu vực Đông Bắc Á cũng ngày càng có nhu cầu về lao động dịch vụ đã được đào tạo chuyên môn trong các lĩnh vực giúp việc gia đình, y tá, chăm sóc người già, người bệnh tại gia đình và các cơ sở xã hội. Nhu cầu tuyển dụng lao động nước ngoài cho những ngành cần lao động phổ thông, có các công việc giản đơn, nặng nhọc độc hại và nguy hiểm vẫn tăng nhưng với các quy định, điều kiện tuyển chọn và kiểm soát chặt chẽ hơn. Bên cạnh đó, khả năng hòa về nhu cầu lao động giản đơn, lao

¹⁰ Vneconomy.vn, ngày 29/05/2007.

động giúp việc gia đình ở các nước khu vực Đông Bắc Á cũng sẽ tăng khi mà các nước NKLD trong khu vực mở cửa thị trường không hạn chế cho các nước XKLD khác mà trường hợp Hàn Quốc đã tăng số lượng các quốc gia được tham gia chương trình ESP là một ví dụ điển hình. Vì vậy các nước XKLD đang có sự cạnh tranh gay gắt như giảm giá nhân công, tăng phí môi giới hợp đồng lao động cho phía tuyển dụng... Đây sẽ vừa là cơ hội nhưng cũng vừa là những thách thức khó khăn đối với công tác XKLD của Việt Nam, đặc biệt là sức ép đào tạo đang ngày càng tăng đối với lao động phổ thông và hoạt động XKLD chất lượng cao.

Trước xu hướng đó, Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X của Đảng đã nêu rõ: *"Đẩy mạnh xuất khẩu lao động, ...tiếp tục thực hiện chương trình xuất khẩu lao động, tăng tỷ lệ lao động xuất khẩu đã qua đào tạo, quản lý chặt chẽ và bảo vệ quyền lợi chính đáng của người lao động"*. Đề án tăng cường XKLD của Việt Nam cũng đặt ra chỉ tiêu trung bình mỗi năm trong giai đoạn 2006 - 2010 phấn đấu đưa được từ 80.000 - 100.000 lao động ra nước ngoài làm việc, tập trung ở các thị trường truyền thống như Hàn Quốc, Đài Loan, Malaixia và một số thị trường mới triển vọng của Việt Nam ở Trung Đông như Ả-rập Xê-út, Cô oét, Cata; sau năm 2010 sẽ thường xuyên có 1 triệu LĐXXK của Việt Nam làm việc ở nước ngoài dưới dạng XKLD. Đề án Dạy nghề cho lao động đi làm việc ở nước ngoài đến năm 2015 của Việt Nam cũng đặt ra chỉ tiêu đến năm 2010, tỷ trọng lao động đi làm việc ở nước ngoài có nghề đạt 70%, trong đó lao động lành nghề và trình độ cao trở lên đạt 30% và đến năm 2015, 100% lao động đi làm việc ở nước ngoài có nghề, trong đó 40% có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao.

Từ tình hình nêu trên, để đẩy mạnh hoạt động XKLD sang khu vực Đông Bắc Á góp phần thực hiện các chủ trương, mục tiêu của Đảng và Nhà nước ta về XKLD, theo chúng tôi cần chú ý đến một số vấn đề sau:

- Xây dựng, sửa đổi, bổ sung hoàn thiện hệ thống pháp luật trong lĩnh vực XKLD cho phù hợp với diễn biến tình hình thực tế, nhất là khi có sự thay đổi chính sách từ nước tiếp nhận lao động xuất khẩu Việt Nam, thay đổi của môi trường khu vực và quốc tế. Trước mắt, khẩn trương ban hành và triển khai đồng bộ các văn bản hướng dẫn Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng cho doanh nghiệp XKLD, người lao động và các tổ chức, cá nhân liên quan.

- Chú trọng, tăng cường công tác giám sát, thanh tra, kiểm tra hoạt động của các doanh nghiệp và các chi nhánh của doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực XKLD, các trung tâm giáo dục đào tạo nghề, ngoại ngữ cho LĐXXK, các trung tâm dịch vụ giới thiệu việc làm và XKLD nhằm đưa hoạt động tuyển chọn, đào tạo và đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài theo đúng pháp luật, hạn chế các tiêu cực gây thiệt hại về lợi ích kinh tế của người lao động, đảm bảo trật tự an toàn xã hội.

- Đầu tư tài chính, nhân lực cho công tác quản lý, bảo vệ người LĐXXK Việt Nam ở nước ngoài, như: kiện toàn các ban quản lý lao động, đầu tư trang thiết bị, điều kiện làm việc và chuyên nghiệp hoá đội ngũ cán bộ về phát triển thị trường, về quản lý lao động ở các nước trong khu vực Đông Bắc Á; Phối hợp chặt chẽ giữa các tổ chức, cơ quan chức năng trong nước và ban quản lý lao động, cơ quan đại diện Việt Nam ở các nước khu vực Đông Bắc Á trong việc bảo vệ những quyền lợi chính



đáng của người lao động Việt Nam, lợi ích kinh tế của doanh nghiệp XKLD cũng như của Nhà nước Việt Nam khi XKLD sang khu vực này.

- Tăng cường nghiên cứu đàm phán ký kết các hiệp định, thỏa thuận hợp tác lao động với các nước trong khu vực Đông Bắc Á, nhất là về việc tăng số lượng LĐXX, tiếp cận lĩnh vực, công việc mới. Công bố rộng rãi chủ trương, chính sách về XKLD của Việt Nam sang khu vực Đông Bắc Á cũng như chủ trương, chính sách của các nước trong khu vực liên quan đến việc tiếp nhận LĐXX của Việt Nam nhằm minh bạch về thông tin, tạo môi trường lành mạnh cho hoạt động XKLD của Việt Nam sang khu vực này.

- Hỗ trợ doanh nghiệp về đào tạo, giáo dục hướng nghiệp cho LĐXX và quản lý lao động ở nước ngoài, tăng số lượng các văn phòng đại diện của các doanh nghiệp XKLD ở Nhật Bản, Hàn Quốc và Đài Loan để quản lý, hỗ trợ bảo vệ LĐXX Việt Nam cũng như quảng bá hoạt động XKLD của Việt Nam, xúc tiến tìm kiếm đối tác, tăng thị phần XKLD. Thực hiện chủ trương phát triển doanh nghiệp XKLD theo hướng chuyên nghiệp, đảm bảo uy tín, chất lượng, đủ năng lực cạnh tranh trên thị trường, có khả năng thực hiện được toàn bộ quy trình XKLD: tuyển chọn - đào tạo - đưa đi - quản lý ở nước ngoài - tiếp nhận lao động hết hạn hợp đồng về nước; giảm, loại bỏ các doanh nghiệp có quy mô nhỏ, không đủ năng lực hoạt động trong lĩnh vực XKLD.

- Xử lý nghiêm minh, tăng khung hình phạt và các chế tài xử phạt đối với các tổ chức, doanh nghiệp vi phạm pháp luật trong lĩnh vực XKLD, nhất là các hành vi vô trách nhiệm đối với quyền lợi của người LĐXX ở nước ngoài. Yêu cầu các doanh

nh nghiệp, tổ chức sự nghiệp tham gia XKLD phải công khai minh bạch các thông tin liên quan đến tuyển dụng lao động đi làm việc ở nước ngoài, đặc biệt là các thông tin về thị trường, đối tác, chi phí, điều kiện làm việc, chế độ đãi ngộ đối với LĐXX Việt Nam, hạn chế tình trạng người lao động bị lừa đảo do thiếu thông tin về hoạt động XKLD sang khu vực Đông Bắc Á và các khu vực khác.

- Tăng cường công tác đào tạo nâng cao chất lượng XKLD, nhất là ngoại ngữ, luật pháp, tác phong công nghiệp để LĐXX của Việt Nam có khả năng thích ứng được với những thay đổi về nhu cầu trên thị trường lao động các nước khu vực Đông Bắc Á. Đổi mới phương pháp giáo dục hướng nghiệp và đào tạo, dạy nghề cho LĐXX Việt Nam theo hướng tăng cường thực hành, thực nghiệm, tiếp cận với hệ thống tiêu chuẩn bằng cấp, trình độ tay nghề của khu vực và thế giới. Tăng cường sự phối hợp, liên kết, liên doanh giữa các trường học, các cơ sở đào tạo dạy nghề với các cơ sở sản xuất, các doanh nghiệp, các viện nghiên cứu, trung tâm ứng dụng khoa học... của Việt Nam và nước ngoài tại Việt Nam trong giáo dục đào tạo, dạy nghề cho LĐXX; đẩy mạnh sự hợp tác tác quốc tế, liên kết, liên doanh với các đối tác nước ngoài trong việc đào tạo và dạy nghề, công nhận trình độ, bằng cấp, chứng chỉ tay nghề cho LĐXX Việt Nam để đáp ứng các yêu cầu tuyển dụng của các nước khu vực Đông Bắc Á và thế giới.

- Tăng cường lãnh đạo của cấp uỷ Đảng, chính quyền, nhất là ở cơ sở, coi đó là nhân tố quyết định đối với việc phát triển XKLD. Có cơ chế biện pháp cụ thể để hỗ trợ người lao động, người nghèo vay vốn, học nghề, làm thủ tục XKLD. Tiếp tục vận động, tuyên truyền nâng cao nhận thức của nhân dân và người lao

động về chính sách, chấp hành pháp luật trong hoạt động XKLD. Đặc biệt, việc thông tin, tuyên truyền về chính sách, chế độ, tiêu chuẩn, quy chế, quy trình XKLD phải được thực hiện với các hình thức phù hợp đến tận người dân với tinh thần thật dễ hiểu.

Khu vực Đông Bắc Á với các thị trường XKLD Nhật Bản, Hàn Quốc và Đài Loan vẫn là thị trường quan trọng, chủ yếu của Việt Nam trong định hướng phát triển

hoạt động XKLD trong những năm tới. Ngoài những yếu tố tích cực từ phía tiếp nhận LĐXX của Việt Nam ở khu vực Đông Bắc Á, để đảm bảo được mục tiêu đặt ra, các cơ quan chức năng và doanh nghiệp XKLD cần phải phối hợp thực hiện các giải pháp căn bản nhằm khắc phục những hạn chế, khó khăn đang tồn tại, đồng thời tranh thủ và tận dụng những thay đổi có tính chất cơ hội để đẩy mạnh hoạt động XKLD của Việt Nam sang khu vực này.

Tài liệu tham khảo

1. Đảng cộng sản Việt Nam: *Văn kiện đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ 10*. Nxb CTQG, H. 2006.
3. *Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng* của Quốc hội khóa XI, kỳ họp thứ 10 số 72/2006/QH 11 ngày 29 tháng 11 năm 2006.
4. Nguyễn Liên Hương (2002), "Bước đầu tìm hiểu về lĩnh vực hợp tác lao động giữa Việt Nam và Đài Loan", *Nghiên cứu Trung Quốc*, 6(46), tr.57-64.
5. Cục quản lý lao động ngoài nước - Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội (2005), *Thông báo về tình hình hoạt động xuất khẩu lao động 2004 và phương hướng nhiệm vụ 2005*, Hà Nội.
6. Trịnh Thị Kim Ngọc (2003), *Một số vấn đề trong giao lưu văn hóa Việt Nam - Hàn Quốc*, Đề tài nghiên cứu khoa học cấp viện, Viện Nghiên cứu con người - Trung tâm Khoa học xã hội và Nhân văn quốc gia, Hà Nội.
7. Cabinet Office, Government of Japan (2004), *Annual Report on the Japanese Economy and Public Finance 2003 - 2004*, <http://www5.cao.go.jp>.
8. Ames Gross and Rachel Weitraub (2004), *2004 Human Resources Trends in Japan*, <http://www.pacificbridge.com>.
9. Soo Kyeong Hwang (2005), *Korea's Labor Market: Recent Trends and Outlook for 2005*. Korea Labor Institute, e-Labor News No39, <http://www.kli.re.kr>.
10. Manolo I. Abella (2004), *Labour Migration in East Asian Economies*. International Labour Organization (ILO).
11. Pacific Bridge Inc. (2003), *Human Resource Issue in Asia (Presentation)*, <http://www.pacificbridge.com>.
12. Yoo Kil - Sang (2004), *"Migrant Workers Labor Market in Korea"*, Korea Labor Institute, <http://www.kli.re.kr>.

